

**UNIVERSITE DE LILLE**  
**FACULTE DE CHIRURGIE DENTAIRE**

Année de soutenance : 2021

N°: 4613

THESE POUR LE  
**DIPLOME D'ETAT DE DOCTEUR EN CHIRURGIE DENTAIRE**

Présentée et soutenue publiquement le 19 octobre 2021

Par Florine BUF

Né(e) le 30 mai 1995 à Roubaix - France

Gestion et prévention des conflits confraternels : analyse des dossiers de litiges du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes du Nord.

**JURY**

Président : Madame la Professeure Caroline DELFOSSE

Assesseurs : Monsieur le Docteur Thomas TRENTESAUX

Monsieur le Docteur Corentin DENIS

Monsieur le Docteur William PACQUET

Membre(s) invité(s) : Monsieur le Docteur François TOULET

Président de l'Université	:	Pr. J-C. CAMART
Directeur Général des Services de l'Université	:	M-D. SAVINA
Doyen	:	E. BOCQUET
Vice-Doyen	:	A. de BROUCKER
Responsable des Services	:	M. DROPSIT
Responsable de la Scolarité	:	-

## **PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'U.F.R.**

### **PROFESSEURS DES UNIVERSITES :**

P. BEHIN	Prothèses
T. COLARD	Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux
<b>C. DELFOSSE</b>	Responsable du Département d' <b>Odontologie Pédiatrique</b>
E. DEVEAUX	Dentisterie Restauratrice Endodontie

## MAITRES DE CONFERENCES DES UNIVERSITES

K. AGOSSA	Parodontologie
T. BECAVIN	Dentisterie Restauratrice Endodontie
A. BLAIZOT	Prévention, Epidémiologie, Economie de la Santé, Odontologie Légale.
P. BOITELLE	Prothèses
<b>F. BOSCHIN</b>	Responsable du Département de <b>Parodontologie</b>
<b>E. BOCQUET</b>	Responsable du Département d' <b>Orthopédie Dento-Faciale</b> <b>Doyen de la Faculté de Chirurgie Dentaire</b>
<b>C. CATTEAU</b>	Responsable du Département de <b>Prévention, Epidémiologie, Economie de la Santé, Odontologie Légale.</b>
X. COUTEL	Biologie Orale
A. de BROUCKER	Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux
M. DEHURTEVENT	Prothèses
T. DELCAMBRE	Prothèses
F. DESCAMP	Prothèses
M. DUBAR	Parodontologie
A. GAMBIEZ	Dentisterie Restauratrice Endodontie
F. GRAUX	Prothèses
<b>P. HILDELBERT</b>	Responsable du Département de <b>Dentisterie Restauratrice Endodontie</b>
C. LEFEVRE	Prothèses
J.L. LEGER	Orthopédie Dento-Faciale
M. LINEZ	Dentisterie Restauratrice Endodontie
T. MARQUILLIER	Odontologie Pédiatrique
G. MAYER	Prothèses
<b>L. NAWROCKI</b>	Responsable du Département de <b>Chirurgie Orale</b> Chef du Service d'Odontologie A. Caumartin - CHRU Lille
<b>C. OLEJNIK</b>	Responsable du Département de <b>Biologie Orale</b>
W. PACQUET	Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux
P. ROCHER	Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux
L. ROBBERECHT	Dentisterie Restauratrice Endodontie
<b>M. SAVIGNAT</b>	Responsable du Département des <b>Fonction-Dysfonction, Imagerie, Biomatériaux</b>
T. TRENTESAUX	Odontologie Pédiatrique
<b>J. VANDOMME</b>	Responsable du Département de <b>Prothèses</b>

### ***Réglementation de présentation du mémoire de Thèse***

Par délibération en date du 29 octobre 1998, le Conseil de la Faculté de Chirurgie Dentaire de l'Université de Lille a décidé que les opinions émises dans le contenu et les dédicaces des mémoires soutenus devant jury doivent être considérées comme propres à leurs auteurs, et qu'ainsi aucune approbation, ni improbation ne leur est donnée.

**Aux membres du jury,**

**Madame la Professeure Caroline DELFOSSE**  
**Professeur des Universités – Praticien Hospitalier des CSERD**  
*Section Développement, Croissance et Prévention*  
*Département Odontologie Pédiatrique*

Docteur en Chirurgie Dentaire  
Doctorat de l'Université de Lille 2 (mention Odontologie)  
Habilitation à Diriger des Recherches (Université Clermont Auvergne)

Diplôme d'Université « Sédation consciente pour les soins bucco-dentaires »  
Diplôme d'Université « Gestion du stress et de l'anxiété »  
Diplôme d'Université « Compétences cliniques en sédation pour les soins dentaires »  
Diplôme Inter Universitaire « Pédagogie en sciences de la santé »

Formation Certifiante en Education Thérapeutique du Patient

Responsable du Département d'Odontologie Pédiatrique

*Vous m'avez fait l'honneur d'accepter de présider cette thèse  
et je vous en remercie. J'espère que ce travail sera à la  
hauteur de l'intérêt que vous lui avez porté. Veuillez trouver ici  
la marque de mon profond respect.*

**Monsieur le Docteur Thomas TRENTESAUX**

**Maître de Conférences des Universités – Praticien Hospitalier des CSERD**

*Section Développement, Croissance et Prévention*

*Département Odontologie Pédiatrique*

Docteur en Chirurgie Dentaire

Docteur en Ethique et Droit Médical - Université Paris Descartes

Certificat d'Etudes Supérieures de Pédodontie et Prévention – Université Paris Descartes

Diplôme d'Université « Soins Dentaires sous Sédation » - Aix-Marseille II

Formation certifiante « Concevoir et évaluer un programme éducatif adapté au contexte de vie d'un patient »

*C'est spontanément que vous m'avez fait l'honneur de diriger ce travail. Votre disponibilité et vos précieux conseils m'ont permis de le rédiger et je vous en remercie. Veuillez trouver dans ce travail l'expression de mon respect.*

**Monsieur le Docteur Corentin DENIS**

**Maître de Conférences des Universités (Associé) – Praticien Hospitalier des CSERD**

*Section Réhabilitation Orale*

*Département Prothèses*

Docteur en Chirurgie Dentaire

Master II « Sciences du médicaments » - Parcours « Dispositifs Médicaux –  
Biomatériaux » - Université Lille2

Certificat d'Etudes Supérieures en Prothèses Fixées – Université d'Aix-Marseille

Assesseur Relations aux étudiants

*Vous m'avez fait le plaisir d'accepter de faire partie de mon jury. Je vous remercie pour la bienveillance dont vous faites preuve. Veuillez trouver ici la marque de ma gratitude.*

**Monsieur le Docteur William PACQUET**  
**Maître de Conférences des Universités – Praticien Hospitalier**  
*Section Réhabilitation Orale*  
*Département Sciences Anatomiques*

Docteur en Chirurgie Dentaire

Master Ingénierie de la santé et biomatériaux  
Diplôme universitaire d'esthétique du sourire – Strasbourg  
Attestation universitaire de dentisterie adhésive et esthétique – Paris

*Vous vous êtes montré enthousiaste en acceptant de siéger au sein de mon jury et je vous en suis reconnaissante. Je vous remercie pour la bonne humeur dont vous avez fait preuve toutes ces années. Veuillez trouver ici toute ma reconnaissance.*

**Monsieur le Docteur François TOULET**  
**Ancien Assistant hospitalo-universitaire**  
*Département de Prothèses*

Docteur en Chirurgie Dentaire

Diplôme inter-universitaire de carcinologie buccale – Paris 7

Certificat d'Etudes Supérieures en Biomatériaux – Paris 5

Maîtrise des Sciences Biologiques et Médicales

Conseiller ordinal responsable des litiges et conciliations

*C'est sans hésiter que vous avez accepté de faire partie de ce jury et je vous en remercie. Merci pour la confiance que vous m'avez accordée en me permettant de rédiger ce travail. Votre accompagnement m'a été précieux. Veuillez trouver ici l'assurance de ma considération.*

**A mes proches,**



# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>Méthodologie.....</b>	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>Analyse et résultats des dossiers de litiges.....</b>	<b>19</b>
3.1	Grandes familles de plaintes.....	19
3.1.1	Propos diffamatoires et anti-confraternels.....	19
3.1.2	Différend financier.....	20
3.1.2.1	Problème de rétrocession.....	20
3.1.2.1.1	Le remplacement.....	21
3.1.2.1.2	La collaboration.....	21
3.1.2.2	Dissimulation d'honoraires, escroquerie.....	23
3.1.3	Fin d'association.....	24
3.1.4	Non-respect des devoirs de confraternité.....	26
3.1.4.1	Tentative de conciliation.....	27
3.1.4.2	Détournement de clientèle.....	27
3.1.4.3	Autres devoirs de confraternité.....	28
3.1.5	Difficultés relationnelles.....	30
3.1.5.1	Manquements déontologiques.....	30
3.1.5.2	Gestion.....	31
3.1.6	Autres cas.....	31
3.1.7	Synthèse des principales sources de conflits.....	32
3.2	Moyens de gestion des conflits.....	33
3.2.1	Conciliation.....	33
3.2.2	Arbitrage.....	35
3.2.3	CDPI.....	36
<b>4</b>	<b>Discussion, les mesures de prévention.....</b>	<b>38</b>
4.1	Choix de son associé.....	38
4.1.1	Recrutement.....	38
4.1.2	Gestion du cabinet.....	39
4.2	Choix et rédaction de contrats d'exercice.....	39
4.2.1	Le remplacement.....	39
4.2.1.1	Avantages et inconvénients.....	40
4.2.1.2	Les points à aborder.....	40
4.2.2	La collaboration.....	40
4.2.2.1	La collaboration salariée.....	40
4.2.2.1.1	Avantages et inconvénients.....	40
4.2.2.1.2	Les points à aborder.....	41
4.2.2.2	La collaboration libérale.....	42
4.2.2.2.1	Avantages et inconvénients.....	42
4.2.2.2.2	Les points à aborder.....	43
4.2.2.2.3	Cas de la grossesse (31).....	46
4.3	Détermination des règles au sein d'une société.....	46
4.3.1	Les différents types de société.....	46
4.3.1.1	La SCM : Société Civile de Moyens.....	47
4.3.1.2	La SCP : Société Civile Professionnelle.....	47
4.3.1.3	La SELARL : Société d'Exercice Libéral à Responsabilité Limitée.....	48
4.3.2	Le local.....	48
4.3.3	Le matériel.....	50

4.3.4	Rédaction des statuts.....	51
4.3.5	Rédaction d'un pacte d'associés.....	52
4.3.6	Règlement d'une association.....	53
4.3.6.1	Le personnel.....	53
4.3.6.2	Cas des structures d'exercice.....	54
4.3.6.3	Cas des structures de moyens.....	55
4.4	Nécessité de communiquer.....	56
<b>5</b>	<b>Conclusion.....</b>	<b>58</b>
<b>Annexes</b>	<b>.....</b>	<b>60</b>
	Annexe 1 : tableau brut des données des dossiers analysés.....	60
<b>Références bibliographiques</b>	<b>.....</b>	<b>73</b>
<b>Table des illustrations</b>	<b>.....</b>	<b>76</b>
<b>Table des tableaux</b>	<b>.....</b>	<b>77</b>

# 1 Introduction

Le 5 avril 2021, le total de chirurgiens-dentistes exerçant en France métropolitaine s'élevait à 42 840 d'après les données publiques disponibles sur la cartographie du site de l'ordre des chirurgiens-dentistes. Parmi ces chirurgiens-dentistes, le nombre de praticiens libéraux était de 36 445, ce qui représente 85,1% de la profession, alors que le nombre de salariés était de 6395, soit 14,9% (1). D'après une étude de la Drees (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques) publiée en septembre 2017, le nombre de chirurgiens-dentistes en France devrait encore augmenter de presque 20% entre 2016 et 2040 où l'effectif des actifs pourrait atteindre 48 800. Selon eux, l'exercice libéral devrait aussi rester majoritaire jusqu'en 2040, malgré une augmentation du salariat perceptible (2,3).

Ces dernières années, un véritable changement s'observe dans la pratique de l'odontologie. En effet, depuis quelques années il existe une évolution du mode d'exercice, provoquant une diminution de l'exercice individuel au profit de l'exercice de groupe. Depuis 2013, la part des praticiens travaillant en cabinet de groupe ou en société ne cesse d'augmenter, à tel point qu'en 2017, 57% de cabinets dentaires exerçaient en groupe ou en société. Ce chiffre est en constante évolution. Selon les résultats de l'étude publiée par la DREES en septembre 2017, l'activité en groupe ou société est de plus en plus fréquente avec une insertion rapide des jeunes diplômés dans la vie active. Les changements d'exercice en cours de carrière sont plutôt rares et concernent principalement les salariés et les jeunes (2-4).

Une augmentation très importante du nombre de « grosses structures » comportant au moins 10 emplois ces 10 dernières années a pu être observée, avec une expansion du nombre de salariés qui y est associée. Ainsi, fin 2019, il y avait 23 073 cabinets dentaires libéraux comportant en moyenne 2 salariés pour 78,6% d'entre eux selon l'Observatoire des Métiers de Professions Libérales (OMPL). Ceux-ci présentent de nombreux avantages tels que le partage d'un certain nombre de frais à la fois de fonctionnement mais aussi d'équipement (4,5). En revanche, cela peut également être source de litiges survenant entre les confrères associés.

Entre 2015 et 2020, le nombre de plaintes déposées au conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes s'élève à 473. Parmi celles-ci, 53 concernent des plaintes pour litiges d'ordre confraternel, ce qui représente 11,2 %. Cela nous amène à nous interroger sur les causes de survenue de ces litiges afin de les prévenir au mieux. L'analyse de ces dossiers de litiges s'avère intéressante afin de déterminer les principaux litiges répertoriés et la gestion de ces litiges. Ils reflètent les véritables problèmes qui peuvent survenir dans la pratique quotidienne des chirurgiens-dentistes du département. Ce travail aura pour but d'aider les praticiens à éviter la survenue de ces litiges en préparant au mieux leur association et en mettant en place des mesures préventives en amont de l'association. Tout d'abord, nous aborderons la méthodologie employée concernant l'analyse des dossiers et l'écriture de ce travail, puis nous verrons l'analyse des dossiers de litiges du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes du Nord et de leurs résultats, enfin nous essaierons de discuter les mesures préventives à mettre en place afin d'éviter tout conflit entre confrères.

## 2 Méthodologie

La question qui s'est posée était de savoir comment éviter les conflits au sein du cabinet entre praticiens, et de savoir quelles sont les clés du succès pour une association réussie et un travail en cabinet de groupe dans des conditions sereines et agréables. Pour cela, l'analyse des mésententes répertoriées ces dernières années est apparue comme une base de recherches à ce travail.

Afin de rédiger ce travail, il a fallu solliciter le conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes afin d'accéder aux registres répertoriant les litiges au conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes en respectant la confidentialité des personnes. Ces registres listent l'ensemble des litiges étant survenus des années 2015 à 2020 dans le Nord, quelles que soit la cause de survenue du litige. L'accès à ces registres a ainsi permis de calculer le pourcentage de litiges d'ordre confraternels par rapport à l'ensemble des litiges.

Une fois ce calcul effectué, les dossiers concernant les litiges d'ordre confraternels ont fait l'objet d'une analyse plus poussée, l'analyse a donc concerné 40 dossiers. A l'aide d'un document Excel, toutes les informations intéressantes ont été notées afin de pouvoir être comparées pour mettre en évidence d'éventuels facteurs de survenue des litiges. Evidemment, ces données étant confidentielles, la lecture de ces dossiers n'a pu être effectuée qu'au conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes, et toutes les données ont dû être anonymisées. Ainsi, lors de la rédaction de ce travail, toutes les mises en situation seront anonymes et ne permettront pas d'identifier la ou les personnes concernées.

Les éléments ayant été répertoriés dans ce fichier Excel ont été les suivants

- La cause du litige : pour déterminer comment était apparu le litige
- Le type de société ou de contrat : afin de déterminer si un profil revenait plus fréquemment que les autres
- La durée du conflit : afin de savoir si d'autres tentatives ont précédemment échouées ou si la conciliation était directement demandée sans tentatives préalables

- Le mode de résolution du conflit : afin de savoir si la conciliation s'est montrée suffisante pour gérer le conflit ou si celui-ci n'était pas réglé après cette conciliation

Ces données brutes sous forme de tableau Excel sont disponibles en annexe.

Tout ceci a permis de mettre en évidence à la fois les principales causes de survenue des litiges et ainsi de réfléchir aux moyens de les prévenir au mieux, mais aussi le mode de résolution des litiges le plus couramment employé.

Ce travail sera illustré au fil de la rédaction de mises en situations d'exemples concrets tirés de cette analyse qui seront encadrés afin de permettre une meilleure compréhension.

## 3 Analyse et résultats des dossiers de litiges

### 3.1 Grandes familles de plaintes

#### 3.1.1 Propos diffamatoires et anti-confraternels

D'après le site [service-public.fr](http://service-public.fr), la définition de la diffamation est la suivante : « La diffamation est une allégation ou l'imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur et à la considération d'une personne. La diffamation peut être raciste, sexiste, homophobe. Elle relève d'une procédure spécifique permettant de protéger la liberté d'expression (6) ».

Les propos diffamatoires et anti-confraternels font l'objet d'un article présent dans le Code de déontologie. Il s'agit de l'article R. 4127-261 qui est le suivant : « *Les chirurgiens-dentistes se doivent toujours une assistance morale. Il est interdit de calomnier un confrère, de médire de lui, ou de se faire l'écho de propos capables de lui nuire dans l'exercice de sa profession (7) ».*

Les mots employés auprès des patients peuvent être importants, ils peuvent être perçus comme une dénonciation d'un confrère, ce qui constitue une faute. Il est bon de ne pas juger le travail d'un confrère et de ne jamais exprimer de remarques négatives en ce sens. Il peut aussi se montrer bon de défendre un confrère injustement attaqué.

Sur l'ensemble des 40 dossiers répertoriés au conseil de l'ordre, 8 concernent des plaintes pour propos diffamatoires ou non confraternels de la part d'un confrère, ce qui représente 20% des plaintes. Ils mettent en jeu les patients la plupart du temps. Cela peut être le cas d'un praticien qui annonce que le travail réalisé par le confrère a été mal fait, parfois incitant même les patients à engager des plaintes envers ce praticien auprès du conseil de l'ordre.

Dans le cadre d'une collaboration entre un titulaire et sa collaboratrice depuis 3 mois, la collaboratrice tient des propos anti-confraternels à l'égard de son titulaire et dénigre
--

le travail des confrères ayant traité les patients précédemment auprès des patients lui ayant été confié dans le cadre de la collaboration. Après une tentative de règlement à l'amiable via une réunion d'équipe organisée par le titulaire se terminant sur un échec, celui-ci décide de contacter le conseil de l'ordre afin de gérer le différend. Une conciliation a été mise en place, au cours de laquelle les parties se sont mises d'accord pour mettre un terme à la collaboration sans considération du préavis. Un PV de conciliation a été rédigé suite à un accord de conciliation, constituant le bon de transaction et désistement d'action.

### **3.1.2 Différend financier**

Sur l'ensemble des dossiers du conseil de l'Ordre, 6 concernent un différend financier entre 2 praticiens, à savoir 15 % des dossiers. Ce différend financier peut se présenter sous différentes formes, les principales étant un problème de rétrocession ou encore une dissimulation d'honoraires pouvant s'apparenter à de l'escroquerie.

#### ***3.1.2.1 Problème de rétrocession***

Cette rétrocession peut être source de conflits survenant entre confrères.

Dans le cadre d'une collaboration ayant eu lieu de 2012 à 2018, l'un des praticiens rachète la patientèle et le cabinet dans le but de créer une SCP en janvier 2019. L'autre praticien devient alors collaborateur libéral de celui-ci. Leur contrat établit un pourcentage de rétrocession de 50% des honoraires après déduction des frais de prothèse. Cependant, le titulaire ne perçoit pas de versement régulier de rétrocession de la part de son collaborateur, les sommes dues étant de 40 000 euros, entraînant des difficultés financières pour le titulaire. Afin de régler ce différend, une conciliation a été demandée au conseil de l'ordre après des tentatives de discussion de la part du titulaire se concluant sur un échec.

La rétrocession a lieu dans certains types de contrats, à savoir le remplacement et la collaboration. Il s'agit d'un pourcentage reversé soit au titulaire, soit au remplaçant ou salarié selon le contrat établi. Ce pourcentage doit être déterminé en amont lors de la signature du contrat.

### **3.1.2.1.1 Le remplacement**

Le remplacement est codifié dans l'article R 4127-275 du Code de Santé Publique, dans la section 2 correspondant au code de déontologie des chirurgiens-dentistes, sous-section 5. Celui-ci établit les conditions de remplacement par un confrère. En effet, le praticien voulant se faire remplacer doit cesser temporairement toute activité, et ne peut se faire remplacer que par un confrère inscrit au tableau de l'ordre ou par un étudiant remplissant les conditions. L'étudiant qui remplace doit avoir validé sa 5<sup>e</sup> année et avoir obtenu le certificat de synthèse clinique et thérapeutique. Tout remplacement doit faire l'objet d'un contrat écrit entre le titulaire et son remplaçant selon le contrat-type établi par le conseil de l'ordre et celui-ci doit en être informé. A la fin du remplacement, les éléments permettant d'assurer la continuité des soins doivent être transmis au titulaire (7).

Dans le cas du remplacement, 2 types de contrat sont possibles :

- Remplacement salarié : il peut être effectué par des étudiants ayant validé leur 5<sup>e</sup> année et le Certificat de Synthèse Clinique et Thérapeutique
- Remplacement libéral : il est réservé aux praticiens inscrits au tableau de l'ordre ainsi qu'aux personnes ayant obtenues leur thèse

Dans les 2 cas, la rémunération doit être vue en amont du remplacement et fixée par accord entre le titulaire et le remplaçant. Elle peut correspondre à un forfait journalier ou mensuel ou à un pourcentage des honoraires des soins effectués par le remplaçant. Les honoraires sont perçus par le titulaire qui en fait une rétrocession à son remplaçant (7).

### **3.1.2.1.2 La collaboration**

La collaboration est définie par l'article R 4127-276 du Code de la Santé Publique qui est le suivant : « *Le chirurgien-dentiste doit exercer personnellement sa profession dans son cabinet principal et, le cas échéant, sur tous les sites d'exercice autorisés en application des dispositions de l'article R. 4127-270. Le chirurgien-dentiste qui exerce à titre individuel peut s'attacher le concours soit d'un seul étudiant dans les conditions*

*prévues à l'article L. 4141-4, soit d'un seul chirurgien-dentiste collaborateur. La collaboration peut être salariée ou libérale dans les conditions prévues par l'article 18 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. Les sociétés d'exercice, inscrites au tableau de l'ordre, peuvent s'attacher le concours d'un praticien ou d'un étudiant dans les mêmes conditions (7)».*

Il existe 2 types de collaboration :

- Collaboration salariée : pour les étudiants ayant validé leur 5<sup>e</sup> année et le Certificat de Synthèse Clinique et Thérapeutique ou pour un praticien inscrit au tableau de l'ordre.
- Collaboration libérale : pour les praticiens inscrits au tableau de l'ordre uniquement.

La collaboration salariée peut être sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou sous la forme d'un contrat à durée indéterminée et ceux-ci peuvent être à temps plein ou à temps partiel. Concernant la rémunération, le collaborateur salarié est rémunéré par le titulaire par une partie fixe et/ou variable, la partie variable étant une rétrocession en pourcentage sur les actes effectués par ce collaborateur (8).

La collaboration libérale permet aux jeunes diplômés d'entrer progressivement dans la vie libérale tout en leur permettant d'améliorer leur expérience, ainsi qu'en profitant de celle de leur titulaire et des moyens mis à leur disposition. Il peut également s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel. Une collaboration libérale peut permettre de répondre aux besoins d'un cabinet en réalisant une expansion de l'activité. Contrairement au collaborateur salarié, le collaborateur libéral peut se faire sa propre patientèle, il exerce en son nom, gère son organisation et a ses propres responsabilités, notamment la gestion de ses charges. Aussi, il perçoit les honoraires et c'est à lui que revient la tâche de reverser une rétrocession sur les actes qu'il effectue à son titulaire. Cette rétrocession est fixée en fonction du chiffre d'affaires réalisé par le collaborateur (9).

La figure n°1 représente les interactions entre le titulaire et le collaborateur dans le cadre d'une collaboration libérale, disponible sur le site de la MACSF (10).

# LA COLLABORATION LIBÉRALE

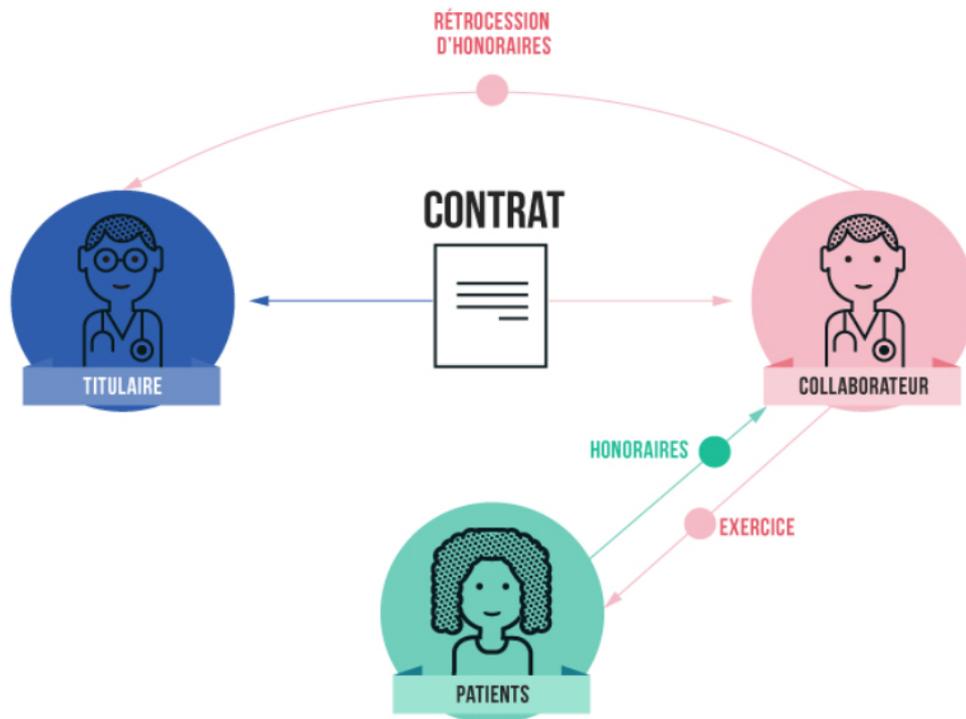


Figure 1 : La collaboration libérale

## 3.1.2.2 Dissimulation d'honoraires, escroquerie

D'après le site [service-public.fr](http://service-public.fr), la définition de l'escroquerie est la suivante : « L'escroquerie est le fait d'obtenir un bien, un service ou de l'argent par une tromperie (faux nom, manœuvres frauduleuses...). L'intention de tromper la victime est un élément essentiel. Il existe de multiples cas d'escroqueries, parmi lesquelles les escroqueries sur internet. La victime peut porter plainte. Les peines sont aggravées si l'escroquerie est commise par un agent public ou en bande organisée. Des peines complémentaires peuvent s'ajouter aux peines principales (11)».

Dans le cadre d'une collaboration salariée, un contrat de collaboration est établi entre le titulaire et son collaborateur. Ce contrat stipule une clause de non concurrence comprenant une interdiction d'exercer dans un rayon d'un kilomètre pour une durée d'un an à compter de la démission. Cette clause comprend une contrepartie financière à la fois pour le titulaire et le salarié : en cas de non-respect, le remplaçant doit payer l'équivalent des trois derniers mois de rémunération à son titulaire, alors qu'en cas de respect le titulaire doit payer l'équivalent d'un cinquième de la rémunération des six

derniers mois à son salarié. Cette clause peut être levée dans les sept jours à compter de la date de démission. Après démission du collaborateur, le titulaire a notifié de la levée de la clause de non concurrence une fois le délai de sept jours passé en antichambre la lettre. Il s'agit ici d'une escroquerie qui a incité le collaborateur à demander une conciliation. De plus, cette clause ayant été respectée, le collaborateur réclame la somme qui lui est due. Lors de cette conciliation, un procès-verbal de conciliation a été établi, le titulaire ayant remis un chèque au collaborateur, et le collaborateur s'engageant à stopper toute procédure à l'encontre de son titulaire. Le titulaire et son collaborateur ont renoncé ainsi à toute poursuite suite à un accord de conciliation qui constitue un bon de transaction et désistement d'action.

### **3.1.3 Fin d'association**

Il s'agit de la principale cause de litiges puisqu'elle concerne 30% des dossiers de demandes de conciliation. Les causes de désaccord peuvent concerner le partage du matériel ou l'estimation de sa valeur, le non-respect des contrats de vente ou de cession, le refus de l'un des associés ou encore la détermination de la valeur des parts.

Lors de la fin d'activité ou du départ de l'un des associés d'une société, 2 suites peuvent être données.

- Cession des parts sociales de l'associé : celles-ci peuvent être cédées à un autre des associés de cette société ou à une personne extérieure à la société avec accord de ses membres.
- Dissolution de la société.

Le retrait d'un associé est permis par l'article 1869 du Code civil : « *Sans préjudice des droits des tiers, un associé peut se retirer totalement ou partiellement de la société, dans les conditions prévues par les statuts ou, à défaut, après autorisation donnée par une décision unanime des autres associés. Ce retrait peut également être autorisé pour justes motifs par une décision de justice. A moins qu'il ne soit fait application de l'article 1844-9 (3ème alinéa), l'associé qui se retire a droit au remboursement de la valeur de ses droits sociaux, fixée, à défaut d'accord amiable, conformément à l'article 1843-4 (12)* ».

Les modalités de transmission ou de cession des parts sociales doivent être déterminées en amont dans les statuts du contrat. Sur le site du conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes, il existe des modèles de statuts comprenant une clause de retrait volontaire d'un associé pour permettre l'acquisition des parts par les autres associés ou leur acquisition par un tiers en cas de retrait d'un associé. Selon l'article 1843-4 du Code Civil, en cas de désaccord sur la valeur de ces parts, celle-ci sera fixée par jugement d'un expert judiciaire, celui-ci devant la déterminer en appliquant les modalités prévues dans les statuts (13,14).

Concernant la dissolution, elle est régie par l'article 1844-7 du Code civil qui décrit les motifs de dissolution d'une société. Ceux-ci sont les suivants :

- Expiration du temps pour lequel elle a été constituée.
- Par la réalisation ou l'extinction de son objet.
- Par l'annulation du contrat de société.
- Par la dissolution anticipée décidée par les associés.
- Par la dissolution anticipée prononcée par le tribunal à la demande d'un associé pour justes motifs.
- Par la dissolution anticipée prononcée par le tribunal.
- Par l'effet d'un jugement ordonnant la liquidation judiciaire ou la cession totale des actifs de la société.
- Pour toute autre cause prévue par les statuts (14).

Selon les articles 1844-8 et 1844-9 du Code Civil, la dissolution d'une société entraîne sa liquidation. Ainsi, les associés se partagent l'actif selon les proportions établies par leur participation aux bénéfices après paiement des dettes et remboursement du capital social de la société. Les biens apportés se retrouvant dans la masse partagée sont distribués aux personnes en ayant fait l'apport (14).

Quoi qu'il en soit, cela peut être source de survenue de conflits lorsque cette situation se présente.

Un homme et une femme sont associés au sein d'une SCM. L'homme est contraint de quitter la SCM pour raison médicale. En effet, il envisage son retrait de la SCM, n'ayant

réussi à trouver aucun remplaçant. Il organise donc une assemblée générale extraordinaire au cours de laquelle il propose à son associée un rachat de ses parts de la SCM, du matériel commun, de la patientèle pour 15 000 euros, ce que son associée refuse. Les statuts prévoient un droit de retrait au bénéfice des associés au terme d'un préavis de 6 mois, période à l'issue de laquelle la SCM devra acquérir ou faire acquérir la participation de l'associé retenant. Son associée lui réclame alors un courrier écrit notifiant son retrait ainsi qu'un paiement des charges, de la moitié du loyer et des charges locatives pour 6 mois. Elle déclare qu'au terme de ces 6 mois, en cas de désaccord sur le nom du successeur, elle rachètera 50% de ses parts dans la SCM sur la base de la valeur nette comptable du matériel médical dont elle est propriétaire. Le praticien retenant a ainsi sollicité l'avis du conseil de l'ordre, par manque d'accord avec son associée, aucune référence en cas de départ pour raison médicale ne figurant dans les statuts.

Cela a donné lieu à un entretien confraternel entre les associés au cours duquel l'associée du retenant a fait expertiser le matériel du retenant ainsi que celui de la SCM et propose un rachat de 2 000 euros. Elle souhaite que des travaux soient financés par la SCM, en sachant le retrait de son associé. L'estimation réalisée par le retenant ne correspondant pas à celle faite par son associée, il demande une conciliation.

Suite à cette conciliation, un procès-verbal de conciliation est établi. Il a été convenu de la date de retrait du retenant, de son paiement jusqu'à une date fixée des charges fixes, d'une proposition de rachat du matériel par son associée, de l'abandon des sommes réclamées par l'associée en dehors des travaux qui feront l'objet d'une négociation ultérieure et d'une compétence exclusive du conseil de l'ordre en cas de dissension ou mauvaise exécution avant toute procédure judiciaire. Les parties s'engagent aussi à informer le conseil de l'ordre de l'évolution de ces propositions.

### **3.1.4 Non-respect des devoirs de confraternité**

Les devoirs de confraternité sont présents dans le Code de déontologie. Ces devoirs sont à connaître par chaque praticien, le Code de déontologie devant être lu par chacun avant tout début d'activité. Ces devoirs se trouvent dans la sous-section 4

du Code de déontologie, lui-même appartenant au Code de Santé Publique. Ils concernent les articles de R. 4127-259 à R. 4127-268. En cas de manquement de ces devoirs, des litiges peuvent survenir. Parmi les dossiers analysés, cela concerne 7,5% des dossiers.

#### **3.1.4.1 Tentative de conciliation**

Le premier article ayant fait l'objet de litiges au conseil de l'ordre est l'article R. 4127-259, il stipule que « *Les chirurgiens-dentistes doivent entretenir entre eux des rapports de bonne confraternité. En cas de dissentiment d'ordre professionnel entre praticiens, les parties doivent se soumettre à une tentative de conciliation devant le président du conseil départemental de l'ordre (7)*».

Lors de la survenue d'un conflit, il peut s'avérer suffisant de tenter de le régler par confrontation directe avec la personne à l'origine du conflit. La plupart du temps, un simple rendez-vous ou appel téléphonique peut suffire. Lorsque tel n'est pas le cas, les praticiens ont l'obligation de faire appel au conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes pour demander une conciliation. Lorsque la demande leur est envoyée, les membres du conseil de l'ordre ont un délai d'un mois suite à la réception et de la date d'enregistrement de la plainte pour convoquer les parties.

Un praticien a été assigné par une patiente suite à une expertise judiciaire avec demande d'indemnisation de plus de vingt mille euros. Ce praticien a appelé en garantie au tribunal un de ses confrères et lui a fait envoyer une assignation en intervention forcée avec dénonciation de conclusions sans effectuer de tentative de conciliation au préalable, ce qui va à l'encontre des devoirs de confraternité de tentative de conciliation.

#### **3.1.4.2 Détournement de clientèle**

Le non-respect d'un autre article du Code a également été la source de survenue de litiges parmi les conflits répertoriés, il s'agit de l'article R.4127 – 262 qui affirme que « *Le détournement ou la tentative de détournement de clientèle est interdit (7)*».

Il n'est pas possible de prendre en charge de manière régulière un patient qui est déjà suivi par un confrère sans qu'il en soit informé. Il est interdit de chercher à attirer les patients d'un confrère afin de les prendre en charge si ce n'est pas leur volonté.

Un confrère envoie une patiente qu'il suit depuis 20 ans chez un spécialiste pour une prise en charge en parodontologie. Celui-ci adresse ensuite la patiente chez un consœur qui effectue des devis prothétiques à cette patiente. Le confrère qui suivait initialement la patiente a ainsi la possibilité de demander une conciliation avec le spécialiste et avec le consœur car il s'agit ici d'un manquement aux devoirs de confraternité, caractérisé par un détournement de clientèle.

### **3.1.4.3 Autres devoirs de confraternité**

Les autres devoirs de confraternité seront listés ici pour rappel.

L'article R. 4127 - 260 énonce qu'« *il est interdit de s'attribuer abusivement, notamment dans une publication, le mérite d'une découverte scientifique* ».

L'article R. 4127 – 263 est le suivant : « *Dans tous les cas où ils sont appelés à témoigner en matière disciplinaire, les chirurgiens-dentistes sont, dans la mesure compatible avec le respect du secret professionnel, tenus de révéler tous les faits utiles à l'instruction parvenus à leur connaissance* ».

L'article R. 4127 – 264 nous dit que « *Le chirurgien-dentiste peut accueillir dans son cabinet, même en dehors de toute urgence, tous les patients relevant de son art quel que soit leur chirurgien-dentiste traitant. Si le patient fait connaître son intention de changer de chirurgien-dentiste, celui-ci doit lui remettre les informations nécessaires pour assurer la continuité et la qualité des soins* ».

Un praticien a le droit de prendre en charge un patient suivi par un confrère lorsque la demande vient du patient. En cas de volonté du patient de changer de chirurgien-dentiste, cela est possible. Le patient peut réclamer l'ensemble de son dossier médical au confrère qui le prenait en charge afin de le transmettre au nouveau praticien. Ces informations doivent transiter par le patient, sous peine de plainte pour détournement ou tentative de détournement de clientèle.

L'article R. 4127 – 265 est celui-ci : « *Lorsqu'un patient fait appel, en l'absence de son chirurgien-dentiste traitant, à un second chirurgien-dentiste, celui-ci peut assurer les soins nécessaires pendant cette absence. Il doit donner à son confrère, dès le retour de celui-ci, et en accord avec le patient, toutes informations qu'il juge utiles* ».

L'article R. 4127- 266 dit que « *Le chirurgien-dentiste doit en principe accepter de rencontrer en consultation tout autre chirurgien-dentiste ou médecin quand cette consultation lui est demandée par le patient ou sa famille. Lorsqu'une consultation est demandée par la famille ou le chirurgien-dentiste traitant, ce dernier peut indiquer le consultant qu'il préfère, mais il doit laisser la plus grande liberté à la famille et accepter le consultant qu'elle désire, en s'inspirant avant tout de l'intérêt de son patient. Le chirurgien-dentiste traitant peut se retirer si on veut lui imposer un consultant qu'il refuse ; il ne doit à personne l'explication de son refus.* »

L'article R. 4127 – 267 annonce que « *Le chirurgien-dentiste traitant et le consultant ont le devoir d'éviter soigneusement, au cours et à la suite d'une consultation, de se nuire mutuellement dans l'esprit du patient ou de sa famille. Le chirurgien-dentiste consultant ne doit pas, sauf à la demande expresse du patient, poursuivre les soins exigés par l'état de ce dernier lorsque ces soins sont de la compétence du chirurgien-dentiste traitant* ».

Lors d'une consultation par un confrère, celui-ci ne peut prendre en charge le patient suite à cette consultation, ce qui serait du détournement de patientèle. En revanche, si la demande provient du patient, celui-ci en a le droit. Les 2 confrères ne doivent pas tenir de propos diffamatoires l'un envers l'autre suite à cette consultation.

Enfin, l'article R. 4127 – 268 est le suivant : « *En cas de divergence de vue importante et irréductible au cours d'une consultation, le chirurgien-dentiste traitant est en droit de décliner toute responsabilité et de refuser d'appliquer le traitement préconisé par le consultant. Si ce traitement est accepté par le patient, le chirurgien-dentiste peut cesser ses soins* ».

### 3.1.5 Difficultés relationnelles

22,5 % des demandes de conciliation ont été faites suite à des difficultés relationnelles pouvant provenir de manquements déontologiques ou de défaut de gestion.

#### 3.1.5.1 Manquements déontologiques

Les notions de respect et de sécurité de la personne sont exprimées dans les articles R4127-202 et R4217-204 du Code de déontologie. Selon le premier, le chirurgien-dentiste doit exercer sa profession dans le respect des personnes, étant au service de l'individu et de la santé publique. Selon le second article, celui-ci doit exercer sans compromettre la qualité des soins ni la sécurité des personnes, et prendre des dispositions afin d'éviter toute transmission de pathologies. Ceci passe notamment par le respect de règles d'hygiène strictes (7).

Le non-respect de ces devoirs peut être à l'origine de dissensions entre deux confrères.

Dans le cadre de départ en vacances d'une praticienne, un contrat de remplacement est établi entre celle-ci et son remplaçant. Ce contrat fixe un montant de rétrocession de 40% qui est dû dans le mois suivant le remplacement et concerne dix journées et trois demi-journées effectives. Au cours du remplacement, le remplaçant a fait preuve de manque d'hygiène, de manque de respect envers les patients par des retards de plus d'une heure sans excuses de sa part, d'un manque de professionnalisme et d'un manque de respect du matériel mis à sa disposition d'après la titulaire. Depuis son retour de vacances, elle dit avoir des retours très négatifs de la part des patients mécontents et devoir refaire le travail effectué par son remplaçant. Elle refuse ainsi de rétrocéder ses honoraires et demande une conciliation auprès du conseil de l'ordre. Suite à celle-ci, un procès-verbal de conciliation a été établi. La titulaire s'engage à régler les honoraires de son remplaçant, amputés des soins ayant dû être refaits à son retour, ce qui correspond à 1010 euros et s'engage à faire parvenir le chèque sous quinzaine au conseil de l'ordre. Les parties ont renoncé à toute poursuite suite à un accord de conciliation qui constitue un bon de transaction pour désistement d'action.

### 3.1.5.2 Gestion

Parfois, les difficultés relationnelles émanent d'un manque de communication de l'une des parties en termes de gestion. En effet, le travail de groupe nécessite une certaine gestion qui doit être en accord avec tous les associés, que ce soit concernant les plannings, les employés, le matériel, mais aussi la comptabilité. Dans les demandes de conciliation analysées, un certain nombre traite de conflits de ce genre.

Une praticienne demande une conciliation au conseil de l'Ordre des chirurgiens-dentistes avec son associé au sein d'une SCM créée en 2006. D'après la plainte de celle-ci, son associé ne participe pas à l'organisation du cabinet, ne l'informe pas sur ses congés et absences, modifie ses jours de travail d'une semaine sur l'autre sans l'informer, ce qui provoque un dysfonctionnement de la SCM. Cette praticienne souhaite ainsi quitter la SCM. Ceci a donné lieu à une conciliation lors de laquelle la praticienne s'est engagée à céder sa patientèle et à quitter le cabinet. Le départ de celle-ci de la SCM a causé d'autres litiges liés au retrait qui ne seront pas évoqués ici.

### 3.1.6 Autres cas

D'autres cas plus rares sont notables dans les dossiers analysés. Bien que rares, il convient de prêter attention d'éviter la survenue de tels conflits. Il s'agit par exemple de pratique commerciale ou de publicité.

L'article R4127-215 du Code de déontologie annonce que « *La profession de chirurgien-dentiste ne doit pas être pratiquée comme un commerce (7)* ».

Parmi les dossiers analysés, un seul a fait l'objet d'une plainte pour publicité et un seul a fait l'objet d'une demande d'entretien confraternel pour pratique commerciale.

Dans le cadre d'une collaboration récente avec 3 praticiens associés, le collaborateur a créé un site internet de vente de produits de blanchiment dentaire d'importation douteuse, revendant ainsi des produits dangereux pour le public. Cela a amené le

titulaire à demander un entretien confraternel avec le collaborateur et à mettre fin à la collaboration, se désolidarisant de ses actes.

### **3.1.7 Synthèse des principales sources de conflits**

Sur l'ensemble des 40 dossiers analysés, 5 sources principales de conflits sont apparues.

- La principale cause concerne la séparation d'associés ou le départ de l'un d'eux car elle est impliquée dans 12 dossiers.
- La deuxième cause est relative aux difficultés relationnelles et concerne 9 dossiers.
- La troisième cause de conflits se rapporte aux propos diffamatoires et anti-confraternels et intéresse 8 dossiers.
- La quatrième cause rencontrée est celle des différends financiers avec 6 dossiers.
- La dernière cause s'applique aux manquements aux devoirs de confraternité, et ce dans 3 dossiers.

D'autres causes ont pu être évoquées dans 3 dossiers. Certains dossiers ont été comptés dans plusieurs catégories de causes, car ils concernaient plusieurs sources de conflits. Voici un graphique récapitulant les principales sources de conflits (Figure n°2).

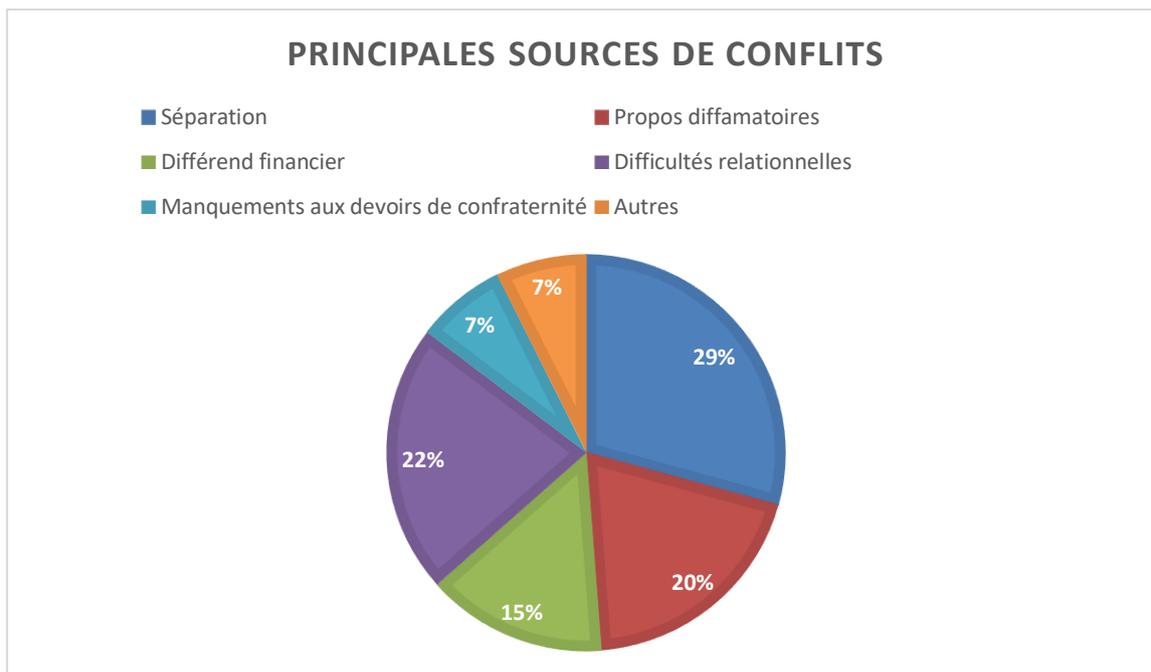


Figure 2 : Graphique des principales sources de conflits

## 3.2 Moyens de gestion des conflits

### 3.2.1 Conciliation

Selon l'article 4121-2 du Code de Santé Publique : « *L'Ordre des chirurgiens-dentistes veille au maintien des principes de moralité, de probité, de compétence et de dévouement indispensables à l'exercice de l'art dentaire et à l'observation par tous ses membres des devoirs professionnels ainsi que des règles édictées par le Code de déontologie* ».

Le conseil départemental de l'ordre a 3 missions essentielles : (15)

- Les inscriptions au tableau.
- La vérification des contrats et le contrôle des conditions d'exercice.
- La conciliation.

Pour rappel, l'article 4127-259 du Code de déontologie oblige les praticiens faisant face à un désaccord à se soumettre à une tentative de conciliation devant le président du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes (7).

La conciliation est une tentative de procédure amiable visant à régler les litiges (16).

Dans la majorité des dossiers de litiges référencés au conseil de l'ordre, avant de contacter le conseil de l'ordre, l'un des deux parties en conflit a tenté d'ouvrir une discussion avec l'autre partie, souvent sans succès. En effet, lors de l'apparition de conflits, l'une des parties est souvent plus encline à discuter que l'autre. Dans un bon nombre de conflits, une simple discussion entre les confrères peut permettre d'apaiser les tensions et de gérer le conflit débutant. En cas d'échec, un appel a été fait au conseil de l'ordre pour demander une conciliation.

Lors de la survenue d'un conflit entre confrères, le conseil départemental de l'ordre a pour mission d'enregistrer la plainte et de convoquer les parties pour gérer le conflit et apaiser les tensions. Suite à l'enregistrement de la plainte, le président du conseil départemental de l'ordre auquel le praticien mis en cause est rattaché doit accuser réception de cette plainte et en informer le praticien mis en cause, il dispose alors d'un délai d'un mois suite à l'enregistrement de la plainte pour convoquer les parties (15).

Au conseil départemental de l'ordre, il faut au moins 3 membres qui constituent la commission de conciliation. Lorsqu'une conciliation est nécessaire et demandée, un ou plusieurs membres de cette commission vont la réaliser (16).

Suite à cette conciliation, plusieurs issues sont possibles. Quoi qu'il en soit, à l'issue de la conciliation, un procès-verbal est établi. Il peut s'agir :

- D'un procès-verbal de conciliation partielle : dans celui-ci sont notés les points de désaccord qui subsistent suite à la conciliation.
- D'un procès-verbal de conciliation totale.
- D'un procès-verbal de non conciliation.

Le procès-verbal doit être signé par les parties mais également par le président du conseil départemental de l'ordre. Chacune des 3 personnes en obtient un exemplaire. Ce procès-verbal doit-être daté, et se terminer par la mention « *Lu et approuvé, bon pour transaction, bon pour désistement d'action* ». Si une des parties n'est pas en accord avec la validité du procès-verbal, le dossier sera envoyé à la Chambre Disciplinaire de Première Instance qui tranchera le litige (16,17).

En cas d'attente d'une pièce importante utile à la résolution du litige, un report peut - être demandé, dans ce cas aucun procès-verbal n'est rédigé et une nouvelle convocation sera envoyée lors de la réception de cette pièce (16).

Si la tentative de conciliation aboutit, les termes de la conciliation n'engagent que les parties entre elles, le conseil départemental peut utiliser son pouvoir propre de saisine pour demander des sanctions. Il est néanmoins possible d'émettre des réserves et de les notifier. Cette conciliation peut être totale ou partielle. Les points de désaccord subsistants en cas de conciliation partielle doivent être notifiés, de même que les accords passés (16).

### **3.2.2 Arbitrage**

Un autre moyen de gestion de conflits existe, bien qu'il soit rare. Il s'agit d'une demande de médiation ou arbitrage. L'arbitrage consiste en un mode de résolution alternatif.

Dans la majorité des cas, la conciliation ordinale aboutit. Cependant, parfois elle ne permet pas la résolution du conflit, l'une des principales causes d'échec étant le fait que le conciliateur ordinal soit limité, ne pouvant apporter un éclairage technique (18).

Une fois l'échec de la conciliation établi, les parties peuvent choisir de mettre en place une procédure d'arbitrage, plus rapide et moins onéreuse que la procédure en Chambre Disciplinaire de Première Instance (CDPI). Lorsque ce mode de résolution de conflits est choisi, il faut le notifier dans le contrat initial par une clause compromissoire ou clause d'arbitrage (18).

Bien que ce mode de résolution des conflits reste peu utilisé, le conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes a créé une chambre de médiation et d'arbitrage pour faciliter ce type de procédure pour les praticiens souhaitant l'utiliser. Celle-ci regroupe des chirurgiens-dentistes inscrits au tableau de l'ordre, choisis pour leur capacité et leur expérience dans la gestion des conflits. Il existe une liste notifiant l'ensemble des praticiens y appartenant, à laquelle les praticiens en conflit ont accès après avoir contacté la chambre d'arbitrage. Il suffit alors pour les parties de choisir parmi cette liste d'un commun accord le praticien et de le contacter. Les avantages de ce mode

de gestion de conflits sont la rapidité de la procédure, ainsi que la confidentialité des échanges. Si aucun accord n'est trouvé entre les parties sur le choix du praticien, il faudra s'en référer au Tribunal de Grande Instance (18,19).

### **3.2.3 CDPI**

La Chambre Disciplinaire de Première Instance se situe au conseil régional de l'ordre et a pour but de traiter les plaintes envers les praticiens, que ce soit de l'initiative du conseil départemental de l'ordre ou suite à des plaintes de patients ou de praticiens. Cette juridiction peut prononcer des sanctions telles que le blâme, l'avertissement, l'interdiction temporaire ou permanente de donner des soins aux assurés sociaux, et ce avec ou sans sursis, ou encore la radiation (20).

Elle est présidée par un magistrat et est composée de membres avec voix délibératives, parmi lesquelles le président, et de membres avec voix consultatives. Les membres avec voix consultatives sont représentés par un chirurgien-dentiste désigné par l'ARS et convoqué à une audience (20).

En cas d'échec de conciliation, la plainte disciplinaire est transmise avec le procès-verbal à la Chambre Disciplinaire de Première Instance (CDPI) par le conseil départemental de l'ordre. Le conseil de l'ordre dispose d'un délai de 3 mois à compter de la date d'enregistrement de celle-ci pour transmettre cette plainte avec un avis motivé. Après réception de la plainte, la Chambre Disciplinaire de Première Instance dispose d'un délai de 6 mois pour statuer sur cette plainte. En cas de non-respect de ce délai, la plainte peut être transmise à une autre Chambre Disciplinaire de Première instance. La convocation des parties doit se faire au moins 15 jours avant la date de l'audience (15–17,20).

En cas de transmission à la chambre disciplinaire, il s'agit d'une procédure écrite et contradictoire dans laquelle les parties ont le droit de se faire accompagner ou représenter par un avocat. De même si le praticien mis en cause refuse la conciliation ou ne s'y présente pas, un procès-verbal de carence est rédigé et envoyé à la Chambre Disciplinaire de Première Instance dans un délai d'un mois. A savoir que la Chambre Disciplinaire de Première Instance peut refuser de traiter une plainte qui n'est

pas passée en conciliation préalablement, s'agissant d'une obligation déontologique, d'où l'intérêt de conserver le procès-verbal de non-conciliation qui constitue une preuve de tentative de résolution à l'amiable. En cas d'appel, la compétence revient à la Chambre Disciplinaire de Première Instance nationale (15–17,20).

Ceci reste néanmoins plutôt rare, en effet, sur l'ensemble des dossiers de litiges de 2015 à 2020 à savoir 40 dossiers, un seul est passé en CDPI. La majorité des tentatives de conciliation aboutissent à une conciliation.

Ce dossier concernait le départ d'un praticien d'une SCM. Il existait un désaccord entre les associés concernant le matériel de la SCM et son partage entre les associés. L'associé restant prenait des décisions concernant la SCM et notamment sur l'agent d'entretien, la réparation du matériel sans en faire part au retrayant. Il utilisait la voie juridique pour communiquer sans effectuer de tentative de conciliation, ce qui constitue un comportement non conforme aux devoirs de confraternité. Le retrayant affirmait devoir verrouiller sa salle de soins suite à la disparition de matériel et a demandé l'établissement d'une liste de matériel pour déterminer une juste répartition et a demandé conciliation. Lors du déménagement, le retrayant a subi un coup de poing de la part de l'associé restant. Lors de la commission de conciliation, aucun accord n'a été trouvé entre les parties, ce qui a eu pour conséquence une transmission de la plainte à la CDPI.

## **4 Discussion, les mesures de prévention**

Le conseil national met à disposition des praticiens, sur son site internet, des fiches pratiques permettant de faciliter les relations, que ce soit entre confrères mais aussi entre patient et praticien ou entre praticiens et équipe de soins. Ces fiches permettent de mettre en place des règles lors de situations potentiellement conflictuelles et ainsi de réduire les risques de survenue de litiges. Afin de pallier au mieux à la survenue de ces conflits entre confrères, la meilleure réponse est la mise en place de solutions pour les prévenir.

### **4.1 *Choix de son associé***

#### **4.1.1 Recrutement**

Il existe des tests de personnalité qui permettent d'évaluer la personnalité des personnes avant de s'associer avec elles. Ces tests peuvent permettre d'apprécier le comportement des personnes en situation de travail et d'établir une compatibilité entre les comportements des personnes avant qu'elles ne s'associent. Ce test peut être réalisé non seulement par le manager, mais aussi par l'employé ou avant tout nouveau recrutement. Le fait de s'associer ainsi avec une personne correspondant réellement à nos attentes peut permettre d'éviter la survenue de conflits ultérieurs (21).

Il est très difficile de trouver une personne afin de s'associer. Avant tout recrutement, il faut connaître ses attentes, savoir si l'on veut engager un salarié ou une personne en libéral, et si la finalité serait de s'associer. L'engagement d'un salarié a souvent pour but d'augmenter la prise en charge de patients en demande de soins, alors que celui d'un collaborateur libéral a souvent pour finalité une association. Ce recrutement est effectué la plupart du temps par le biais d'annonces. Bien souvent, la compatibilité des objectifs, que ce soit en termes d'organisation ou de fonctionnement de travail, ne sont pas abordés, ce qui peut être à l'origine de conflits par la suite lorsque les objectifs diffèrent. Ainsi ce sont des sujets à aborder dès le départ pour éviter les mésententes. La compatibilité des objectifs organisationnels et de développement clinique de chacun doit être évaluée. Une vision différente peut amener à des

comportements individualistes de la part de l'un des associés, ce qui conduit inévitablement à des conflits, comme vu dans les dossiers analysés, bien que la complémentarité puisse être un atout (22).

#### **4.1.2 Gestion du cabinet**

Afin d'obtenir une bonne entente entre les associés et l'équipe d'une manière générale, il est indispensable d'être en accord sur la manière de gérer le cabinet. L'organisation concertée et coordonnée est essentielle pour éviter les litiges, des actes ou modifications effectués individuellement pouvant aboutir à une désorganisation du cabinet et donc à des conflits. Des objectifs peuvent ainsi être mis en place. Il est important d'anticiper et de réaliser des prévisionnels afin d'éviter les soucis d'ordre financiers. Lorsque ceux-ci ne sont pas effectués par l'un des membres, cela peut aboutir à un conflit comme vu dans les dossiers. De même que les temps de travail, les plannings doivent être notifiés par écrit afin d'être respectés par tous (23).

#### **4.2 Choix et rédaction de contrats d'exercice**

Il existe deux types de contrats pouvant être établis. Il s'agit du contrat de collaboration et du contrat de remplacement, que ce soit en salarié ou en libéral. Chacun de ces contrats présente des avantages et inconvénients qu'il convient de connaître afin de choisir celui qui correspond à nos besoins. Une fois le choix du type de contrat effectué, il convient de prêter une attention particulière à certains points devant être mentionnés afin d'éviter toute survenue de litiges et de permettre leur résolution.

##### **4.2.1 Le remplacement**

Le remplacement peut être fait par un étudiant ayant validé sa 5<sup>e</sup> année et obtenu son Certificat de Synthèse Clinique et Thérapeutique ou par un praticien inscrit au tableau du conseil de l'ordre. Il peut être fait à titre libéral ou à titre salarié. Pour pouvoir effectuer un remplacement, un étudiant doit faire une demande d'autorisation au conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes. Cette autorisation est délivrée pour une durée maximale de 3 mois et une demande de renouvellement de cette autorisation doit être faite par l'étudiant

en cas de contrat de plus de 3 mois. Le remplacement doit concerner un praticien ayant cessé momentanément toute activité en quelque lieu que ce soit. Il peut être sous forme de contrat à durée déterminée ou indéterminée et à temps partiel ou à temps plein (24).

#### ***4.2.1.1 Avantages et inconvénients***

Pour les étudiants, le remplacement permet d'acquérir une expérience professionnelle avant de s'installer. Il est ainsi possible d'allier l'activité de remplacement avec l'activité hospitalo-universitaire (24).

#### ***4.2.1.2 Les points à aborder***

Une période d'essai est à prévoir dans le contrat. Celle-ci est non renouvelable. La durée du contrat doit être notifiée. Lorsque le contrat est à durée déterminée avec terme précis, la durée maximale du contrat est de 18 mois, comprenant les renouvellements. En revanche, en cas de contrat à durée déterminée sans terme précis, il faut mentionner une durée minimale incompressible. Le terme de ce contrat correspond alors au retour du titulaire (24).

### **4.2.2 La collaboration**

Il s'agit d'une solution préférée notamment par les jeunes, afin de démarrer leur activité et leur apprentissage tout en entrant progressivement dans la vie professionnelle. En effet, la collaboration permet de passer à la pratique, tout en apprenant les relations humaines, que ce soit avec les patients ou avec l'équipe médicale et en s'initiant à la gestion du cabinet. Ainsi, elle permet au collaborateur de se familiariser avec l'organisation interne du cabinet sans risques. Cette collaboration peut être salariée ou libérale et permet l'évolution vers une association ou reprise de cabinet (25,26).

#### ***4.2.2.1 La collaboration salariée***

##### ***4.2.2.1.1 Avantages et inconvénients***

Pour rappel, dans le cas de la collaboration salariée, le contrat peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée doit

répondre à des motifs précis tels que le remplacement d'un autre salarié ou l'accroissement d'activité et ne peut fournir un emploi permanent au sein du cabinet, auquel cas il serait requalifié en contrat à durée indéterminée, entraînant des sanctions financières en cas de litiges entre le titulaire et son collaborateur. Celui-ci ne peut excéder 18 mois, renouvellement éventuel compris, et ne peut être renouvelé que deux fois dans le cas où il possède un terme précis. En cas de terme imprécis, le CDD est non renouvelable. Un délai de carence est à respecter en fin de contrat avant de pouvoir établir un nouveau contrat avec le même salarié (25,26).

Ce contrat présente des avantages notamment pour le collaborateur car il est protégé en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle par son statut de salarié (25).

En revanche, ce type de contrat présente aussi des inconvénients, essentiellement pour le titulaire. En effet, l'emploi d'un salarié entraîne des coûts importants pour le titulaire. De plus, il peut être amené à se séparer de son collaborateur en cas de mauvaise relation, ce qui peut être source de nombreux litiges (25).

Ainsi, pour pallier à ces inconvénients, une des solutions est de choisir la collaboration libérale.

#### **4.2.2.1.2 Les points à aborder**

Ce contrat doit prévoir une période d'essai déterminée en fonction de la durée déterminée ou indéterminée du contrat et du statut du collaborateur. En effet, si le collaborateur a un statut de cadre, cette période ne peut excéder 4 mois, et elle ne peut excéder 3 mois en cas de statut non cadre du salarié. En cas de CDD, elle ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat est inférieure à 6 mois, sinon elle ne peut excéder 1 mois (25,26).

De même, les modalités de rupture du contrat durant la période d'essai doivent être établies par le respect d'un préavis. La durée de ce préavis varie selon le temps de présence du collaborateur, de la personne à l'origine de la rupture

(employeur ou titulaire) et de la durée déterminée ou indéterminée du contrat. Le tableau ci-dessous (tableau n°1) détaille ces différents éléments récapitulatifs (25).

*Tableau 1- durée du préavis dans un contrat de collaboration salariée*

Temps de présence	Rupture par l'employeur		Rupture par le salarié	
	CDI	CDD	CDI	CDD
< 8 jours	24 heures	24 heures	24 heures	
>= 8 jours	48 heures			
> 1 mois	2 semaines			
>= 3 mois	1 mois	48 heures	48 heures	24 heures

#### **4.2.2.2 La collaboration libérale**

##### **4.2.2.2.1 Avantages et inconvénients**

Le collaborateur libéral n'est ni salarié, ni remplaçant, ni associé. Il peut exercer la même activité qu'un confrère de la même profession, ce qui lui permet d'acquérir de l'expérience auprès de ce confrère. Comme dit précédemment, le collaborateur libéral exerce en toute indépendance, sans lien de subordination avec le titulaire, possède sa propre patientèle et éventuellement sa propre assistante et paie ses propres charges (27).

D'après les résultats d'une enquête portant sur le contrat de collaboration libérale chez les chirurgiens-dentistes menée en 2016 par la Direction générale des entreprises et la Sircom, service de la communication, la collaboration libérale concernait 85% des praticiens y ayant recours ou y ayant recouru par le passé. Cela montre l'importance de ce type d'exercice chez les chirurgiens-dentistes. Ainsi, il apparaît important de savoir bien établir le contrat en cas de collaboration libérale pour éviter toute survenue de litiges (25,28).

D'après l'enquête menée en 2016, les principaux avantages du contrat de collaboration libérale relevés par les praticiens sont la gestion d'une surcharge d'activité, la libération de temps personnel, la préparation de la succession en cas de fin de carrière ou de cession d'activité, l'allègement de la charge de travail permettant de suivre une formation, la fin progressive de l'activité et enfin la possibilité de cumuler retraite et activité à temps partiel ou aménagé.

Aussi, ce contrat permet à un professionnel démarrant son activité de développer une patientèle propre et de trouver un premier emploi plus facilement. Dans la collaboration libérale, il n'existe aucun lien de subordination entre le titulaire et son collaborateur. Celui-ci est totalement indépendant et perçoit directement ses honoraires, il est ainsi plus responsable et paie ses propres charges. Ainsi, il peut s'investir sans avoir les contraintes liées au fonctionnement et à la gestion du cabinet, il peut donc commencer à exercer une activité libérale en limitant les investissements (25,27,28).

En revanche, les inconvénients relevés d'après l'enquête effectuée concernent principalement l'effet seuil pour la TVA qui incite à réduire son activité pour ne pas dépasser ce seuil et ainsi être assujéti à la TVA, et la lourdeur de la redevance de collaboration pour le collaborateur libéral. En effet, lorsque la redevance de collaboration excède un seuil fixé à 33 200 euros, le titulaire est soumis à la TVA (25,28).

#### **4.2.2.2 Les points à aborder**

Contrairement au contrat de remplacement pour lequel il existe un contrat-type disponible sur le site du conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes, le contrat de collaboration établi est un modèle de contrat dont le respect n'est pas obligatoire, les parties pouvant rédiger leur contrat comme elles le souhaitent. Ce modèle de contrat a été modifié en juin 2018 à la demande de la Direction Générale des Entreprises du ministère de l'économie et des finances, apportant certaines précisions (29,30).

Désormais en préambule du contrat il est ainsi possible de déterminer le but de la collaboration, que ce soit pour la formation professionnelle du collaborateur ou pour la prise en charge de la patientèle en développement. Ce but n'est pas

forcément unique, c'est pourquoi il vaut mieux pour les parties ne rien supprimer, pour ne pas être bloqué par la suite. La détermination de ce but est donnée à titre indicatif (30).

L'article 1 du contrat concerne l'organisation de la collaboration. Dans cet article, les jours de travail du collaborateur doivent être précisés. Dans la modification de juin 2018, un paragraphe concernant les plages horaires pour la patientèle du collaborateur a été ajouté. Aussi, cet article redéfinit la patientèle du collaborateur. En effet, lors d'une collaboration libérale, le collaborateur a la possibilité de se constituer sa propre patientèle. L'article 1 indique que les patients venus pour le collaborateur sont ses patients, et ajoute que les patients ne consultant que le collaborateur durant une période supérieure à un nombre de mois à déterminer appartiennent au collaborateur, mais ce second paragraphe n'est pas obligatoire. Les modalités d'acquisition de la patientèle du collaborateur sont à notifier dans le contrat. Il peut s'agir des nouveaux patients se présentant les jours de travail du collaborateur ou encore des patients mentionnant le nom du collaborateur par exemple, ces modalités étant choisies par les deux parties. Afin de pallier aux litiges liés à la patientèle, une liste doit être tenue et régulièrement mise à jour. Cette liste doit préciser les patients respectifs du titulaire et du collaborateur (25,29,30).

L'article 2 traite de la durée du contrat. Comme dit précédemment, celui-ci peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le premier jour de travail du collaborateur doit être indiqué sur le contrat. La durée de période d'essai sera précisée en fonction de la durée déterminée ou non du contrat, celle-ci permet la rupture du contrat sans préavis ou avec un préavis raccourci. De même, la durée de préavis doit être déterminée, il s'agit de la durée minimum séparant l'annonce de résiliation du contrat et la fin effective du contrat. La détermination de ce préavis permet de limiter les litiges en cas de rupture du contrat, permettant au collaborateur de terminer les soins en cours, et au titulaire de chercher un nouveau collaborateur s'il le souhaite (29).

Les articles 3 et 4 ne sont pas à modifier, ils concernent les droits et obligations du collaborateur.

L'article 5 traite des honoraires. Les honoraires sont une cause fréquente de survenue de conflits, comme le montre l'analyse des dossiers du conseil de l'ordre. Dans le cas d'une collaboration libérale, le collaborateur encaisse les honoraires et reverse une redevance de collaboration à son titulaire pour le prêt du local et du matériel. Le pourcentage de rétrocession doit être précisé dans le contrat et dépend de la personne prenant en charge les frais de prothèse. Afin d'éviter tout dissentiment entre le collaborateur et son titulaire, il convient de préciser si cette rétrocession doit être effectuée avec ou sans déduction des frais de prothèse (29).

L'article 6, portant sur les périodes de repos permet de préciser le délai minimum pour la détermination des périodes de congés et ce dans le but de maintenir l'organisation du cabinet. L'article 7 ne doit pas être modifié, il porte sur la période de suspension de contrat en cas de grossesse ou de maladie du collaborateur (29).

L'article 8 est à rédiger avec attention pour éviter tout désaccord et conflit. Il concerne l'exercice ultérieur du collaborateur. Cet article a été modifié en 2018 et a supprimé la référence à l'article du Code de la Santé Publique qui précisait qu'un praticien ayant été collaborateur durant plus de 3 mois ne peut entrer en concurrence avec son titulaire durant 2 ans. Cet article reste néanmoins d'actualité et est à respecter. En ce sens, la rédaction d'une clause de non concurrence ou de non réinstallation n'est pas obligatoire mais est fortement conseillée. Celle-ci permet de lutter contre le détournement de clientèle. Elle peut être ajoutée à la main à l'article 8bis et doit déterminer à la fois une durée et un périmètre. Contrairement au contrat de collaboration salariée, cette clause ne prévoit pas d'indemnisation (30).

Enfin, l'article 9 aborde le problème des litiges. Il rappelle les deux options possibles en cas de litiges, à savoir le tribunal et l'arbitrage. Lors de la rédaction du contrat, la méthode de gestion des conflits doit être choisie en amont. Ce contrat doit être signé et paraphé par les deux parties et rédigé en 4 exemplaires, dont 2 doivent être donnés au conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes dans le mois suivant l'établissement de ce contrat (29).

#### **4.2.2.2.3 Cas de la grossesse (31)**

En cas de grossesse, une collaboratrice libérale peut suspendre son contrat de collaboration durant au moins 16 semaines d'après la loi du 4 août 2014. Celui-ci ne peut être rompu de manière unilatérale et ce, de la déclaration de la grossesse à 8 semaines après la reprise du contrat. Ainsi, le titulaire ne peut rompre le contrat pour raison de grossesse et la collaboratrice est protégée juridiquement. La suspension du contrat de la collaboratrice par le titulaire ne lui fait pas perdre ses droits mais permet au titulaire de remplacer la collaboratrice à l'aide d'un contrat à durée déterminée durant la période du congé maternité.

Pour les hommes bénéficiaires de l'extension de protection souhaitant bénéficier d'une suspension de contrat, ils doivent informer le titulaire de leur souhait un mois avant la suspension. Leur contrat peut ainsi être suspendu pendant 11 à 18 jours suite à la naissance de l'enfant. Comme pour les femmes, durant cette période de suspension, de l'annonce du collaborateur de son intention de suspension à 8 semaines après la date de reprise, le contrat ne peut être rompu de manière unilatérale.

En cas d'adoption, le délai de suspension du contrat peut être de 10 semaines à partir de l'arrivée de l'enfant. La rupture unilatérale du contrat est impossible à partir de l'annonce de l'intention du collaborateur de suspendre son contrat, jusqu'à 8 semaines après la date de reprise.

Les seules exceptions permettant une rupture du contrat unilatérale en dehors des délais prévus concernent des manquements aux règles déontologiques ou de la profession, mais ces manquements doivent être justifiés.

### ***4.3 Détermination des règles au sein d'une société***

#### **4.3.1 Les différents types de société**

Lors de la mise en place d'une association, il y a une mise en commun entre les associés. Cette mise en commun peut concerner uniquement les moyens tels que les locaux et le matériel, mais elle peut aussi concerner la clientèle et l'activité en elle-même (32).

#### **4.3.1.1 La SCM : Société Civile de Moyens**

Elle permet la mise en commun de moyens matériels et humains nécessaires à l'exercice de l'activité. Cela peut concerner les locaux, les employés tels que l'assistante ou le personnel d'entretien, mais aussi le matériel partagé comme la radiologie panoramique. Chaque praticien reste indépendant à propos de son activité et gère sa propre patientèle. Il ne s'agit pas d'une structure d'exercice, cette société ne peut exercer une activité et ainsi percevoir des honoraires et ne peut employer de salariés ou collaborateurs chirurgiens-dentistes. Aussi, elle ne doit pas être déclarée au conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes. Les praticiens peuvent y exercer à titre individuel ou au sein d'une société (32).

Les charges de cette société sont réparties entre les associés selon des clés de répartition à déterminer entre eux en fonction de critères à établir. Le paiement de ces charges lors d'un arrêt maladie de l'un des associés est une chose à évoquer (32).

Ce type de société présente comme inconvénient un risque de mésentente entre les associés, d'où l'importance de bien rédiger les statuts préalablement pour éviter tout conflit et prévoir leur mode de résolution.

#### **4.3.1.2 La SCP : Société Civile Professionnelle**

Il s'agit d'une structure d'exercice permettant la mise en commun de l'exercice de la profession par ses associés, elle encaisse ainsi les honoraires. Elle doit être inscrite au conseil de l'ordre des chirurgiens-dentistes et son fonctionnement est régi par des statuts. Elle doit comporter au minimum 2 associés qui doivent être des personnes physiques. Cette société paie les frais de fonctionnement et distribue ensuite les recettes à ses associés selon les modalités déterminées par les statuts (33).

### **4.3.1.3 La SELARL : Société d'Exercice Libéral à Responsabilité Limitée**

Il s'agit d'une structure d'exercice devant être inscrite au conseil de l'ordre, elle exerce donc l'activité et perçoit les honoraires. Elle possède la patientèle et l'ensemble des moyens matériels et humains nécessaires à l'exercice de cette activité. Elle peut donc employer des salariés et des collaborateurs. Les associés sont détenteurs de parts composant le capital social de cette société (32).

Les points à discuter concerneront principalement les conditions et les modalités de rémunération des praticiens ainsi que les prises de décisions. En effet, la société perçoit les honoraires et reverse une rémunération à ses associés en fonction de la répartition prévue par les statuts. Devront également être évoqués les modalités d'entrée et de sortie des collaborateurs et des associés (32).

### **4.3.2 Le local**

Afin d'exercer leur activité, les praticiens doivent posséder le droit d'occupation du local. Ils ont pour cela la possibilité d'acheter le local ou de le louer.

La location d'un local se fait le plus souvent par la signature d'un bail professionnel qui doit être déposé au conseil départemental de l'ordre selon l'article L.4113-9 du Code de Santé Publique. Ce contrat est disponible sur le site du conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes. La durée minimale du contrat est de six ans, mais le locataire possède le droit de rompre ce contrat quand il le souhaite, en respectant un préavis de 6 mois. Le propriétaire, quant à lui, ne peut y mettre fin qu'au terme du contrat, en respectant lui aussi un préavis de 6 mois. A la fin du contrat, celui-ci peut être reconduit pour une durée identique, sauf si le locataire ou le propriétaire souhaite le résilier. Si sa durée est supérieure à 12 ans, il doit être rédigé par un notaire et être publié au service de la publicité foncière. Ce bail n'est pas encadré par la loi, c'est pourquoi les parties doivent se mettre d'accord et en fixer les termes. Les points à fixer dès le départ sont notamment les suivants (32,34,35).

- La durée du contrat et la date de début de contrat.
- La somme du loyer et la date de paiement.
- La détermination des biens loués.
- Les modalités de renouvellement du contrat.
- Les modalités de cession.

Le locataire loue le matériel et les installations dans l'état où ils se trouvent et doit les restituer dans le même état, il lui revient de les remplacer en cas de perte ou de détérioration. Il ne peut emporter le matériel, et ne peut modifier les pièces louées ou procéder à une installation sans l'accord du propriétaire (35).

Le propriétaire ne peut mettre fin au contrat qu'à l'issue du bail, ce qui oblige le locataire à quitter les lieux sans dédommagement. Cependant, pour éviter le problème, il est désormais possible de conclure un contrat de bail soumis au statut des baux commerciaux de façon dérogatoire. Ainsi, le contrat est établi pour neuf ans, le locataire pouvant y mettre un terme tous les trois ans. Ce contrat est plus protecteur pour le locataire. En effet, il possède un droit au renouvellement. Ainsi, le propriétaire ne peut résilier le bail en fin de contrat, sauf en dédommageant le locataire. A l'issue du bail, celui-ci est reconduit pour la même durée et au même loyer, à condition d'avoir respecté certaines règles (32,34,35).

Ainsi, lorsque le locataire prévoit de rester dans ces locaux pour une longue période, il peut conclure un bail soumis au statut des baux commerciaux. En revanche, s'il compte déménager, il a tout intérêt à conclure un bail professionnel afin de pouvoir y mettre un terme à tout moment, sans attendre la période des trois ans (32).

En cas de désaccord sur l'exécution ou la validité de ce contrat, les parties ont l'obligation de se soumettre à une tentative de conciliation avant toute action en justice, ce qui fut le cas dans un dossier.

Un homme achète le cabinet d'une consœur et devient ainsi locataire du local. Ainsi, un bail professionnel notarié est établi dans lequel il est précisé que l'homme ne peut faire de travaux sans en informer et sans accord de la propriétaire. Le locataire ayant contacté une société pour un bilan d'accessibilité,

celle-ci lui a fait part d'une modification nécessaire. Après information auprès de la propriétaire, celle-ci refuse les travaux et exprime son désaccord. Cependant, la propriétaire apprend qu'une date de début de travaux est prévue, et tente de contacter son locataire qui ne répond pas. Elle demande ainsi l'intervention du conseil de l'ordre afin de régler ce litige.

Bien que ce sujet n'ait fait l'objet que d'un conflit dans les dossiers analysés par la modification du local par le locataire sans l'autorisation du propriétaire dans l'exemple cité plus haut, tout praticien doit prêter attention aux termes des accords avant signature. La gestion du local est à prévoir en amont afin d'éviter toute survenue de litiges ultérieurs.

### **4.3.3 Le matériel**

Les achats de matériel pour les praticiens sont souvent très importants. C'est pourquoi c'est une question à se poser avant tout début d'activité afin de bien choisir le type de contrat à mettre en place. Il existe plusieurs possibilités pour acheter du matériel (32).

- Crédit-bail ou leasing : permet de louer du matériel et des équipements et éventuellement de l'acquérir à l'issue du contrat à un prix prédéfini.
- Contrat de location : mise à disposition de matériel au locataire selon des modalités établies dans le contrat sans achat à l'issue du contrat.
- Achat.

Il est important de bien prêter attention aux différentes modalités de chaque contrat (32). Les leasings doivent apparaître dans les contrats de cession. Ce sujet peut amener à des litiges entre confrères, ce qui fut le cas dans deux des dossiers analysés.

Un praticien rachète le cabinet ainsi que l'ensemble des éléments corporels et incorporels du cabinet. Pour se faire, un contrat de cession est établi entre les confrères. Un inventaire dressant les éléments composant le cabinet dentaire est réalisé, et le prix de cession est fixé à 76 600 euros, somme que l'acheteur s'engage à verser. Cependant, la Société Civile de Moyens paie encore un

leasing pour un générateur radiologique au moment du rachat, le vendeur demande donc à l'acheteur de payer la fin de ce leasing. Le leasing n'apparaissant pas dans le contrat de cession du cabinet, l'acheteur refuse de payer le matériel deux fois et sollicite ainsi le conseil de l'ordre pour demander une conciliation.

#### **4.3.4 Rédaction des statuts**

Lors de la création d'une société, des règles sont à définir en amont. Les statuts permettent de définir les règles de fonctionnement de la société. Des modèles de statuts pour les SCM ou les SELARL sont disponibles sur le site du conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes. Ils sont obligatoires afin de pouvoir procéder à l'immatriculation de la société. La rédaction par écrit de ces statuts permet ainsi d'anticiper les situations possibles. Un certain nombre de points essentiels sont à évoquer dans ces statuts, afin de permettre de prévenir les litiges ou de les trancher en cas de survenue (19,36,37). Ces points essentiels à évoquer sont les suivants :

- Les apports de chaque associé, qu'ils soient en nature, en numéraire ou en industrie.
- La répartition du capital de la société : détermination de sa valeur et de la proportion de la société détenue par chaque associé.
- Les droits de vote de chaque associé.
- Règles de quorum : présence des associés ou des parts aux réunions, majorité nécessaire pour la prise de décision dans les décisions collégiales.

Ces règles permettent de fixer dès le départ le fonctionnement de la société afin de limiter au maximum les litiges. Il s'agit d'un document public encadré par la loi ne pouvant être modifié qu'en assemblée générale avec tous les associés. Ils sont donc peu modifiés en pratique une fois rédigés et ne contiennent que les informations publiques et publiables (19,36,37).

En cas de création d'une SCM, la durée de la société est à préciser dans les statuts. En cas de SELARL, celle-ci est fixée à 99 ans à compter de son immatriculation.

### 4.3.5 Rédaction d'un pacte d'associés

Une autre possibilité existe pour fixer des règles qui ne figurent pas dans les statuts entre les associés d'une société, il s'agit du pacte d'associés. Celui-ci permet l'établissement de règles soumises à discrétion ou à modifications fréquentes, ce qui n'est pas forcément possible dans les statuts, les statuts étant publics et peu modifiables. Il s'agit d'un document qui n'est pas forcément public, qui permet ainsi une organisation plus souple et plus personnalisée. En effet, la signature de tous les associés n'étant pas obligatoire et étant modifiable par des avenants, il est donc complémentaire des statuts. Cependant, il est possible de le rendre public afin de le faire mieux respecter en interne (19,36).

Ce pacte d'associés permet notamment la fixation de règles spécifiques en termes d'obligations des associés en cas de départ ou d'arrivée d'un associé, ou encore de fonctionnement du cabinet tels que les jours et horaires d'ouverture, les jours de présence de chaque associé, l'organisation des congés, la rémunération de chacun. Il existe plusieurs clauses permettant de définir certains points particuliers (19,36).

- La clause liée aux parts sociales : elle permet de déterminer les droits et devoirs de chaque associé concernant les parts de la société.
- La clause concernant l'organisation des pouvoirs : elle définit le poids de chacun dans les décisions, la décision d'arbitrage en cas de conflits.
- La clause de rémunération : elle fixe les règles de rémunération pour chaque associé.

En revanche, lorsque seules des règles de problématique interne sont traitées, celui-ci est renommé « règlement intérieur ». Le règlement intérieur est le 3<sup>e</sup> document à rédiger en amont d'une association. Il permet de se fixer sur les détails du quotidien et le fonctionnement interne du cabinet. Il peut concerner les charges, mais aussi les horaires d'ouverture, les jours de travail de chacun, la gestion et tout ce qui concerne le fonctionnement interne. Il est ainsi modifiable à tout moment par les associés selon les règles définies. Il doit être mis à jour régulièrement (19,36).

Ce pacte d'associés ou règlement intérieur peut également permettre la prévention et la gestion de litiges survenant au sein de la société, au même titre que les statuts.

### **4.3.6 Règlement d'une association**

La détermination des modalités de sortie dès la rédaction des statuts est indispensable pour prévoir les modalités de départ de l'un des associés notamment. En effet, ce départ sera à l'origine d'une perturbation de toute l'organisation en place. Il est également important de préciser les modalités de départ en retraite, de départ volontaire ou imposé pour problème de santé, mais aussi les modalités pour l'entrée de nouveaux associés (32).

Comme vu précédemment, le départ d'un associé d'une société est une source de conflits importante. En effet, lors du départ de l'un des associés, ses parts doivent être redistribuées, que ce soit aux autres associés, à la société ou à un tiers. En ce sens, lors de la rédaction des statuts, il est indispensable de préciser les méthodes de détermination et de calcul des parts de chaque associé ainsi que les modalités de cession. Ainsi, une fois le départ annoncé, le problème de la valeur des parts et de leur cession est partiellement réglé, ce qui facilite la cession et le départ de l'associé.

Comme évoqué précédemment, si aucun accord n'est trouvé entre les associés sur la valeur de ces parts, l'article 1843-4 du Code Civil affirme que celle-ci sera estimée par un expert judiciaire qui devra appliquer les modalités déterminées par les statuts et conventions établis entre les associés (19).

#### ***4.3.6.1 Le personnel***

En cas de retrait, il faut prêter attention au devenir du personnel. En effet, le départ de l'un des associés ne constitue pas un motif de licenciement du personnel pour motif économique. Si le praticien présente des difficultés économiques suite au départ de son associé, il lui appartient de proposer à l'employé des modifications du temps de travail sur son contrat de travail, le

revoyant à la baisse, mais doit obtenir l'accord de son salarié pour mettre en application ce passage à temps partiel, le salarié disposant d'un délai de réflexion d'un mois pour prendre sa décision. Si cette proposition est acceptée, il convient alors de rédiger un avenant de contrat de travail. En cas de refus, si les difficultés économiques sont reconnues vraies, il est alors possible d'entamer un licenciement économique, le motif étant motivé pour les raisons économiques et non par le refus (38).

#### **4.3.6.2 Cas des structures d'exercice**

Dans le cas où il s'agit d'une structure d'exercice type SCP ou SELARL, le retrait est un droit fondamental de l'associé prévu dans le Code Civil pour lequel les autres associés ne peuvent s'opposer. Ce droit de retrait est facultatif dans les SELARL et doit faire l'objet d'une clause dans les statuts. Le délai prévu par la loi est de 6 mois entre l'annonce du départ et le départ effectif et donc la cession des actions ou parts si les modalités de sortie sont prévues dans les statuts. Si tel n'est pas le cas, aucun délai n'est à respecter. Si le professionnel cesse son activité, il a la possibilité de rester associé au sein de la société durant 10 ans à partir de la date où il cesse son activité. Au-delà des 10 ans, s'il n'a pas cédé ses parts, la société peut réduire son capital et racheter ses parts (38–40).

La cession des parts peut se faire aux autres associés sans nécessité d'accord de la part des autres associés, ou à un tiers, avec accord des autres associés pour au moins trois quarts des voix. Cette cession doit être notifiée par acte notarié ou sous seing privé et ne peut être effectuée qu'à une personne pouvant être associée au sein de la société. Les associés et la société disposent d'un délai de 3 mois à partir de l'information du projet de cession pour faire connaître sa décision. Au-delà de ce délai, le projet est considéré comme acquis. En cas de refus, les associés disposent de 3 mois à compter du refus pour acquérir ou faire acquérir les parts. Au-delà de ce délai, si aucun rachat des parts n'a été effectué, le cédant peut réaliser la cession prévue à l'origine (38–40).

En cas de décès d'un associé, si la société est unipersonnelle, cela entraîne une dissolution et une liquidation de la société, sauf si un ou plusieurs des héritiers sont amenés à prendre place en tant que professionnel en exercice au sein de

la société. En revanche, si la société est pluripersonnelle, il y a une continuité de la société entre les héritiers et les associés restants. Les ayants droit peuvent ainsi conserver les parts durant 5 ans au maximum, à partir de la date de décès (40).

#### **4.3.6.3 Cas des structures de moyens**

Dans le cas où il s'agit d'une structure de moyens de type SCM, le retrait partiel ou total d'un associé est notifié dans l'article 1869 du Code Civil et ne peut se faire que dans deux situations sauf si cela est prévu par les statuts. Les deux situations sont les suivantes.

- Autorisation à l'unanimité de l'ensemble des autres associés.
- Pour « juste motif » déterminé par décision de justice.

Le modèle de statuts du conseil national de l'ordre prévoit une clause de retrait volontaire d'un associé afin que ses parts soient redistribuées aux autres associés librement selon leur nombre de parts ou à un tiers avec l'accord de l'unanimité des associés.

Dans le cas où les parts sont distribuées à un tiers, la question de l'interdiction d'exercice de deux ans se pose. En effet, il est interdit pour tout chirurgien-dentiste ou société de s'installer dans le local du retrayant pendant deux ans suivant le départ, sauf par accord entre les praticiens ou après autorisation du conseil de l'ordre. Ainsi les associés restants doivent gérer les charges du retrayant pendant ces deux ans. La clause établie par l'ordre permet de proposer une alternative. Ainsi, le retrayant ne souhaitant pas renoncer à cette interdiction d'exercice doit assumer la partie de ses charges pendant deux ans, sauf en cas de collaboration libérale dans l'année suivant son départ. En contrepartie, cette clause permet au retrayant de laisser sa plaque avec sa nouvelle adresse pendant un an, et que ses anciens associés installent une ligne sur le répondeur donnant les nouvelles coordonnées du retrayant. En dehors d'avis contraire stipulé par les statuts, la cession de parts à un tiers nécessite l'accord de l'ensemble des associés de la société. En absence d'accord amiable concernant la cession ou le rachat des parts sociales de l'associé, l'article 1843-4 du Code

Civil s'applique et ainsi la valeur des parts est déterminée par un expert désigné par les parties ou par ordonnance du président du tribunal (13,38,39).

En cas de décès d'un associé, cela n'entraîne pas la dissolution de la société. Ses ayants droit ont la possibilité de permettre à la société de continuer pendant un an maximum. Cependant, dans les 6 mois suivants le décès, ceux-ci ont la possibilité de réaliser un projet de cession et d'en informer les associés restants. Au-delà de ce délai, si les ayants droit n'ont pas établi de projet de cession, les associés disposent de 6 mois pour acquérir ou faire acquérir les parts de l'associé décédé. Les ayants droit ont alors la possibilité de faire estimer la valeur de ces parts par un expert (37).

Si la SCM n'était constituée que de 2 associés, l'associé restant possède ainsi toutes les parts sociales de la société, mais cela n'entraîne pas pour autant de dissolution de plein droit de la société selon l'article 1844-5 du Code Civil, lui permettant ainsi de chercher un autre associé. Cependant, la dissolution de la société entraîne sa liquidation (38).

#### ***4.4 Nécessité de communiquer***

Lors de la survenue d'un conflit, la communication joue un rôle prépondérant car elle peut permettre de résoudre un conflit débutant. La communication peut être à la fois verbale et non verbale. La communication verbale se fait par l'intermédiaire de mots et de phrases adaptés au niveau de compréhension de l'autre personne, et également des temps d'écoute de celle-ci. La communication non verbale, quant à elle, concerne les gestes et expressions accompagnant les mots. Cette communication non verbale se doit d'être adaptée à la communication verbale employée pour renforcer le message que l'on veut transmettre. Cette communication, si elle est bien employée, entre deux confrères en désaccord, peut permettre de désamorcer un conflit initial (41).

Dans les dossiers analysés, l'un des sources de conflits relevée était les difficultés relationnelles, avec un certain nombre de dossiers relatant de désaccords entre un collaborateur ou remplaçant et son titulaire. Ainsi, quand les soins réalisés par le collaborateur en question font l'objet de retours négatifs, le titulaire peut être amené à refaire ces soins. Lorsque cette situation se présente,

la communication joue un rôle essentiel, à la fois avec le patient, mais également avec l'ancien collaborateur pour régler le litige en respectant la confraternité. Le titulaire se doit ainsi de bien expliquer la situation au patient mais également au confrère et de se montrer à l'écoute envers ces deux personnes. Ici le respect des règles de confraternité s'applique, en aucun cas le titulaire ne doit critiquer le travail de son confrère devant le patient, d'où l'importance des mots employés (42).

En effet, les propos diffamatoires et anti-confraternels constituent la troisième source de conflits répertoriés. Si le travail effectué par un confrère ne nous convient pas, notre discours auprès du patient peut être à l'origine d'un litige. Nous avons le devoir d'informer le patient sur son état de santé, donc de l'informer en cas d'erreurs. Pour autant, les chirurgiens-dentistes se doivent une assistance morale, nous avons l'interdiction de calomnier un confrère et de tenir des propos pouvant lui nuire dans l'exercice de sa profession selon le code de déontologie des chirurgiens-dentistes. Une fois de plus, il faut expliquer la vérité sans pour autant calomnier le confrère, les mots employés doivent donc être minutieusement choisis, aucune faute ne devant lui être imputée dans notre discours. Lorsque cette situation se présente, nous pouvons recommander au patient de contacter le confrère en question pour communiquer, mais nous pouvons également contacter nous-même ce confrère pour discuter du cas et en connaître l'historique. Le simple fait de communiquer avec le confrère peut ici encore permettre d'éviter un litige (42).

De même, lors d'un désaccord sur un plan de traitement, la confraternité reste de mise. Lorsque le patient nécessite une prise en charge par plusieurs praticiens, chacun est responsable des actes qu'il réalise. La communication est essentielle entre les confrères afin de s'accorder sur un plan de traitement et de prendre les décisions ensemble. Ici encore, il est important de ne pas critiquer le travail et les décisions du confrère afin de respecter la confraternité tout en respectant le principe de l'information du patient. La communication doit se faire à la fois entre confrères et entre praticiens et patient afin de prendre la meilleure décision possible (42).

## 5 Conclusion

Dans la quasi-totalité des dossiers analysés, une simple confrontation par le biais d'une conciliation au conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes entre les deux personnes en conflit a permis la résolution de ce conflit. En effet, parmi l'ensemble des dossiers, un seul a fait l'objet d'un envoi en CDPI, ce qui représente un taux de résolution des conflits de 97,5% par la simple conciliation. Cette tentative de conciliation constitue un devoir de confraternité et l'instance ordinale y joue un rôle majeur. Cette conciliation fait en effet partie des missions du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes.

Lors de ces tentatives de conciliation, la communication est de mise. La survenue de conflits est souvent due à un défaut de communication, qui peut également être à l'origine de conflits entre praticiens et patients. Le devoir de communication et d'information est régi par le code de déontologie des chirurgiens-dentistes. Ainsi, une communication bien menée peut permettre la résolution de conflits, qu'ils soient entre praticiens ou entre praticiens et patients.

Au cours de notre cursus universitaire, l'apprentissage d'une bonne communication entre praticiens et patients est bien développée, mais celle entre confrères ainsi que la gestion des conflits entre ceux-ci ne l'est pas suffisamment, bien qu'il soit essentiel d'en avoir connaissance lors de notre exercice professionnel. Cela peut ainsi nécessiter des formations afin de savoir y remédier une fois confrontés à cette situation.

Le conseil départemental de l'ordre intervient lors de notre année de T1 afin d'enseigner un cours portant sur les obligations ordinales. Un rappel des devoirs de confraternité et de la déontologie y est fait rapidement, ainsi qu'un rappel de leurs missions essentielles. Une partie concernant la mission de conciliation du conseil départemental de l'ordre est présentée ainsi que des conseils pour éviter la survenue de litiges et les désagréments entre patients et praticiens, mais il n'est fait aucune mention des litiges survenant entre confrères. Un accent concernant ceux-ci pourrait y être abordé afin de préparer au mieux les T1 à gérer les relations entre confrères lors de leur futur exercice professionnel et d'avoir connaissance du rôle du conseil départemental de l'ordre dans la gestion et la résolution de ceux-ci.

Comme vu dans les dossiers analysés, ces conflits entre confrères sont bien présents et peuvent survenir quel que soit le type de contrat ou d'association. Il apparaît alors important de savoir les prévenir et d'y remédier si besoin. Le conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes jouant un rôle prépondérant dans leur résolution, il peut être important qu'il enseigne leur savoir en la matière, et ce dès la T1, avant tout exercice professionnel.

## Annexes

### Annexe 1 : tableau brut des données des dossiers analysés

Date	Type d'exercice/de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
1 15/01/2020	SCP	2		Dissolution de SCP après départ un des associés le 31 décembre 2019 : désaccord sur la valeur de la SCP	A rencontre Dr Delattre le 14/11/19 suite à mail reçu pour rdv le 25/10/19 A fait proposition à B 15/11/19, puis nouvelle demande le 22/11/19 car pas de réponse : B annonce attendre éléments du comptable demandés le 18/10/19 A envoi courrier le 6 décembre 2019 au CO pour conciliation Dissolution impossible au 31/12/12, date de départ de B	Conciliation le 23/01/2020	
2 02/04/2020	Collaboration libérale	2	Même contrat utilisé pour le 01/01/2019 Période essai 2 mois - préavis 1 mois - 50% des honoraires après déduction des frais de prothèse Clause compromissaire : arbitrage - annexe 2 établissement liste patients, libre rétablissement collaborateur, paiement, redevance	Collaboration A et B de 2012 à 2018 - A rachète patientèle et cabinet pour création SCP au 01/01/19 B devient collaborateur de A au 01/01/2019 pour finir PEC avant retraite Contrat non respecté par B : pas de versement régulier de rétrocession par B entraînant difficultés financières pour A : sommes dues = 40 000 euros	A envoi courrier le 16/12/19 après avoir essayé d'en discuter avec B qui annonce devoir rencontrer le comptable et diffère le moment de faire les comptes	Conciliation le 13/02/20 - B ne peut être présent et envoi mail le 29/01/20 - nouvelle convocation 02/04/20	
3 03/09/2020	SCM	3		Départ A de la SCM et SCI	A annonce son départ à l'oral juillet 2019	Conciliation le 3 septembre 2020	
4 09/07/20	SCM	3		A annonce à l'oral son droit de retrait en janvier 2020 pour quitter la SCM, B et C OK revirement de situation d'une des associées qui n'y met pas du sien	Annonce du départ janvier 2020 Demande de conciliation de A le 29/05/20 par courrier au CO	Conciliation le 09/07/2020	
5 09/07/2020	A : Remplacement libéral à partir de septembre 2012, puis collab libérale, puis associée minoritaire SELARL, puis remplaçante libérale d'avril 2019 à fin 2019 pour ouvrir son cabinet	2		Propos diffamatoires et irrespectueux auprès des patients + stress subi + différend financier Arrêt travail personne A pour hernie en janvier 2017, décision de créer son cabinet Pression morale de la part de B : travail porte ouverte, fouille des affaires - départ cabinet décembre 2019 Depuis fin exercice dans ce cabinet attente de rétrocession d'honoraire de B A a reçu appels de patients relatant propos à son égard de la part de B et information que B réclame un "manque à gagner" sur des actes effectués gratuitement ou avec remise par A	Janvier 2017 - décembre 2019. A tente de contacter B à plusieurs reprises, pas de réponse Demande de conciliation (plainte) le 28/05/2020	Conciliation le 09/07/2020 B envoi courrier à l'ordre pour annoncer sa surprise car pas de heurts depuis fin activité A - CO envoi courrier de A en copie le 26/06/2020	PV : A et B s'engagent à respecter les règles de déontologie, accord trouvé sur le plan financier A abandonne réclamation de rétrocession et B abandonne manque à gagner sur actes gratuits ou remisés de A Renoncement poursuites suite à accord

Date	Type d'exercice/de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
6 04/02/2015				<p>Diffamation et anti-confraternité</p> <p>A a appris par une de ses anciennes patientes que B et C ont commencé un traitement ortho pour son fils de 18 000 euros en disant que A était responsable de cela, son traitement aurait aggravé la situation</p> <p>B et C incitent la patiente à porter plainte pour cela en établissant des contre-vérités</p> <p>Motifs du procès de la patiente envers A : durée du traitement (faux), l'avocat de la patiente s'appuie sur les dires de B et C</p> <p>D'après A, B et C ne disent pas tout et omettent volontairement certains détails dans leur attestation pour l'avocate</p>	<p>A envoie un courrier à l'Ordre pour porter plainte le 02/02/2015</p> <p>A n'a jamais été contacté par B ou C pour connaître l'historique de la patiente alors que A les a tjrs contacté en cas de décès de patients</p>	<p>Procès de A avec la patiente le 06/01/2015</p> <p>L'Ordre incite A à prendre contact avec B et C L'Ordre envoie un courrier à A le 06/02/2015 disant que B et C par leurs propos ne sont pas dans une démarche diffamatoire, ne faisant état que de leur point de vue sur la situation clinique, sans engager la responsabilité de A</p>	
7 15/10/2015				<p>Contestation par A de l'indu instruit par B</p> <p>A apprend par patient que B lui a conseillé de porter l'affaire devant le conseil de l'Ordre</p>	<p>A a des différends avec B, a déjà envoyé un courrier le 12/10/2013 à B pour ses harcèlements</p> <p>Patient a envoyé courrier à la CPAM le 15/05/2015 pour doléances</p> <p>Patient convoqué à la CPAM le 26/06/2015 pour examen : acte facturé non conforme à la CPAM</p> <p>A envoie courrier à B le 29/06/2015 pour recevoir par écrit les observations concernant patient suite à un appel reçu de B par la secrétaire de A</p> <p>A envoie courrier à A le 08/07/2015, A y répond le 18/07/2015 pour connaître la cotation voulue par B</p> <p>CPAM informe A d'un préjudice financier (187 euros) pour la CPAM suite facturation non conforme de A et invite A à rembourser le 22/07/2015</p> <p>A conteste l'indu le 18/09/2015</p> <p>A envoie courrier à l'Ordre le 30/09/2015 disant qu'il s'attendait à une expertise suite à sa contestation pour régler le différend et pour dire que B incite patient à porter l'affaire devant le CO (lettre déposée par patient le 14/09/2015)</p>	<p>A fait recours devant la Commission de Recours Amiable le 23/09/2015</p> <p>CO envoie courrier le 27/10/2015 disant que le CO n'est pas fondé à être saisi pour différend avec praticien conseil de la CPAM et invite A à se rapprocher du conseil juridique de son syndicat</p> <p>A envoie au CO une copie de son dossier au service juridique de la CNSD le 31/10/2015</p> <p>Patient envoie courrier à l'Ordre le 10/12/2015 Ordre répond le 19/01/2016 disant de contacter A pour qu'il fasse une déclaration de sinistre auprès de son assurance pour obtenir une expertise permettant d'établir responsabilité de A ou non</p>	
8 03/10/2015	Collaboration	2		<p>Propos anti-confraternels à l'égard de A auprès des patients et dénigre travail des confrères traitant ses patients auparavant</p> <p>Patients de A confiés à B dans le cadre de la collaboration</p>	<p>A a fait réunion d'équipe qui fut stérile le 22/07/2015 A envoie courrier au Conseil de l'ordre le 23/07/2015</p>	<p>Conciliation le 03/09/2015</p>	<p>PV : A et B s'entendent pour mettre un terme à la collaboration, sans considération du préavis de 3 mois</p> <p>Cessation d'activité de B le 03/09/2015</p> <p>Solde des rétrocessions des patients évoqués lors de la conciliation par rédaction protocole MGEN au nom de A et déduction des sommes concernées de celles à rétrocéder</p> <p>Effets personnels de B récupérés le 11/09/2015</p> <p>A et B renoncent à toute poursuite suite à cet accord de conciliation qui constitue bon de transaction et désistement d'action</p>
9 02/06/2015	A étudiant-adjoint de B	2		<p>A a démissionné du poste d'étudiant adjoint durant la période d'essai et n'a reçu aucun honoraires sur les actes effectués les 01/10/2014 et 02/10/2014</p>	<p>A envoie un courrier au CO le 28/05/2015 avec le récapitulatif des actes effectués et non rémunérés</p>	<p>CO envoie courrier à B le 18/06/2015 pour connaître sa position</p> <p>B répond au CO le 23/07/2015 disant que les éléments réclamés par A étaient à sa disposition mais que A n'est jamais venu les récupérer et sont désormais caduques</p> <p>B en a fait établir de nouveaux disponibles au 31/08/2015 que A devra venir chercher</p> <p>CO envoie courrier à A le 21/08/2015 avec copie du courrier de B</p>	

Date	Type d'exercice/de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
10 17/03/16	Collaboration	2		<p>En 2015 : absence de préavis congé maternité de B, augmentation volume consultations de B malgré demandes de A, attitudes quant à prise de rdv, vis-à-vis de l'assistante, copie des dossiers patients sans avertir A mars 2016 : intimidation, escroquerie</p> <p>A a reçu appel du père de B se faisant passer pour huissier et exigeant de savoir depuis quand B ne travaillait plus avec A avec appel enregistré susceptible de produire devant tribunal --&gt; intimidation Erreurs dans le montant reversé à B par A de 23 000 euros sur l'année 2015 : acte réalisé non noté dans dossier, pas de FSE enregistrée, pas de règlement enregistré --&gt; escroquerie</p>	<p>A envoi courrier au CO en 2015 pour demander arbitrage pour une conciliation suite à situation tendue avec B</p> <p>A envoi courrier à B le 10/02/2016 pour demander pièces justificatives suite aux erreurs constatées lors de la vérification des comptes de B avant le 15 mars 2016 A envoi courrier au CO le 16 mars 2016</p>	<p>Conciliation le 12 novembre 2015</p> <p>Conciliation le 28 avril 2016</p>	<p>PV du 28 avril 2016 : B accepte le paiement de 23000 euros à A en règlement du solde de rétrocessions B indique ne pas être responsable de la manière dont s'est déroulé l'appel téléphonique du 17 mars 2016 A et B renoncent à toute poursuite suite à accord de conciliation</p>
11 22/09/2016	Collaboration salariée	2	<p>Contrat de collaboration salariée stipulait une clause de non concurrence comprenant interdiction d'exercer dans rayon de 1 km pour une durée de 1 an à compter de la démission le 23/05/2016 Clause comprenant contrepartie financière pour salarié et employeur : en cas de non-respect, A doit à B l'équivalent des 3 derniers mois de rémunération, en cas de respect B doit l'équivalent de 1/5 de la rémunération brute des 6 derniers mois Clause pouvant être levée en recommandé dans les 7 jours à compter de la date de démission</p>	<p>Escroquerie : B a notifié A de la levée de clause de non concurrence le 22/06/2016 en antidatant la lettre A ayant respecté la clause, réclame le paiement par B</p>	<p>A envoi courrier au CO le 9 septembre 2016 pour demander conciliation</p>	<p>Conciliation le 26 janvier 2017</p>	<p>PV du 26 janvier 2017 : B a effectué le paiement par chèque de 2 100 euros remis en mains propres à A A s'engage à stopper toute procédure à l'encontre de B A et B renoncent à toute poursuite suite à accord de conciliation qui constitue bon de transaction et désistement d'action</p>
12 03/03/2016	Bail professionnel notarié		<p>Bail professionnel notarié précisant que B n'a pas le droit de faire des travaux sans informer et sans accord du propriétaire A</p>	<p>Difficultés relationnelles Modification d'un local (travaux) par le locataire B avec désaccord de A</p>	<p>Quelques mois avant février 2016, B contacte A pour informer de son appel à une société spécialisée qui lui a fait un bilan d'accessibilité handicapés et annoncé une modification nécessaire A exprime son désaccord à B A apprend le 22/01/2016 que les travaux sont prévus pour le 25/01/2016 : A appelle B qui refuse de s'expliquer et raccroche sans jamais rappeler A envoi courrier au Co le 24/02/2016 pour demander intervention CO</p>		
13 ?/01/2020	SCM C collaboratrice libérale de A		<p>Contrat de cession sous seing privé : B et C cèdent cabinet à A Un inventaire dresse les éléments composant le cabinet dentaire Prise de possession des lieux par A le 1er juin 2019, à compter de cette date, A supportera les obligations liées à la cession notamment celles liées au bail professionnel A compter du 1er juin 2019, C devient collaborateur libéral de A Clause de non réinstallation sur le contrat de collaboration libérale : C s'engage à ne pas exercer dans un rayon de 5 kms pendant 5 ans sous peine de dommages et intérêts Prix de cession fixé à 76 600 euros : A s'engage à verser la somme à B et C</p>	<p>Leasing n'apparaissant pas dans le contrat de cession SCM paie encore un leasing pour un générateur radio jusque fin 2020 B et C demandent à A de payer la fin du leasing sous peine d'arrêt de paiement qui entrainerait la reprise du générateur par la société l'ayant vendu A refuse de payer le matériel 2 fois</p>	<p>A envoi courrier au CO le 14 novembre 2019 pour expliquer la situation du leasing A étant fermé au dialogue, A renvoie un courrier au CO le 20 décembre 2019 pour conciliation</p>	<p>Conciliation le 23 janvier 2020 B envoi un courrier prévenant de son absence le 23 janvier et demandant un report Nouvelle date de conciliation le 13 février 2020 B demande un nouveau report, étant dans l'impossibilité d'être présent</p>	

Date	Type d'exercice/ de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
14 03/03/2016				Comportement non confraternel et anti-déontologique Patiente reçue par remplaçant de A, n'ayant pas l'habitude, souhaite 2e avis et consulte B B dit à la patiente de mettre en place des demandes contre A, engager des demandes de dommages et intérêts, avertir le CO Tout cela sans répondre à la demande de la patiente concernant ses dents	A envoie courrier au CO le 29 février 2016 avec lettre écrite par patiente relatant des comportements non confraternels de B		
15 03/03/2016				Difficultés relationnelles A a fait un AES le 23 février 2016 et a appelé le 15 pour connaître la démarche à suivre Suite à cet appel, A a dû arrêter ses consultations et a prévenu les patients A a reçu un mail de B lui informant de se reposer et de la prise de note de son départ le 8 octobre 2016 et de la recherche d'un candidat pour la remplacer. B demande un entretien pour trouver une solution à ses errances et manque de respect des ententes, ainsi que manque de respect du code de déontologie	A envoie courrier au CO le 25 février 2016 pour savoir si sa conduite lors de son AES constitue une infraction au code de déontologie	CO envoie mail à A lui informant que sa conduite n'est pas une entorse au code de déontologie et qu'après contact de B, ses propos dans son mail ne concernaient pas l'AES mais son attitude depuis l'envoi de sa décision de quitter le cabinet	
16 28/09/2017	SCM	3	Contrat de prestation de service entre B et société DCS au 23 mai 2017	Difficultés relationnelles B a rédigé un document d'évolutions et demandes sur la SCM/SCI B liée par contrat de prestation de service à DCS	A envoie courrier au CO le 27 septembre 2017 disant que B a été vue dans les locaux communs de la SCM sans accord de A	Conciliation le 19 octobre 2017	PV le 19 octobre 2017 : les associés planifient le 23 octobre 2017 une réunion au cours de laquelle chacun fera part par écrit des orientations souhaitées pour le cabinet B s'engage à mettre un terme au contrat de consultant la liant à une autre société Les parties renoncent à toute poursuite suite à accord de conciliation
17 ?/11/2019				Acharnement de B incitant les patients à porter plainte contre A pour faire marcher sa RCP	Première plainte subie par A en 2019 d'une patiente au tribunal pénal pour juger l'affaire A téléphone au confrère pour demander pq B a vu madame et ne l'a pas réorienté vers A pour règlement en interne. B répond ne pas savoir que Madame vient du cabinet de A 2 expertises sont réalisées avec la patiente disant que B lui a demandé de venir à son cabinet sachant qu'elle était patiente de A 2e plainte de patient envoyée au CO le 22 novembre 2019 pour faire marcher la RCP de A A envoie courrier au CO le 13 décembre 2019 suite à 2 plaintes et quelques mille euros. Patient renvoie mail au CO le 7 janvier 2020 suite à absence de réponse suite à la plainte du 22 novembre 2019 pour savoir si nécessité de porter plainte contre A		
18 03/11/2016				<b>Usurpation de titre</b> , plainte pour utilisation abusive du terme "cabinet d'orthodontie" B omnipraticien a déposé permis de construire pour future installation A ODF consulte le dossier qui fait mention de "création de cabinet d'orthodontie" : A s'insurge du terme car orthodontie réservée aux spécialistes ODF et omnipraticiens non autorisés à faire état de ce terme Pour A, il s'agit de la création d'un cabinet "dentaire"	A envoie courrier au CO le 18/10/2016 pour modification du vocable employé A envoie un autre courrier le 08/11/2016 au CO pour porter plainte contre B pour utilisation abusive du terme "cabinet d'orthodontie"	Conciliation le 15/12/2016	

Date	Type d'exercice/de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
19 28/05/2020	SCM + SCI liées par bail de location Erreurs : - Ne pas avoir défini les projets à long terme - Ne pas avoir défini les rôles - Avoir inclus le consommable à la SCM ainsi que l'assistante	2	Règlement intérieur SCM prend effet 03/09/2009 pour une durée indéterminée	Difficultés relationnelles Exploitation par Mr P (B) d'une salle de soins inoccupée au sein du cabinet sans en parler à Mr G (B).	A (Mr G) envoi courrier CO le 16/02/2018 pour demander conciliation	Conciliation le 20/09/2018	PV suite conciliation 20/09/2018 : les parties souhaitent concilier si une solution aux points suivants trouvée avant 31/12/2018. Proposition : - Répartition charges SCM 50/50 jusqu'à fin 2017 avec remise à niveau des comptes courants associés SCI/SCM pour 2018 répartition 1/3 2/3 pour la SCM et 50/50 pour la SCI
				A (Mr P) demande nouvelle entrevue conciliation car lors conciliation 20/09/2018, B (Mr G) lui reprochait manquement d'ordre confraternel et déontologique D'après A (Mr P) ce jour-là aucun reproche de manquement de cet ordre-là mais demandes comptables A (Mr P) trouve réunion 20/09/2018 pas très confraternelle car B (Mr G) assisté par avocat sans informer A (Mr P) et PV dicté par le conseil de B (Mr G) avec accès ordinateur de l'Ordre - Avocat B (Mr G) envoi à l'ordre courrier le 18/01/2019 pour rappeler points évoqués lors conciliation 20/09/2018 : réembauche unilatérale assistante par A (Mr P), blocage par A (Mr P) accès informatique, résiliation unilatérale par A (Mr P) contrat de dosimétrie, résiliation unilatérale par A (Mr P) contrat élimination des déchets, affichage diffamatoire à l'accueil, résiliation ligne téléphonique commune et enregistrement nouveau message avec seul numéro de A (Mr P), appropriation et aménagement 3e salle de soins par A (Mr P), appropriation matériel financé de manière commune, pose caméras sans informer B (Mr G) et autres comportements anti-confraternels de A (Mr P) telles que remarques devant patients de A (Mr P) à B (Mr G)	A (Mr P) envoi courrier au CO le 11/12/2018 pour demander nouvelle conciliation car n'a pas signé le PV de la conciliation du 20/09/2018 Avocat de B (Mr G) envoi courrier à l'ordre le 27/12/2018 pour savoir si nouvelle plainte de A (Mr P) ou suite de l'affaire (conciliation le 20/09/2019) et demande copie si nouvelle plainte CO envoi courrier avocat B (Mr G) le 07/01/2019 pour envoyer la copie de saisine à conciliation de A (Mr P) Avocat de B (Mr G) informe le CO le 09/01/2019 de sa présence à sa conciliation prévue le 24/01/2019 et demande d'informer A (Mr P)	Conciliation le 24/01/2019	- Réaliser 1 AG des associés par an - Remettre contrat dosimétrique de la radio panoramique au nom de la SCM - Matériel financé par SCM à valoriser et indemnisation de A (Mr G) à 50% - Réparation système d'alarme - Déclaration administrative à réaliser concernant caméras de surveillance B (Mr P) n'a pas signé PV de conciliation car présence avocat de A (Mr G) sans l'informer, rédaction de PV par l'avocat adverse Volonté des 2 parties à la séparation des associés
				Dysfonctionnements : mise en péril de la pérennité de la structure, frein à toutes formes d'évolution ou d'entretien des locaux par manque de communication, charge administrative et petits travaux et gestion de courrier à la charge exclusive de Mr P, pratiques d'hygiène insuffisantes, absence de gestion conjointe de la comptabilité entraînant anomalies de paiement des en cours Suite conciliation 24/01/2019 : Mr G parlait de quitter le cabinet, Mr P demandait une date de départ. Aucune date n'a été donnée par Mr G. Suite absence de retour de Mr G, Mr P décide de quitter le cabinet et veut céder ses parts à Mr G Déséquilibres des comptes courants d'associés SCM et SCI	Suite conciliation 24/01/2019 : Mr G parlait de quitter le cabinet, Mr P demandait une date de départ. Aucune date n'a été donnée par Mr G. Suite absence de retour de Mr G, Mr P décide de quitter le cabinet Déséquilibres au niveau des comptes courants d'associés Co envoi courrier le 03/03/2020 aux parties pour nouvelle conciliation sollicitée par Mr P devant absence de progrès de la démarche pour faire le point sur le projet de désassociation pour éviter CDPI	Conciliation 28/05/2020 : Mr P s'y présente mais pas Mr G car d'après Mr G une plainte a été déposée par Mr P et Mr G souhaite en prendre connaissance et y répondre donc demande un report de conciliation	Suite conciliation 24/01/2019 : protocole transactionnel soumis à la signature des 2 associés Protocole qui n'a jamais pu être régularisé compte tenu des dissensions persistantes Mr G veut solliciter la transmission de sa plainte à la Chambre Disciplinaire
	Mr P envoi courrier à Mr G le 29/06/2020 pour l'informer de l'absence de plainte à son encontre, motif de sa non venue à la conciliation du 28/05/2020	Conciliation le 16/07/2020					
20 02/02/2017				Publicité de la part de B	A envoi courrier au CO le 19/01/2017 pour faire parvenir message et plaque de B CO répond le 02/02/2017 pour demander si A intervient à titre professionnel ou privé A répond le 04/02/2017 intervenir à titre privé car a été chez B pour consolider une couronne, le travail ayant été mal fait d'après A et ayant reçu un devis élevé, a été consulté un autre dentiste CO répond le 10/02/2017 que le mail diffusé par A ne constitue pas de manquement déontologique car envoyé à ses patients et informe A de la demande à B de réduire la police de la mention "esthétique du sourire" sur sa plaque		

Date	Type d'exercice/de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
21 15/06/2017	SCM		Avenant de règlement intérieur pour l'année de transition pour éviter tout litige en clôture des comptes Copie transmise au CO ainsi que le protocole de cession de parts	Fin d'association Règlements demandés par B non conformes aux accords passés par les documents, A refuse de payer, A affirme avoir procédé au solde de ses charges pour l'année après déduction de sa cote part des sommes réclamées ne respectant pas le règlement intérieur pour ne pas porter préjudice à la SCM sans accord sur ces factures Si désaccord persiste, A reviendra vers CO pour conciliation	Séparation A et B le 19/12/2016 Entretien entre A et B et leurs comptables, sans succès. A envoie courrier au CO le 06/06/2017 pour expliquer la situation avec courriers envoyés entre A et B pour clôture des comptes 2016 et l'absence de succès de l'entretien		
22 19/05/2017				Propos diffamatoires et anti-confraternels Enfants des patients suivis par B B conseille un orthodontiste aux patients pour le traitement de leurs enfants. Pour question pratique, A choisit un autre ODF que celui conseillé. Depuis ce jour, B ne cesse de critiquer le travail de l'autre ODF, disant qu'il est incompetent, dénigre le travail de son confrère auprès des patients et de leurs enfants. ODF a affirmé à A être concernée par cet épisode haineux à travers d'autres patients. La famille A a décidé d'interrompre le suivi dentaire chez B, la secrétaire leur informe du peu d'intérêt que cela leur porte, disant qu'un patient de moins ne leur changera rien, ce qui est une attitude non professionnelle selon les patients	Patients envoient courrier CO le 04/05/2017 pour expliquer la situation		
23 02/10/2019	Remplacement	2	Contrat de remplacement signé le 11/07/2019 Contrat fixe le montant de rétrocession à 40%, du dans le mois suivant le remplacement	Difficultés relationnelles Manque d'hygiène, manque de respect envers les patients (retard de plus d'une heure sans excuse), manque de professionnalisme, manque de respect du matériel mis à sa disposition (tapis tâché, fouet cassé, lampe photo sale) Depuis retour vacances de A, retours de patients très mécontents du travail de B. A repasse derrière lui depuis 1 mois pour réparer son travail. A refuse de rétrocéder honoraires dans ces conditions et après cet exercice de fonctions	A envoie courrier au CO le 27/09/2019 pour demander entretien confraternel  B envoie courrier au CO le 16/11/2019 pour informer absence de A à l'entretien confraternel et donc absence d'information de B concernant la suite. B informe de l'absence d'honoraires reçus à ce jour, 2 mois et demi après remplacement  B relance le CO le 02/12/2019 suite absence de réponse  B envoie courrier avec AR pour demander règlement des honoraires auquel A n'a pas donné suite. A reçoit fin janvier une mise en demeure d'un cabinet d'avocats en recommandé avec AR dans lequel A apprend sa convocation le 24/10/2019, ne s'y étant pas rendu, n'étant pas au courant  A envoie courrier le 07/02/2020 pour demander conciliation en expliquant tout cela  A envoie courrier le 31/07/2020	Entretien confraternel le 24/10/2019 : A ne s'est pas présentée  Conciliation prévue le 16/07/2020 reportée car A apprend le 13/07/2020 la présence d'un avocat de B  Conciliation le 10/09/2020	PV conciliation 10/09/2020 : A s'engage à régler honoraires de B (3382) amputés des soins refaits par A (1010 euros), A s'engage à déposer le chèque au CDO sous quinzaine B s'engage à déposer au CDO les clefs du cabinet de A Les parties renoncent à toute poursuite suite à accord de conciliation qui constitue un bon de transaction pour désistement d'action

Date	Type d'exercice/de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
24 01/02/2018				Manquement aux devoirs de confraternité : détournement de patientèle A envoie une patiente suivie depuis plus de 20 ans chez un paro exclusif. Cette patiente est adressée chez une consœur qui fait des devis prothétiques sans informer A	A envoie courrier au CO le 26/01/2018 pour expliquer la situation et demander conseil. CO répond le 02/02/2018 qu'il y a un manquement aux devoirs de confraternité et informe A qu'il peut demander conciliation avec le paro exclusif et avec la consœur A informe le CO le 02/02/2018 vouloir attendre un 2e incident afin de conserver de bons rapports confraternel		
25 ?/02/2018				Pratique commerciale B nouveau collaborateur de l'équipe médicale A a créé un site internet de vente de produits de blanchiment dentaire d'importation douteuse. A revend ainsi sur son site des produits des produits dangereux de blanchiment dentaire pour le public	A envoie courrier au CO le 8 février 2018 pour expliquer la situation et dire que A met fin à la collaboration avec B, se désolidarisant des actes de B	Entretien confraternel	
26 11/07/2018	SCM		Statuts prévoient un droit de retrait au bénéfice des associés au terme d'un préavis de 6 mois, période à l'issue de laquelle la SCM devra acquérir ou faire acquérir la participation de l'associé retrayant.	A doit quitter la SCM pour raison médicale (doit cesser son activité) A en arrêt depuis le 28 avril 2018. N'ayant trouvé aucun remplaçant, il envisage son retrait de la SCM. Lors de l'assemblée générale extraordinaire du 23 mai 2018, A demande à B cmt elle envisage son retrait, A n'obtient que des réponses évasives. A propose à B rachat des parts de la SCM, du matériel commun, patientèle laissée gracieusement à B pour 15 000 euros en lui disant que B pouvait payer après les vacances. A arrête la discussion et refuse de signer A reçoit un e-mail fallacieux le 26 mai 2018 : B demande un courrier écrit notifiant le retrait de la SCM, rappelle les statuts du contrat, demande un paiement des charges pour 6 mois à savoir la moitié des frais EDF, GDF, téléphone et eau, ainsi que la moitié du loyer et des charges locatives. B informe qu'en cas de désaccord sur le nom de son successeur au terme de la période de 6 mois, elle rachètera les 50% de part de A dans la SCM sur la base de la valeur nette comptable du matériel médical dont elle est propriétaire. A demande avis du CO par courrier le 28 mai 2018 car pas de référence en cas de départ pour raison médicale dans les statuts du contrat.	A a essayé de solliciter son associée depuis plusieurs mois pour envisager cette solution de retrait de SCM Sans réponse, A a provoqué une assemblée générale extraordinaire avec tous les associés de la SCM le 23 mai 2018. A envoie courrier à A le 26 mai 2018 pour rappeler retraite de A annoncée pour 2021, rappeler les statuts et réclamer les charges pendant 6 mois. B demande un courrier écrit notifiant le retrait de A de la SCM. A envoie un courrier à B le 28 mai 2018 pour confirmer son retrait de la SCM. A envoie courrier au CO le 28 mai 2018  Suite entretien confraternel, A envoie courrier au CO le 11 juillet 2018 car B a fait expertiser matériel de A et matériel de SCM et propose rachat 2 000 euros. B souhaite que des travaux soient financés par SCM, alors que A a fait savoir son retrait par courrier recommandé le 28 mai 2018. A ayant fait estimer matériel par DATIS, estimation cabinet complet 37 000 euros dont 7400 euros pour matériel. A demande avis CO.  A envoie courrier à A le 8 septembre 2018 pour demander si confrère trouvé pour reprendre patientèle, gérer le matériel par expertise, demander les charges locatives de 1194 euros des 6 mois de préavis, le paiement des autres charges pour cette période (253 euros), la participation à 50% de l'associé retrayant aux travaux de désordre/vétusté	Entretien confraternel le 11 juillet 2018  Conciliation le 11 septembre 2018	Suite entretien confraternel du 11 juillet 2018, A envoie courrier au CO le 11 juillet 2018 car B a fait expertiser matériel de A et matériel de SCM et propose rachat 2 000 euros. B souhaite que des travaux soient financés par SCM, alors que A a fait savoir son retrait par courrier recommandé le 28 mai 2018. A ayant fait estimer matériel par DATIS, estimation cabinet complet 37 000 euros dont 7400 euros pour matériel. A demande avis CO. Suite conciliation PV de conciliation le 11 septembre 2018 : a été convenu entre A et B - retrait au 31 mai 2018 - Paiement par A des loyers jusqu'au 30/11/2018, des charges fixes et des charges proratisées (comptable) - Proposition rachat matériel par B selon liste annexée et moyennant prix de 3500 euros. A fera part acceptation ou non ou contre-proposition avant 20 septembre 2018 - Possibilité pour A d'accéder à sa convenance jusqu'au 30/11/2018 pour récupérer ses effets - Abandon de toute prétention plus ample ou contraire au titre de la patientèle des sommes réclamées par B sauf travaux qui feront objet d'une négociation ultérieure - compétence exclusive du CDO en cas de dissension ou mauvaise exécution, avant toute procédure judiciaire A et B s'engagent à informer CDO de l'évolution de ses propositions

Date	Type d'exercice /de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
27 20/09/2018	SCM	2		<p>Retrait de SCM : A quitte la SCM B refuse que A emmène son matériel, ce qui a fait l'objet d'une conciliation en juin 2017 : somme de 10 000 euros de rachat de matériel fixée : B s'engage à racheter matériel de A pour 10 000 euros, A s'engage à régler les charges mensuelles et les encours jusqu'au 02 septembre 2017. Rachat de parts à évaluer par comptables. B veut conserver la SCM mais ne veut pas racheter les parts de A, ce que A a accepté alors qu'elle souhaitait une dissolution de la SCM, en cédant ses parts pour 1 euro, en demandant en échange que la cession de la SCM soit faite par le cabinet d'expertise Flandres comptabilité, ce que B refuse Pour A, SCM et matériel sont 2 choses distinctes, le pb de la SCM devant être une affaire comptable. A comptait régler les encours jusqu'au 2/09/2017 mais refuse de céder ses 6 000 euros de parts de SCM et de régler tous les encours jusqu'au solde complet B a pris possession du cabinet dès le départ de A fin juillet 2017 pour préparer l'arrivée de son nouveau collaborateur début septembre, alors que le bail se termine le 02/09/2017. Nouveau collaborateur de B exerce depuis plus de 6 mois sur équipement de A sans acte de cession ni rachat de matériel effectué A souhaite porter plainte contre A pour non-respect de la conciliation de juin 2017</p>	<p>A a un entretien téléphonique avec le Co le 21 septembre 2017 A envoie courrier à B le 22 septembre 2017 car dossier de A non complet auprès du CO, qui doit l'être pour fin septembre car A ne peut pas avoir 2 lieux d'exercices. A propose à B cession symbolique de ses parts pour 1 euro et gestion du dossier par Flandres comptabilité, devis déjà réalisé. A envoie courrier au CO le 12 octobre 2017 pour expliquer la situation et informer que B n'a jamais rappelé A. A envoie courrier au CO le 2 septembre 2018 pour porter plainte contre B pour non-respect de la conciliation établie il y a plus d'un an et pour usage depuis plus d'un an du matériel de A par B malgré son non rachat A renvoie mail au CO le 6 novembre car pas de retour du mail du 12 octobre concernant cession de parts et de matériel. A renvoie mail au CO le 17 février 2018 car toujours sans réponses. A envoie mail au Co le 15 mars 2018 pour réexpliquer la situation (refus de B que A emmène son matériel, souhait de B de conserver la SCM sans rachat des parts, collaborateur utilisant le matériel de B) et pour trouver une solution confraternelle</p>	<p>Conciliation juin 2017 : B s'engage à racheter matériel de A pour 10 000 euros, A s'engage à régler toutes les charges mensuelles de fonctionnement de SCM jusqu'au 02 septembre 2017 ainsi que les encours déterminés par les comptables. Rachat de parts SCM à évaluer par comptable.</p>	<p>PV suite conciliation du 8 novembre 2018 : B s'engage à ce que les termes de la proposition reçue cette semaine par A et produite ce jour lors de la conciliation soit appliquée le jour de la signature de l'acte de cession devants avocats de A et B Commission souhaite que cela intervienne avant le 1er décembre 2018 Les parties s'engagent à contacter leur conseil respectif et à communiquer au CDO la date de signature avant le 9 novembre 2018 minuit. B s'engage à faire chèque de 7 724 euros remis en mains propres à A lors de signature Les parties renoncent à toute poursuite suite accord conciliation qui constitue bon de transaction et de désistement d'action.</p>
28 ?/05/2018				<p>Non-respect devoirs de confraternité : détournement de patientèle A envoie patiente chez B pour avis endo A revoie la patiente avec devis pour implant et prothèse</p>	<p>A envoie courrier au CO le 1er mai 2018 pour demander confrontation CO envoie un courrier à B le 5 juin 2018 pour dire que le praticien auquel un patient est adressé doit limiter son intervention au traitement ayant motivé cette démarche</p>		
29 20/09/2018				<p>Propos anti-confraternel CO sollicite A concernant un patient Patient pris en charge par B Termes de "matériaux et traitement inappropriés" avancés par compagnie d'assurance du patient non issus d'abnégations anti-confraternelles de A</p>	<p>A envoie courrier au CO le 06/09/2018 car le CO l'a sollicité pour un patient Termes utilisés par assurance non issus abnégations anti-confraternelles de A</p>		

Date	Type d'exercice /de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
30 08/10/2018	SELARL			Vente de cabinet par A à B B refuse signer actes de vente et s'oppose aux décisions de A concernant son employée sur les congés payés	A envoi courrier au CO le 21 septembre 2018 car négociations compliquées avec B pour vendre cabinet et A dit que B s'oppose aux décisions de A concernant employée, ainsi A ne peut solder congés acquis de l'employée car A s'oppose aux dates de congés payés proposées par A en menaçant A de procès. A envoi courrier à B le 25 septembre 2018 disant que A cède son cabinet le 31 décembre et que A doit répondre de la gestion du cabinet et du personnel jusqu'au dernier jour. A informe B avoir demandé assistante prendre congés payés selon dates significatives. A informe B que s'il refuse que l'assistante prenne ses congés payés, il devra en assurer la charge au jour de la cession Demande d'agrément par B de la SELARL au CO le 2 octobre 2018	Conciliation le 8 octobre 2018	PV suite conciliation 8 octobre 2018 : B signifie qu'il n'a pas voulu signer les actes de vente devant le notaire le 12 septembre 2018 car appartement à usage privé et non professionnel et réclame à A une procédure de changement de destination de l'immeuble  PV suite conciliation du 12 novembre 2018 : - Renoncement d'un commun accord au bénéfice de la promesse de cession de patientèle et de l'immeuble d'exploitation signée le 4 juillet 2018 sous conditions suspensives : Parties reprennent entière liberté et renoncent réclamation et indemnité au titre exécution et rupture de promesse de cession du 4 juillet 2018 - SCI et SCM présents à la conciliation et accepte rupture - B conserve activité en tant que collab libéral de A jusqu'au 31 décembre 2018 - Par la suite, B autorisé à exercer dans les locaux à titre propre moyennant loyer 1600 euros mensuel jusqu'au plus tard 31 mars 2019 - B autorisé à exploiter sa patientèle propre : listing de cette patientèle doit être dressé entre les parties avant 30 novembre 2018 - B s'engage à reprendre assistante au plus tard le 1er janvier 2019 - Assistante travaillera jusqu'au 22 décembre 2018 inclus et congés payés soldés par SCM en fonction de cette date - A conserve sa ligne téléphonique et indiquera les coordonnées de B sur cette ligne jusqu'au 30 juin 2019, B autorisé à installer nouvelle ligne dédiée à compter 1er janvier 2019 - Plaque de transfert autorisé à B pour 1 an Parties renoncent à toute poursuite suite à cet accord de conciliation qui constitue bon de transaction et désistement d'action
					A envoi courrier au CO le 12 octobre 2018 pour demander conciliation : B pressenti pour reprendre cabinet de A au 31 décembre 2018, collaboration depuis de nombreuses années. A rappelle que promesse de cession régularisée le 4 juillet 2018 et validée par l'Ordre, promesse qui prévoit vente des murs au 31 décembre 2018. Situation détériorée depuis signature de promesse. B refuse congés payés à l'assistante et B a informé A 35 minutes avant début du rdv du 12 septembre devant régulariser promesse de vente de son intention de ne pas signer et de demander modification du projet	Conciliation le 12 novembre 2018	
					A envoi courrier au CO le 10 décembre 2018 pour informer de la prise de nombreux dossiers de B et de son assistante le 7 décembre 2018, du non-respect du matériel par B, non réponse de B au bail remis par A en temps et en heure suite conciliation du 12 novembre (bail envisagé pour somme de 1600 euros), et de la rupture conventionnelle de A avec assistante qui pourra travailler avec B au 15 janvier 2019, date de fin de procédure	Conciliation le 9 janvier 2019	PV suite conciliation 9 janvier 2019 : A et B s'engagent à respecter la réglementation concernant données personnelles des patients A et B ont procédé à l'arrêt contradictoire des dossiers papiers des patients que B conservera conformément à la liste de patientèle établie entre les parties le 30 novembre 2018
31 04/11/2019	SCM			Départ en retraite de A de la SCM : leasing en cours SCM encore en activité : Litige juridique avec prestataire et entreprise de leasing reliée à la SCM Différend concernant des contrats en cours avec la SCM empêchant le retrait de A	B répond le 4 septembre 2019 à demande de documents relatifs à SCM et départ retraite de A du CO disant qu'il ne peut les fournir et que SCM encore en activité en raison d'un litige juridique avec un prestataire et une entreprise de leasing qui lui est reliée A envoi courrier au CO le 4 novembre 2019 pour informer que A est en arrêt définitif en date du 31 mars 2019 et que la SCM est encore en activité et demande entretien confraternel avec B A envoi courrier au CO le 5 novembre après visite de A qui lui a expliqué qu'un souci persistait concernant SCM et son statut de retraité. B dit que SCM en cessation d'activité, compte bancaire existe encore car litiges avec 2 sociétés et arrêt de la SCM entraînerait paiement de mensualités restantes (12420 euros) et pénalité de 10% à répartir entre A et B et B voudrait explorer d'autres possibilités. B demande si arrêt de la SCM impératif pour régulariser situation de A	Entretien confraternel le 12 décembre 2019	PV suite entretien confraternel 12 décembre 2019 : A et B ont fait part de leur intention d'organiser avant le 31 décembre 2019 une Ag exceptionnelle pour entériner sortie de SCM de A SCM maintenue en raison contrat d'engagement à durée déterminée avec société AXIMEA A fait part de son intention de continuer assurer le paiement des prestations de cette société conformément à la clé de répartition de la SCM jusqu'au terme du contrat
32 20/06/2019	SCI et SCM			Rupture contrat d'association Points litigieux : cession des parts SCI et leur estimation et cession des parts de SCM et l'évolution de la valeur d'usage du matériel s'y rattachant ainsi que conditions de départ et moyens de communication mis en place lors du transfert d'activité	A envoi courrier au CO le 24 mai 2019 pour solliciter entretien confraternel pour régler points litigieux de rupture de contrat d'association	Réunion le 20 juin 2019	Compte rendu suite réunion 20 juin 2019 : - A et B s'entendent pour mise en vente du bâtiment à 200 000 euros - Valorisation retenue pour le matériel de la SCM 14 100 euros avec accord des deux parties - Date de mise en vente du bâtiment fixée 1e octobre 2019 - Pouvoir donné à chaque associée de mandater les professionnels dans cette optique - parts de SCM rachetées à la valeur nominale par A - A et B souhaitent organiser une AG de la SCM avant le 31 juillet 2019 pour formaliser une cession concomitante des parts à la date de cession du cabinet à défaut de quoi elle sera fixée au 1er mars 2020

Date	Type d'exercice /de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
33 27/09/2019	SELARL		Promesse de cession de fonds libéral pour 350 000 euros signé le 10 octobre 2017 dont le protocole prévoit cession avec toutes garanties ordinaires de fait et de droit, conclusion d'un bail commercial d'une durée de 10 ans avec renonciation de résiliation à l'issue de la première période triennale entre la SCI et A et la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel entre A et B B propriétaire de la SCI, était gérante du cabinet, A l'a repris le 1er janvier 2018 et A et B ont établi une convention de cession le 29 décembre 2017 avec prise d'effet le 1er janvier 2018 dans laquelle il était prévu un accompagnement de 3 ans, pendant laquelle B deviendrait salariée du cabinet pour montant fixé à 12 000 euros brut/mois avec versement de dommages et intérêts en cas de non-respect de cette période d'accompagnement	Difficultés relationnelles <u>Demande de conciliation</u> de B le 27 décembre 2018 Prix de cession payé avec retard, démarches administratives non accomplies par A qui travaille sans feuille de SS à son nom entraînant pbs de remboursement aux patients, pas de démarches auprès de EDF et Orange par A, divergences de techniques professionnelles, refus de A de faire travailler assistante en bouche, manque d'empathie de A pour bien être des assistantes, erreurs dans l'établissement du prévisionnel de A entraînant pbs financier, retard de régularisation de la mutuelle de B par A, dégradation des locaux par A, non-respect planning, horaires et congés par A qui modifie régulièrement sans préavis, absence de convocation de B à la médecine du travail et ne fait pas parvenir à B le courrier à son nom après son licenciement, A a mis fin période des 3 ans d'accompagnement sans une des 3 causes permettant fin anticipée (décès, invalidité, commun accord des parties) ainsi A doit une pénalité contractuelles à B, sollicitée devant TGI de Lille  A licencie B pour faute grave le 30 novembre 2018 sans indemnité ni préavis : pour comportement fautif, constitutif d'un irrespect de la période d'accompagnement prévue dans la convention de cession de fonds libéral et consistant en des faits de dénigrement et critiques à l'égard de A avec tentative de déstabilisation du cabinet de A en incitant les assistantes à quitter le cabinet A a appris par ses assistantes que B tenait des propos inadmissibles à l'encontre de A en son absence, B aurait dénigré son travail et ses compétences pro et incitant les assistantes à se méfier de A. B aurait appelée sur le tel perso d'une assistante pour donner coordonnées de 2 cabinets recherchant du personnel pour l'inciter à quitter le cabinet. Après son licenciement, B se présente au cabinet pour procéder à des manœuvres d'intimidation <u>Plainte disciplinaire</u> de A le 20 février 2019 pour CA moitié moins élevé que celui annoncé lors des négociations, opacité de B dans la facturation des soins en octobre et novembre 2017, obligation de poursuite des soins après le 6e semestre non exécutée par B, manquement de B à son obligation de présentation de la patientèle, propos calomnieux et médisants à l'égard de A, détournement et tentative de détournement de patientèle de B, détournement de fond au profit de B <u>Plainte de A le 27 septembre 2019</u> : une amie de B a changé la photo de référencement de la page internet Google de A en une photo de sac à main, ce qui d'après A doit être puni selon les termes de l'accord du 12 septembre 2019	A envoi courrier à B le 30/11/2018 pour la notifier de son licenciement pour faute grave suite entretien préalable à l'éventuel licenciement réalisé le 27/11/2018. A demande à B de restituer badge, clés et autres effets appartenant au cabinet. A informe B de la possibilité de demander des précisions sur le motif de licenciement dans les 15 jours A envoi courrier au CO le 17 décembre 2018 pour expliquer la situation : B licenciée le 1er décembre 2019 pour faute grave. Avocat de B écrit au CO le 27 décembre 2018 pour indiquer que <u>B demande conciliation</u> avec description des difficultés entre A et B : - Erreurs dans l'établissement du prévisionnel de A : A a repris le fond libéral sans anticiper son besoin en fonds de roulement, B a cédé fond libéral avec 2 salariés, A est entré en jouissance du fond libéral avec 3 salariés (B en plus) et a embauché une nouvelle assistante dc 4 salariés sans augmentation de la patientèle et du CA dc charges trop importantes et n'a pas prévu de financement pour son stock, ayant demandé à B de ne pas le renouveler, voulant le constituer lui-même - B étant salariée de A, A doit lui proposer une mutuelle : B a dû conserver sa mutuelle, A n'a régularisé l'adhésion que fin janvier 2018 - Pendant congés de B, A a réalisé gouttières et coulées de plâtre alors que locaux non adaptés entraînant risque d'obstruction des évacuations et écoulements d'eau : dégradation des locaux. A adresse courrier à B et non à la SCI pour demander d'assurer la maintenance des locaux car volet roulant cassé, mais rien de mentionné dans état des lieux, propriétaire des locaux rappelle que bail du 29 décembre 2017 met à la charge du locataire les réparations d'entretien - Encours : A s'est plaint à B d'erreurs de calcul et de règlement au titre des encours sans détail, alors que B a établi le compte mois par mois, B considère ne plus rien devoir à A - Non-respect planning, horaires, congés : planning régulièrement modifié par A sans préavis, B a pris congé sans solde avec accords de A car peu de rdv qui devaient s'ajouter aux congés payés mais A les a déduits de son compte compromettant une absence prévue de longue date, nombreuses erreurs au niveau de la paie par A, absence de convocation de B à la médecine du travail, B en arrêt de travail mi-septembre et a tenté de reprendre le travail après réunion le 10 octobre 2018 pour négocier rupture amiable de relations puis partie en congrès et à son retour reçoit une convocation à un entretien préalable à son licenciement et notification d'une mise à pied, B considère le licenciement abusif et conteste les griefs évoqués - Attitude anti-confraternelle : A n'a pas retiré les plaques au nom de B, A répond aux patients que B en arrêt maladie, ne transmet pas à B le courrier qu'il reçoit au nom de B A fait une plainte disciplinaire le 28 février 2019 disant qu'il a été trompé sur la valeur du fond libéral, que B lui était redevable de 29 093,76 euros au titre des encours, que B a fait perdre des avantages sociaux aux malades et crée une charge complémentaire pour A, que B a commis des faits de dénigrement et de loyauté par des propos diffamatoires et tentative de faire partir les assistantes, que B a détourné des fonds devant revenir à la société de A en demandant aux patients chèque à son nom et non au nom de la société A envoi courrier au CO le 28 mars 2019 pour adresser une plainte à l'encontre de B pour propos anti-confraternels : patients lui ayant dit que B leur affirme que A n'a pas de diplôme, avec des témoignages écrits des assistantes confirmant ses dires Ceci réfuté par avocat de B dans un mémoire en réponse le 18 juin 2019 : A allonge la durée de traitement de ses patients, modifie les dates dans le logiciel informatique, prix de cession fixé librement et de façon cohérente ne constituant aucun manquement déontologique, contestation de A concernant les encours écartée et constitue calomnie de B, chantage de la part de A décrit par les assistantes pour faire craquer et partir B, manœuvres de refus des congés sans solde de A pour provoquer abandon de poste de B, attestations des assistantes témoignant d'un acharnement de A sur la partie financière avec harcèlement sur les rétrocessions, mises en garde et dénigrement de B par A, B a appelé assistante pour donner coordonnées cabinet cherchant assistante en CDI mais assistante venue en observation pour poste de CDD et non encore embauchée par A Demande de A de procéder à la conciliation prévue, sinon transmettre la plainte à la CDPI. Conciliation le 12 septembre avec accord transactionnel : plainte de A au CO le 27 septembre 2019 pour non-respect de cet accord.		Avocat de B envoi courrier au CO le 1er juillet 2019 pour confirmer - L'accord des 2 parties sur l'organisation prochaine d'une réunion entre eux en présence de leurs experts-comptables respectifs pour finaliser le compte des "encours" - L'accord des 2 parties sur l'organisation d'une seconde réunion de conciliation le 12 septembre 2019  Rédaction d'un protocole d'accord transactionnel entre A et B le 12 septembre 2019 : 7 articles : - Objet : transaction a pour objet de définir les conclusions et modalités par lesquelles les parties ont décidé de mettre fin au litige - Concessions réciproques : B renonce à toute réclamation au titre de l'interprétation, l'exécution du contrat de travail et de son licenciement. A renonce à toute réclamation au titre de l'indemnité prévue au contrat de cession en cas de défaut d'accompagnement. Les parties renoncent à toutes réclamations croisées énoncées dans les plaintes - Non dénigrement réciproque : les parties s'interdisent d'émettre toute critique négative de façon privée ou publique à l'égard de l'autre. Toute violation de cette clause entraîne une pénalité de 1 000 euros par infraction constatée pour la partie dénigrée - Renoncations : chaque partie se déclare pleinement remplie dans ses droits et renonce définitivement à toute demande de quelque nature que ce soit à l'encontre des autres parties, de sorte que chacune des parties se désiste de ses plaintes disciplinaires et des actions envisagées - Portée de la transaction : les parties assistées de leurs conseils reconnaissent avoir disposé d'un temps suffisant pour examiner les termes du présent protocole et être informé des conséquences qui s'y attachent - Garanties et pouvoirs : les parties garantissent qu'elles disposent de tous les pouvoirs nécessaires pour signer la transaction, qu'elles sont les seules titulaires des droits objets de la transaction, qu'elles n'ont transféré aucun droit à agir concernant les droits visés dans la transaction et la jouissance paisible des droits consentis - Frais : chacune des parties conserve à sa charge tous les frais et honoraires avancés à l'occasion du litige

Date	Type d'exercice /de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
34 09/01/2020				Difficultés relationnelles Comportements anti-confraternels de B : B refuse de restituer à A les acomptes perçus (4000 euros) Plainte de A envers B pour mauvais traitements envers les patients, mauvaises cotations, cotations et transmissions d'actes non effectués, B a quitté son poste du jour au lendemain sans nouvelles A demande restitution des acomptes + réparation des préjudices pour travail supplémentaire, patients mécontents à gérer, patients perdus, avocat à payer, ainsi que le stress subi Décision de A de mettre fin à la collaboration fin février, préavis de 4 mois non respecté par B qui ne se présente plus au cabinet les jours suivants. Rupture du contrat signée fin mars	A envoi courrier au CO le 10 juillet 2019 pour déposer plainte envers B pour manquements déontologiques avec courriers de patients insatisfaits et plaintes sur Google. A envoi courrier au CNO le 4 septembre 2019 pour mauvais agissements et comportements anti-confraternels avec un dossier complet comprenant le contexte, les faits (B ne se présente plus au cabinet après annonce de la fin de collaboration sans respect du préavis, commence à travailler dans un autre cabinet en étant encore sous contrat de A, patients très mécontents), les cas litigieux et les demandes	Conciliation le 5 mars 2020	Suite conciliation du 5 mars 2020 a été convenu : - A estime à 4 700 euros montant des acomptes encaissés par B pour soins non réalisés - A mentionne interruption activité de B pour raison médicale sans avoir été averti, ce que B dément sans apporter d'élément écrit - A signale avoir dû s'acquitter du salaire d'une assistante recrutée exclusivement par B avant de retrouver une collaboratrice, pendant 1 mois B annonce la date du 8 mars comme date de cessation d'activité, A mentionne annulation de rdv dès fin février, A doit fournir date exacte sous 48 heures Commission prend décision de surseoir à statuer jusqu'au 9 mars. Si désaccord persistant, dossier sera transmis par commission à la CDPI
35 11/07/2019	SCM	2		Difficultés relationnelles A demande conciliation pour difficultés relationnelles et rupture du dialogue avec B : B ne participe pas à l'organisation du cabinet, pas d'info sur dates congés et absences de B, changements de jours de travail de B d'une semaine sur l'autre sans informer A, ce qui provoque des questionnements de A sur l'avenir de la SCM (plus sur la même longueur d'onde) et entraîne des conflits et une baisse de motivation de l'équipe. B met à disposition sa salle de travail pour intervenant extérieur en implanto, mais pas de contrat d'élimination des déchets entre B et cet intervenant, ce qui encombre salle de sté. A souhaite quitter cabinet  A demande nouvelle conciliation : 4 mois après conciliation, B n'a proposé aucun repreneur potentiel à A, engagements non tenus par B	A envoi courrier au CO pour demander conciliation le 22 novembre 2018 après de nombreuses tentatives de résolution  Suite conciliation du 17 janvier, A envoi courrier au CO le 2 mai 2019 pour informer que la situation reste bloquée alors que B s'est engagé à quitter le cabinet. B n'informe pas A de ses projets ni d'une date de départ, bloquant A dans ses projets d'évolution du cabinet A écrit à B le 17 mai 2019 pour rappeler que lors réunion 4 décembre 2018, questions concernant avenir de la SCM évoqués entre A et B : investissements à prévoir transmis par devis chiffrés par A, B refuse de participer aux investissements du cabinet, difficultés d'organisation du cabinet par changements de dates de congés, d'horaires et de jours de travail de B sans informer personne, lors de réunion B avait annoncé à A ne plus vouloir travailler avec elle	Conciliation le 17 janvier 2019  Conciliation le 11 juillet 2019	PV de la commission de conciliation du 17 janvier 2019 : - B s'engage à céder sa patientèle et à quitter le cabinet - B s'engage en attendant à assurer l'élimination des déchets lors des intervention d'implantologie par un praticien C exerçant sous contrat d'intervenant Parties renoncent à toute poursuite suite à cet accord de conciliation qui constitue un bon de transaction et de désistement d'action  PV de conciliation du 11 juillet 2019 : - B s'engage à quitter le cabinet au + tard le 13 décembre 2019 - Indemnité transactionnelle de 52 000 euros sera versée à B à la date de départ comprenant le transfert du leasing du scalytique vers la SCM ou A. Les frais de transfert de ce leasing seront à la charge du repreneur - Les parties se laissent la faculté d'anticiper le départ et le versement de l'indemnité - Parts de la SCM seront réglées au nominal par A qui acquiert la pleine propriété, indemnité transactionnelle comprend la valorisation des parts ainsi que le matériel appartenant à la SCM - A fera affaire personnelle de la continuation des contrats en cours ainsi que ceux de la SCM - Parties conviennent de faire rédiger un protocole transactionnel Parties renoncent à toute poursuite suite à cet accord de conciliation qui constitue bon de transaction et de désistement d'action
36 14/11/2019	SCM	2	Protocole de cession rédigé par expert-comptable commun de A et B au travers d'une avocate et signé par A et B fin 2018 Document actant départ de A et les différentes échéances intéressant les SCI et SCM	Départ de A de la SCM : désaccord entre A et B concernant matériel de la SCM et son partage entre A et B B prend décision concernant SCM concernant agent d'entretien, réparation du matériel sans en faire part à A B bafoue confraternité en préférant la voie juridique pour communiquer : comportement anti-confraternel d'absence de tentative de conciliation : A a reçu avis d'huissier réclamant somme dues à la SCM A contraint de verrouiller sa salle de soins suite disparition de matériel Transfert du cabinet de A prévu le 21 novembre	A envoi courrier au CO le 21 octobre 2019 pour demander conciliation car B ne répond pas aux courriers de A A demande que la liste de matériel établie en 2018 soit étudiée pour déterminer une juste répartition  A envoi courrier au CO le 26 novembre 2019 : déménagement de A déroulé normalement car absence de B. Retour de A avec personne travaillant à la nouvelle installation de A dans nouveau local pour récupérer appareil à CB comme indiqué dans protocole de cession. Coup de poing de B : A porte plainte à gendarmerie avec témoin et consultation médecin pour notifier les faits Message sur répondeur du cabinet de B indiquant nouvelles coordonnées de A remplacé : notifié sur protocole de cession. A souhaite que A respecte protocole de cession	Conciliation le 14 novembre 2019	PV de commission de conciliation du 14 novembre 2019 : les parties ne sont pas parvenues à un accord Plainte transmise à la CDPI avant le 14 février 2020

Date	Type d'exercice/de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
37 14/03/2019			Contrat de remplacement	Difficultés relationnelles Soins effectués par B dans le cadre d'un contrat de remplacement non satisfaisants Retours sur les soins et prothèses effectués par B lors de son remplacement Pb dans cotations CPAM, patients demandant réclamations B refuse de prendre en charge frais prothétiques pour travaux que C veut bien reprendre car d'après lui le titulaire s'engage à assumer les aléas lorsqu'il fait appel à un remplaçant	A envoi courrier au CO le 16 janvier 2019 pour demander conciliation A envoi courrier au CO le 18 juin 2019 car A a reçu courrier de B disant que RCP de B refuse expertise et A souhaite avis du CO	Conciliation le 14 mars 2019	PV de la commission de conciliation du 14 mars 2019 : - B effectuera une déclaration de sinistre au titre de la RCP une fois liste reçue des actes problématiques dans un délai de 2 semaines suivant la fourniture des renseignements - Nécessité éventuelle de prise en charge des frais de prothèse en cas de nouvelle réalisation sera précisé dans la déclaration - B contactera CPAM pour les anomalies de cotation - A s'engage à fournir à B avant le 22 mars 2019 la liste des actes sujets à caution Parties informées que la récupération des indus se fera au prorata des rétrocessions mentionnées dans les termes du contrat de remplacement Parties renoncent à toute poursuite suite à accord de conciliation qui constitue bon de transaction et de désistement d'action
38 05/09/2019			Contrat de collaboration	Pb de rétrocession : A non payé par B conformément au contrat de collaboration A a mis fin au contrat au cours de la période d'essai, qui a pris fin le 3 mai 2019 et fait revendications financières dans courrier de préavis	A envoi courrier à B le 18 avril 2019 pour informer des omissions de paiement et réclamer somme de 3716 euros et 45% de l'activité de janvier A envoi courrier au CO le 7 juin 2019 pour demander conciliation et transmet courrier envoyé à B le 18 avril 2019 A envoi courrier au CO le 24 juin 2019 pour dire que A a souhaité rompre contrat au cours de la période d'essai et a informé B par SMS le 30 avril 2019, derniers jours de travail de A les 2 e 3 mai 2019 : B écrit car en arrêt de travail pour 6 semaines et ne peut assurer la suite des soins de ses patients, B a l'intention de verser à A son solde de tout compte, B ne comprend pas que A réclame rémunérations pour des actes non menés à bien ou que B doit refaire	Conciliation le 5 septembre 2019	PV de la commission de conciliation du 5 septembre 2019 : - Commission de conciliation constate un manque de précisions dans le calcul des sommes versées, commission contrainte de surseoir à statuer dans l'état - Parties invitées à produire un état des honoraires perçus dans le cadre des 2 exercices distincts et un récapitulatif des règlements effectués et la totalité des documents de paie, le solde de tout compte pourra ainsi être réglé - Commission fixe date limite de fourniture de ces éléments au 30 septembre et insiste pour que les échanges dans cette période se fassent dans le respect des règles de confraternité
39 04/10/2018				Non-respect devoirs de confraternité : non tentative de conciliation B assigné par patiente suite à expertise judiciaire avec indemnisation de plus de 20 000 euros B appelle A en garantie au tribunal et envoi une assignation en intervention forcée avec dénonciation de conclusions sans tentative de conciliation préalable	A envoi courrier au CDO le 01/10/2018 pour expliquer que B l'a assigné sans tentative de conciliation préalable Patiente suivie pour traitement ODF par B, traitement de 3 semestres de 2006 à 2008. B voulant poser un nouvel appareil pour terminer le traitement, la patiente souhaite arc lingual plus discret B envoi donc la patiente chez confrère A qui pose arc lingual en octobre 2010. Pbs relationnels entre A et parents de la patiente : courrier du 30 juin 2012 remettant en cause durée et efficacité du traitement de A. A met fin au traitement ODF. Patients se tournent vers un autre confrère C : patients assignent A pour ordonner expertise judiciaire Ordonnance du 15 juillet 2014, TGI de Lille désigne un expert D. Expert rend son rapport le 28 juin 2015 : déclare faute de B. B assigné par patiente et demande indemnisation 20 968 euros. A appelle en garantie A Avocat de A envoi courrier CO pour dire que A se plaint de l'assignation sans tentative de conciliation préalable mais ne demande pas de conciliation et souhaite suspendre procédure disciplinaire en raison de la procédure en cours au TGI.	Conciliation le 15/11/2018 reportée	

Date	Type d'exercice /de structure	Nbr ass	Contrat	Conflit (ce qu'il s'est passé)	Durée du conflit	Mode de résolution du conflit	Suite à la conciliation
40 13/06/2020	SCM	2	Acte sous seing privé du 13 avril 1999, SCI composé de B a donné ce bien à bail à la SCM de A et B Bail conclu pour 6 ans, avec reconduction tacite, montant du loyer 731,75 euros Bail prévoit clause de résolution du contrat de plein droit, un mois après un commandement de payer demeuré infructueux	Départ de B de la SCM : manquements déontologiques de B : n'a pas proposé reprise de patientèle à A en la confiant à un confrère sans informer A, quitte la SCM sans respect du préavis et en cessant de contribuer au loyer, a engagé une procédure visant à expulser A et à l'empêcher d'exercer son activité Exploit d'huissier du 16 avril 2018, un commandement de payer visant la clause résolutoire notifié à la SCM, montant des impayés = 2879,56 euros. Somme n'a pas pu être réglée par SCM dans un délai de 2 mois A a réglé sa part, mais pas B SCI de B demande SCM quitter les lieux et assigne SCM devant TGI Entre temps, B cède sa patientèle à confrère extérieur sans proposer cession à A : B contraint de cesser son activité étant diminué par la maladie et ayant atteint l'âge de la retraite Malgré préavis de 9 mois, B cesse alimenter le compte de SCM	Par lettre recommandée du 15 février 2019, SCI a mis en demeure SCM de quitter les lieux au plus tard le 28 février 2019, compte tenu clause résolutoire depuis 17 mai 2018 Avocat de B envoie courrier à avocat de A pour dire que B contraint de cesser son activité et a envoyé lettre recommandée le 6 février pour notifier retrait SCM et démissionner de ses fonctions de gérant. D'après lui, statuts prévoient dissolution anticipée à raison retrait volontaire d'un des associés si 2 membres, donc société dissoute depuis 6 février 2018. D'après avocat de B, A était informé de la volonté de quitter SCM et n'a jamais manifesté volonté de racheter les parts Exploit d'huissier 7 mars 2019, SCI assigne SCM devant le TGI de Lille pour constater résolution du bail et condamner SCM versement 2400 euros Dans l'intervalle, B a cédé sa patientèle à confrère extérieur sans proposer cession à A B a montré volonté de quitter SCM par lettre recommandée avec AR le 6 février 2018 Préavis de 9 mois prévu dans les statuts, mais B a cessé d'alimenter le compte de la SCM A a contribué à la moitié des charges locatives comme prévu dans règlement intérieur Avocat de A envoie courrier au CO le 3 avril 2019 pour demander conciliation Avocat de A envoie courrier au Co le 17 juin 2019 pour dire que A estime préjudice à 80 000 euros, sollicite le CO pour représenter A lors de la conciliation	Conciliation le 13 juin 2019	PV de conciliation du 13 juin 2019 : - A a rendu les clés du cabinet - Bail résilié car clause résolutoire est acquise - Sur autres points divergents, les parties ne sont pas parvenues à un accord

## Références bibliographiques

1. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. Cartographie publique ONCD [Internet]. [cité 5 avr 2021]. Disponible sur: <https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/cartographie/>
2. Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques. 8 000 chirurgien.ne.s-dentistes supplémentaires d'ici à 2040. 2017 sept p. 1-6. : N°1027.
3. Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques. Ce qu'est la profession aujourd'hui, ce qu'elle serait en 2040. Lett Chir-Dent. sept 2017;(N°163):17-23.
4. Observatoire des Métiers dans les professions libérales. Cabinets dentaires, portrait statistique. 2019 p. 1-7.
5. Observatoire des Métiers dans les professions libérales. Baromètre Emploi-Formation secteur santé. 2020.
6. Service public. Diffamation. In 2020 [cité 29 déc 2020]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32079>
7. Code de la Santé Publique. Le code de déontologie des chirurgiens-dentistes. Code de la santé publique. Sect. 2 août 8, 2004.
8. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. F3 - Collaboration note [Internet]. 2020 [cité 9 janv 2021]. Disponible sur: [https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dml\\_download\\_category=collaboration](https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dml_download_category=collaboration)
9. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. F4 - Collaboration libérale introduction [Internet]. 2020 [cité 9 janv 2021]. Disponible sur: [https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dml\\_download\\_category=collaboration](https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dml_download_category=collaboration)
10. Azerad O, Osvald P. La collaboration libérale [Internet]. MACSF.fr. 2020 [cité 10 mars 2021]. Disponible sur: <https://www.macsf.fr/exercice-liberal/Collaborer/collaboration-liberale-infographie>
11. Service public. Escroquerie. In 2021 [cité 21 juin 2021]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1520>
12. Code Civil. Article 1869. Code Civil. Sect. 7 juill 1, 1978.
13. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. Retrait d'un praticien associé d'une SCM : ce qu'il faut savoir [Internet]. 2020 [cité 2 févr 2021]. Disponible sur: <https://ordre-chirurgiens-dentistes.fr/actualites/retrait-dun-praticien-associe-dune-scm-ce-quil-faut-savoir/>
14. Code Civil. Chapitre Ier : Dispositions générales. (Articles 1832 à 1844-17). Code civil 1985.
15. Vassal J-P. A quoi sert le Conseil départemental de l'Ordre ? Inf Dent. 28 juin

- 2017;(N°26):38-40.
16. Chave D, Naudin G. La tentative de conciliation [Internet]. 2019 [cité 29 déc 2020]. Disponible sur: [http://www.afioasso.org/wa\\_files/La\\_20tentative\\_20de\\_20conciliation.pdf](http://www.afioasso.org/wa_files/La_20tentative_20de_20conciliation.pdf)
  17. Vassal J-P. La tentative de conciliation et les tribunaux. Inf Dent. 20 mai 2015;(N°20):37-9.
  18. Dr Michelet. La Chambre de médiation et d'arbitrage du Conseil national de l'Ordre des chirurgiens-dentistes. Réseaux du droit. 2010;(N°20).
  19. Dijan N. Les conflits entre associés-professionnels de santé : mieux vaut prévenir. Fil Dent [Internet]. 2 mars 2018; Disponible sur: <https://www.lefildentaire.com/articles/conseil/juridique/conflits-entre-associes-professionnels-de-sante-mieux-vaut-prevenir/>
  20. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. Les chambres disciplinaires de l'Ordre [Internet]. 2019 [cité 29 avr 2021]. Disponible sur: [https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dln\\_download\\_category=01-les-chambres-disciplinaires](https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dln_download_category=01-les-chambres-disciplinaires)
  21. Cochet R. Centre Européen d'évaluation des équipes dentaires [Internet]. [cité 11 mai 2021]. Disponible sur: <https://www.rh-dentaire.com/cepo>
  22. Cochet R. Recruter un collaborateur et/ou associé. Inf Dent. 4 juin 2008;(N°23):1285-8.
  23. Binhas E. 8 points clés pour une gestion rationnelle du cabinet dentaire. Fil Dent. 28 mai 2015;(N°103):44-5.
  24. CDF-Services. Remplacement : mode d'emploi. CDF Mag. 8 oct 2020;(N°1906):33-9.
  25. Fraysse J. Praticien titulaire/collaborateur : quel contrat choisir ? Fil Dent [Internet]. 12 nov 2018; Disponible sur: <https://www.lefildentaire.com/articles/conseil/economie/praticien-titulaire-collaborateur-quel-contrat-choisir/>
  26. Fraysse J. Comment organiser les relations entre le praticien titulaire et son collaborateur ? [Internet]. Dentalespace. 2020 [cité 18 mai 2021]. Disponible sur: <https://www.dentalespace.com/praticien/formationcontinue/organiser-relations-praticien-titulaire-collaborateur/>
  27. MACSF. L'essentiel sur la collaboration libérale [Internet]. 2021 [cité 11 mai 2021]. Disponible sur: <https://www.macsf.fr/exercice-liberal/Collaborer/l-essentiel-sur-la-collaboration>
  28. Sircom. Enquête Contrat de collaboration libérale - Résultats de l'échantillon Chirurgien-dentiste [Internet]. 2016 juin p. 23. Disponible sur: [https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/directions\\_services/secteurs-professionnels/professions-liberales/resultats-generaux-enquete-sur-contrat-collaboration-liberale.pdf](https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/directions_services/secteurs-professionnels/professions-liberales/resultats-generaux-enquete-sur-contrat-collaboration-liberale.pdf)
  29. Vassal J-P. Comment bien rédiger un contrat de collaboration à titre libéral ? Inf Dent. 30 sept 2015;97(N°33):40-2.
  30. Vassal J-P. Le nouveau modèle de contrat de collaboration libérale. Inf Dent. 5 nov

2018;100(N°38):48-9.

31. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. Collaboratrice libérale en état de grossesse : comment s'applique la loi ? [Internet]. Ordre National des Chirurgiens-Dentistes. 2019 [cité 28 avr 2021]. Disponible sur: <https://ordre-chirurgiens-dentistes.fr/actualites/collaboratrice-liberale-en-etat-de-grossesse-comment-sapplique-la-loi/>
32. Bayle-Bernadou A. Association : les points juridiques à aborder. Solut Cabinet Dent. mars 2020;(N°24):68-72.
33. Azerad O. La société civile professionnelle (SCP) [Internet]. MACSF.fr. 2020 [cité 24 févr 2021]. Disponible sur: <https://www.macsf.fr/exercice-liberal/Exercer-en-groupe/exercice-liberal-s-installer-scp>
34. CDF-Services. Bail du local professionnel. CDF Mag. 16/01 2020;(N°1873-1874):26.
35. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. F42 contrat de location [Internet]. 2020 [cité 4 mai 2021]. Disponible sur: [https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dln\\_download\\_category=location](https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dln_download_category=location)
36. MACSF. Les 3 documents à rédiger pour bien s'entendre entre associés [Internet]. MACSF.fr. 2017 [cité 4 mai 2021]. Disponible sur: <https://www.macsf.fr/exercice-liberal/Exercer-en-groupe/3-documents-a-rediger-pour-s-entendre-entre-associes>
37. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. F25 - SCM contrat [Internet]. 2021 [cité 25 mai 2021]. Disponible sur: [https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dln\\_download\\_category=scm](https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dln_download_category=scm)
38. Boughriet N. Retrait d'un associé : quelles conséquences ? Juridicaccess Droit Pour Prof Santé. 18 oct 2016;4.
39. MACSF. Le départ d'un associé : une situation à anticiper [Internet]. MACSF.fr. 2018 [cité 24 févr 2021]. Disponible sur: <https://www.macsf.fr/exercice-liberal/Exercer-en-groupe/Depart-associes-cabinet-medical>
40. Conseil National de l'Ordre des Chirurgiens Dentistes. F27 Modèle de statuts de sel [Internet]. 2020 [cité 20 mai 2021]. Disponible sur: [https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dln\\_download\\_category=scl](https://www.ordre-chirurgiens-dentistes.fr/espace-documentaire/?dln_download_category=scl)
41. Binhas E. Comprendre le rôle de la communication au cabinet. Fil Dent [Internet]. 1 juill 2015; Disponible sur: <https://www.lefildentaire.com/articles/conseil/organisation/comprendre-le-role-de-la-communication-au-cabinet/>
42. Pirnay P. Questions d'éthique dans l'exercice professionnel du chirurgien-dentiste. Espace ID Presse Edition Multimédia; 2016. 200 p.

## Table des illustrations

Figure 1 : La collaboration libérale.....	23
Figure 2 : Graphique des principales sources de conflits.....	33

## Table des tableaux

Tableau 1- durée du préavis dans un contrat de collaboration salariée.....	42
--	----

Gestion et prévention des conflits confraternels : analyse des dossiers de litiges du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes du Nord / **BUF Florine**.- p. 79 : ill. 3 ; réf. 42

**Domaines** : exercice professionnel

**Mots clés Rameau**: exercice professionnel ; conflits ; confraternité

**Mots clés FMeSH**: exercice professionnel ; conflits ; confraternité

### **Résumé de la thèse :**

De nos jours, la pratique dentaire s'oriente de plus en plus vers un exercice de groupe. On observe un recul considérable de l'exercice individuel. Cet exercice de groupe nécessite une parfaite entente des acteurs et une bonne anticipation d'une future association ou collaboration. Une mauvaise anticipation peut être source de conflits qui surviennent entre les confrères. Une analyse des dossiers de litiges a mis en évidence qu'à ce jour, parmi les plaintes déposées au conseil départemental de l'ordre entre 2015 et 2020, environ 11% concernent des litiges d'ordre confraternels. Il apparaît alors important de déterminer les causes réelles de ces conflits afin de les prévenir au mieux. Une fois survenus, ces conflits doivent être traités, notamment par le biais d'une conciliation, qui est l'une des missions majeures du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes. Des mesures de prévention doivent être prises en amont afin de limiter le risque de survenue de ces conflits. Ainsi, ce travail a pour but d'aider les praticiens à prévenir et à gérer ces conflits confraternels.

### **JURY :**

**Président : Madame la Professeure Caroline DELFOSSE**

**Assesseurs :**

**Monsieur le Docteur Thomas TRENTESAUX**

**Monsieur le Docteur Corentin DENIS**

**Monsieur le Docteur William PACQUET**

**Membre invité : Monsieur le Docteur François TOULET**

**Adresse de l'auteur :**

