



# Le conjoint - un statut en mouvement

## Constat

De nombreuses femmes participent activement à l'entreprise ou la société de leur conjoint, contribuant à sa mise en place et à son développement.

Environ 85 % des conjoints collaborateurs sont des femmes et 1 homme sur 5 à recours à l'aide de sa conjointe lors de la mise en place de son projet.

### Ce qu'il faut éviter :

Dans la majorité des cas, l'activité des conjointes n'est pas déclarée.

Cette situation de "travail invisible" ou d'entraide conjugale sans rémunération, sans droit dans l'entreprise et sans couverture sociale personnelle, est particulièrement préjudiciable aux femmes qui se retrouvent, en cas de divorce ou de veuvage, sans ressources et sans droits sociaux.

**C'est pourquoi la loi PME du 2 août 2005** réforme profondément le statut de conjoint collaborateur.

**Avec la parution du décret d'application n° 2006-966 du 1er août 2006**, il est fait **obligation** au conjoint travaillant régulièrement dans l'entreprise individuelle, EURL, ou SARL (quand le conjoint chef d'entreprise est majoritaire) de choisir un statut parmi les 3 proposés :

- conjoint collaborateur
- conjoint salarié
- conjoint associé

"Officialiser" votre activité professionnelle au sein de l'entreprise en optant pour un statut cela permet la reconnaissance de votre travail, la reconnaissance de votre rôle économique apporté à l'entreprise, une protection au niveau juridique, patrimonial et social avec la possibilité de se constituer des droits propres à la retraite.

Le conjoint collaborateur a la possibilité d'être élu au Conseil de prud'hommes, dans les Chambres de Métiers, dans les Chambres de Commerce, dans les organismes sociaux : Caisse d'Allocation Familiales, caisse de retraite, assurance maladie, etc ...

### Attention !

Ces trois statuts entraînent une responsabilité et une implication distincte dans l'entreprise ainsi qu'une couverture sociale différente (assurance maladie, maternité, vieillesse, assurance chômage, ...).

Aussi informez-vous précisément avant d'opter pour un statut particulier.

## Le statut de conjoint associé

Quel que soit le régime matrimonial du couple, le conjoint peut être associé dans une société en participant à la constitution du capital social.

Le choix de conjoint associé est possible dans de nombreuses sociétés (SNC, SARL, SELARL, SAS).

Conditions :

- Créer avec votre conjoint une société
- Détenir un certain nombre de parts sociales

### Au niveau social

Le conjoint associé n'est pas un ayant droit de son conjoint, sa couverture dépend donc d'une affiliation personnelle à un régime social.

Protection sociale:

Maladie, maternité, vieillesse, allocations familiales

**Sociétés soumises à l'IR** (sociétés de personnes):

- Il est affilié et cotise obligatoirement au régime de protection sociale des TNS qu'il soit rémunéré (IR en BIC ou BNC) ou non, qu'il exerce ou non une activité dans l'entreprise.

**Sociétés soumises à l'IS** (sociétés de capitaux):

- Il est affilié et cotise obligatoirement au RGSS s'il est salarié ou dirigeant assimilé à un salarié (gérant minoritaire < 50% ou égalitaire = 50% du capital social, rémunéré : IR en TS).

Dans cette hypothèse, il est affilié au régime de chômage UNEDIC et peut bénéficier des allocations ASSEDIC, sauf remise en cause du contrat de travail par l'ASSEDIC.

- Il est affilié et cotise obligatoirement au régime de protection sociale des TNS s'il n'est pas salarié ou dirigeant non assimilé à un salarié (gérant majoritaire rémunéré ou non).

Il ne peut ni être affilié au régime de chômage UNEDIC ni percevoir les allocations ASSEDIC.

- Il ne peut bénéficier d'aucune protection sociale s'il est simple porteur de parts sociales.

Si le chef d'entreprise est gérant minoritaire ou égalitaire rémunéré, son conjoint associé bénéficie de la protection sociale du régime général.

Il cotise à la **formation professionnelle continue (FPC)**

Il peut bénéficier d'un **Plan d'Epargne Entreprise (PEE)** dans l'entreprise (minimum 1 salarié).

### Au niveau juridique

Le conjoint associé participe étroitement à la conduite de l'entreprise s'il est nommé gérant. En cas de poursuite des créanciers, il est responsable dans la limite de ses apports.

**Conditions :**

Il prend une participation financière dans le capital de la société (*achat ou souscription de parts sociales ou actions*) en apportant de l'argent ou un bien en nature.

**Qualité :**

Le conjoint du chef d'entreprise peut être :

- associé assumant une fonction salariée ou non dans la société,
- associé dirigeant (*gérant, co-gérant, administrateur, Président*),
- associé simple détenteur de parts sociales (*sans activité dans la société*).

Il est mentionné au RCS / RM, à l'immatriculation ou ultérieurement.

Il est signataire des statuts sociaux mentionnant son apports et déposés au RCS / RM.

Il contrôle la société à l'occasion de sa participation aux assemblées générales.

**Gestion :**

Il contrôle directement la gestion de l'entreprise et peut éventuellement gérer l'entreprise en qualité de dirigeant associé.

**Décès :**

S'il est un conjoint marié, il dispose d'un droit d'attribution préférentiel des droits sociaux représentant l'entreprise s'il en a été effectivement copropriétaire avant le décès de l'autre époux et à condition qu'il ait participé effectivement à la mise en valeur de l'entreprise (les concubins et signataires d'un PACS n'héritent pas, sauf donation).

Il demeure dans l'entreprise et y conserve ses responsabilités.

**Divorce :**

Le sort des parts sociales dépend du régime matrimonial des conjoints mariés.

Le sort des parts sociales détenues par les signataires d'un PACS dépend des clauses du PACS (présomption d'indivision, rejet d'indivision, biens propres).

Les parts sociales détenues par une concubine restent sa propriété.

*Au niveau fiscal*

- Imposé à l'IR dans la catégorie des "traitements et salaires" (TS) ouvrant droit aux abattements de 10% et 20% s'il est salarié ou assimilé salarié.

- Imposé à l'IR dans la catégorie des BIC s'il est associé d'une société de personnes.

- Imposé à l'IR dans la catégorie "rémunération des dirigeants" (Art. 62 du CGI) s'il est gérant majoritaire d'une SARL soumise à l'IS (*société de capitaux*).

- Imposé à l'IR dans la catégorie des "revenus de capitaux mobiliers" (RM) s'il perçoit des dividendes d'une société de capitaux (*associé simple porteur de parts, non actif*).

## Le statut de conjoint salarié

Vous êtes salarié de votre conjoint chef d'entreprise individuelle ou d'une société. Ce statut s'adresse au couple marié, Pacsé, ou en concubinage.

Conditions :

- Participer effectivement à l'activité de l'entreprise à titre habituel et professionnel à temps complet ou à temps partiel.
- Etre titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif
- Percevoir un salaire correspondant au salaire de sa catégorie professionnelle ou au minimum égal au Smic
- Etre et rester dans un lien de subordination juridique vis-à-vis de l'employeur, c'est-à-dire de votre conjoint chef d'entreprise : ne pas s'immiscer dans la gestion de l'entreprise.

Droit du travail :

Il est soumis à toutes les dispositions du code du travail et de la convention collective applicable le cas échéant dans l'entreprise, dans les conditions d'un salarié ordinaire.

Le partenaire pacsé du chef d'entreprise, titulaire d'un contrat de travail, relève du code du travail comme un époux salarié et dans les mêmes conditions (C. Trav., art. L. 784-1 - L.15/11/1999. Art. 7) Il en est de même pour le concubin.

Conseil :

Etablissez un contrat de travail écrit et faites-le enregistrer au centre des impôts compétent.

Vous pourrez ainsi justifier, en cas de problèmes, de la réalité de votre statut de conjointe salariée.

### Au niveau social

**Protection sociale :**

Il est assujéti et cotise obligatoirement au régime général de sécurité sociale (RGSS) (CSS Art. L. L.311-6). Il bénéficie du remboursement des soins et indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident du travail, du repos maternel et des indemnités correspondantes en cas de maternité, d'une pension ou rente en cas d'invalidité.

Il est affilié au régime de chômage UNEDIC et peut prétendre aux allocations ASSEDIC, sauf remise en cause du contrat de travail par les ASSEDIC (associé de fait, gérance de fait).

Un certain nombre de précautions doivent être prises en raison des apports juridiques et familiaux étroits existant entre l'artisan/commerçant entrepreneur individuel ou associé de société et son conjoint salarié :

- établir le contrat de travail par écrit (même en dehors d'un contrat de travail à temps partiel)
- s'assurer auprès des caisses maladies et vieillesse de la sécurité sociale que toutes les conditions sont remplies pour y cotiser
- demander l'avis des ASSEDIC sur les droits éventuels du conjoint aux allocations chômage du régime UNEDIC.

Il a droit à la formation professionnelle continue (FPC)

Il peut bénéficier d'un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) dans l'entreprise (minimum 1 salarié)

### Au niveau juridique

**Qualité :**

Il est mentionné au RCS ou au RM (URSSAF) lors de l'immatriculation de l'entreprise ou ultérieurement.

Il est titulaire d'un véritable contrat de travail, il apparait sur le registre du personnel et il est déclaré à l'URSSAF :

- soit en qualité de simple salarié de l'entreprise individuelle ou de la société,
- soit en qualité d'associé salarié de la société.

Le salariat a été étendu au signataires d'un Pacs par le loi du 15/11/1999.

**Gestion :**

Il ne participe en aucun cas à la gestion de l'entreprise, sauf s'il tient la comptabilité (sans toutefois signer les chèques : risque de gestion de fait apprécié cas par cas).

**Responsabilité :**

Il n'est pas responsable des dettes ou du passif de l'entreprise, sauf si l'entreprise dépend de la communauté de biens entre époux ou s'il est porté caution ou co-emprunteur. Les salaires ne peuvent être saisis entre les mains de l'employeur mais peuvent l'être

en partie sur un éventuel compte joint alimenté par ces salaires.

#### **Décès / Divorce :**

S'il est marié, ses droits sur l'entreprise dépendent de son régime matrimonial.

Le signataire d'un Pacs bénéficie ou non d'une présomption d'indivision sur le fond de commerce ou artisanal.

Le concubin n'a aucun droit sur l'entreprise de l'autre.

### *Au niveau fiscal*

Le conjoint salarié d'un artisan ou d'un commerçant percevant une rémunération, est imposé à l'IR dans la catégorie de "traitement et salaires" ouvrant droit aux abattements de 10% (frais professionnels) et 20% (spécial des salariés).

Depuis le 01/10/1996, les indemnités journalières de repos maternité des salariés sont assujetties à l'IR.

Concernant la déductibilité du salaire versé au conjoint salarié,

- si le conjoint est salarié d'une société soumise à l'impôt sur les sociétés, la rémunération qui lui est versée est intégralement déductible des bénéfices annuels imposables, et imposée en tant que telle.

- en revanche, si le conjoint est salarié dans le cadre d'une entreprise individuelle ou dans le cadre d'une société soumise à l'impôt sur le revenu, les salaires versés sont déductibles sous certaines conditions.

Pour apprécier le caractère déductible des charges d'exploitation du salaire du conjoint de l'exploitant, il convient de distinguer deux situations :

- Selon les dispositions de l'article 154 du code général des impôts, le salaire du conjoint de l'exploitant individuel adhérent à un organisme agréé (centre de gestion ou association) est déductible en totalité, quel que soit le régime matrimonial adopté par les époux.

- En revanche, la déduction du salaire du conjoint de l'exploitant non adhérent est limitée lorsque les époux sont mariés sous un régime de communauté, cette limite étant ajustée en fonction du temps de travail accompli au cours de l'exercice.

## Le statut de conjoint collaborateur

### Conditions :

Quel que soit le régime matrimonial, le conjoint participant à l'activité familiale peut choisir le statut de conjoint collaborateur.

Le choix de ce statut pour les artisans et les commerçants implique une mention sur un registre, pour les professions libérales, une simple déclaration. Concrètement, la formalité s'effectue au Centre de formalité des Entreprises dont dépend l'entreprise.

Le statut de conjoint collaborateur a été profondément amélioré par la loi du 2 août 2005 : obligation d'affiliation aux régimes d'assurances vieillesse des professions indépendantes, protection de ses biens propres dans ses rapports avec les tiers, droit à la formation professionnelle continue.

### Attention !

Seule la personne mariée au chef d'entreprise peut bénéficier de ce statut. Ce statut ne concerne, pour l'instant, que les couples mariés, et exclut toute autre situation de vie commune comme le concubinage ou la PACS.

Ce statut est possible si le chef d'entreprise a opté pour :

- une entreprise individuelle
- pour le statut d'associé unique d'EURL, (effectif n'excédant pas 20 salariés)
- pour celui de gérant majoritaire de SARL ou de SEL, (effectif n'excédant pas 20 salariés)

Le conjoint collaborateur doit :

- collaborer à l'entreprise régulièrement et effectivement
- ne pas percevoir de rémunération
- avoir l'accord du conjoint chef d'entreprise
- être inscrite au Registre du Commerce ou au Répertoire des Métiers

Le conjoint qui exerce à l'extérieur de l'entreprise une autre activité salariée au moins égale à un mi-temps, ou une activité de travailleur indépendant, est présumé ne pas exercer dans l'entreprise une activité régulière.

Il n'est pas exclu du statut du conjoint collaborateur : il peut déclarer qu'il exerce une activité régulière dans l'entreprise si tel est le cas.

Dans ce cas, il cotise à l'assurance vieillesse pour son activité de conjoint collaborateur.

**Précision :** l'inscription ne donne pas droit à la qualité de commerçant ou d'artisan. Elle permet seulement de bénéficier du statut de conjoint collaborateur.

### Au niveau social

**Droits dérivés :** il a la qualité d'ayant droit du chef d'entreprise en matière de

- maladie
- maternité - invalidité – décès
- et de vieillesse (pension de réversion).

### Droits directs:

Le conjoint collaborateur **est affilié personnellement de manière obligatoire à l'assurance vieillesse du chef d'entreprise.**

Il cotise alors sur :

- un revenu forfaitaire égal au tiers du plafond de la sécurité sociale
- une fraction du revenu professionnel du chef d'entreprise sans partage du BIC :
  - \* 1/3 du revenu du chef d'entreprise avec partage
  - \* 1/2 du revenu du chef d'entreprise avec partage

Ces cotisations sont déductibles en totalité des assiettes fiscales et sociales au même titre que celles du chef d'entreprise.

Elle bénéficie de **droits propres en matière de maternité**

- une **indemnité forfaitaire de repos maternel** destiné à compenser partiellement la diminution de son activité pendant son congé maternité, qui est attribué pour moitié lors d'un premier versement à la fin du 7e mois de grossesse et pour moitié après l'accouchement, égale à deux fois le montant du Smic mensuel.
- une **indemnité de remplacement** lorsqu'elle fait appel à du personnel salarié pour la remplacer dans les travaux professionnels ou ménagers qui peut désormais couvrir, sur demande, 56 jours maximum, consécutifs ou non.

**Rappel** : l'indemnité de remplacement pour maternité est due à condition :

- qu'elle cesse son activité;
- qu'elle se fasse remplacer pendant au moins une semaine dans la période comprise entre 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après.

Enfin, le montant de l'indemnité quotidienne de remplacement est égal au coût réel du remplacement retenu dans la limite d'un plafond fixé à 1/56 d'un montant correspondant à deux fois le Smic mensuel (base 169 heures).

**Congé de paternité :**

Les pères qui ont le statut de conjoint collaborateurs bénéficient d'une indemnité de remplacement dès lors qu'ils se font remplacer par du personnel salarié dans les travaux professionnels ou ménagers qu'ils effectuent habituellement. Le congé doit débiter dans les 4 mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Le conjoint collaborateur peut adhérer au **contrat d'assurance** de groupe "MADELIN", seul ou avec le chef d'entreprise (retraite et prévoyance : maladie, décès, invalidité).

Il cotise à la **formation professionnelle continue (FPC)**.

Il peut bénéficier d'un **Plan d'Epargne Entreprise (PEE)** dans l'entreprise (minimum 1 salarié).

**Attention !** il ne peut pas être affilié au régime du chômage UNEDIC (pas salarié)

Vous exercer une profession libérale : votre conjoint, en tant que collaborateur, peut se constituer une retraite personnelle de base, mais pas de retraite complémentaire. Pour cela, votre conjoint doit verser la moitié de la cotisation forfaitaire du régime de base et le quart proportionnel à ce que vous versez vous-même dans le cadre du régime de base. Votre conjoint et vous-même devez adresser une demande à votre caisse vieillesse. Ces cotisations volontaires sont déductibles en totalité des assiettes fiscales et sociales au même titre que celles du chef d'entreprise.

En outre, les cotisations versées à titre facultatif par les conjoints collaborateurs au titre des contrats d'assurance de groupe et des régimes facultatifs mis en place par les organismes de sécurité sociale pour leur protection sociale personnelle sont déductibles des résultats imposables dans les mêmes conditions et limites que pour les exploitants.