

Service Juridique Opérationnel

LE STATUT DU CONJOINT DANS L'ENTREPRISE

La loi 2005-882 du 02/08/2005 en faveur des PME, et ses décrets d'application n°2006-966 du 01/08/2006 et n°2006-1580 du 11/12/2006, **oblige** désormais le conjoint d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale qui y exerce, **de manière régulière**, une activité professionnelle, à opter pour l'un des statuts suivants :

- Conjoint collaborateur ¹,
- Conjoint salarié,
- Conjoint associé.

Jusqu'alors ce choix s'avérait purement facultatif et volontaire. En cas d'exploitation de l'entreprise sous forme de société, ce dispositif est limité au conjoint du gérant associé unique ou du gérant associé majoritaire d'une SARL.

Il permettra au conjoint, qui a opté d'être **personnellement** affilié au régime d'assurance vieillesse du chef d'entreprise, de bénéficier des prestations afférentes à ce régime.

I. Le conjoint collaborateur

A. Point de vue juridique

Pour bénéficier de ce régime, il faut que le conjoint marié ¹ du chef d'entreprise individuelle d'EIRL, de micro-entrepreneur, d'associé unique d'EURL ou encore de gérant associé majoritaire de SARL :

- collabore à l'activité de l'entreprise dont l'effectif n'excède pas 20 salariés ² sans être rémunéré de manière régulière et sans avoir la qualité d'associé,
- n'exerce aucune autre activité professionnelle ou exerce une activité salariée à temps partiel hors entreprise du conjoint.

Attention les conjoints exerçant à l'extérieur de l'entreprise une activité salariée d'une durée au moins égale à mi-temps ou une activité non salariée sont présumés ne pas exercer dans l'entreprise une activité professionnelle de manière régulière.

En apportant la preuve du contraire, ces conjoints peuvent bénéficier du statut du conjoint collaborateur.

¹ La loi dite LME, du 04 août 2008, étend le bénéfice de ce statut aux partenaires d'un Pacte Civil de Solidarité. Le décret n°2008-1488 du 30 décembre 2008 est venu préciser les modalités d'application.

² La condition de ne pas dépasser le seuil d'effectif de 20 salariés ne concerne que les conjoints de gérant associé unique d'EURL ou de gérant associé majoritaire de SARL.

Par ailleurs, le Régime Social des Indépendants semble exiger du conjoint, qui exerce une activité salariée hors de l'entreprise quelle que soit la durée ou une activité non salariée, le choix d'un statut.

- réalise une option qui se matérialise par une inscription modificative au Registre du Commerce et des Sociétés ou au Répertoire des Métiers.

B. Point de vue social

• Assurance-Maladie-Maternité

Si le conjoint collaborateur n'est pas affilié à titre personnel à un régime de protection sociale, il bénéficie, à titre d'ayant-droit du chef d'entreprise :

- ✓ des prestations d'assurance-maladie,
- ✓ d'une indemnité de remplacement sous certaines conditions.

• Assurance volontaire Vieillesse-Invalidité-Décès

Le conjoint collaborateur se constitue auprès de la Caisse de Retraite du chef d'entreprise une retraite personnelle. Pour cela, plusieurs options lui sont offertes :

- ✓ Une cotisation supplémentaire qui s'ajoute à la cotisation du titulaire
1 couple = 2 retraites³
- ✓ Un partage du revenu : le conjoint cotise, avec l'accord du titulaire, sur le revenu partagé :

1 couple = 1 retraite partagée³

Dans tous les cas où le conjoint cotise au régime vieillesse, il cotise également au régime de retraite complémentaire et d'assurance-invalidité-décès.

A compter du 1^{er} juillet 2015, les conjoints collaborateurs qui cessent d'être obligatoirement affiliés au régime d'assurance vieillesse des non-salariés en raison d'un divorce, décès ou du départ à la retraite du chef d'entreprise, peuvent y adhérer volontairement dans les 6 mois suivant leur radiation.

C. Point de vue financier

Quel que soit le régime optionnel choisi, les cotisations vieillesse du conjoint sont fiscalement déductibles du résultat de l'entreprise.

Le statut du conjoint collaborateur, en raison de sa souplesse et des nombreuses possibilités qu'il offre, permet aux entreprises qui n'ont pas les moyens de supporter les fais d'un salaire, de reconnaître l'existence juridique, économique et sociale du conjoint.

³ Plus précisément le conjoint collaborateur cotise, à sa demande :

- soit sur la base d'un revenu forfaitaire ou sur un pourcentage du revenu professionnel du chef d'entreprise,
- soit avec l'accord du chef d'entreprise qui devra contresigner la demande, sur une fraction du revenu professionnel de ce dernier qui est déduite de ce même revenu pris en compte pour déterminer l'assiette de sa cotisation d'assurance vieillesse.

D. Avantages et inconvénients de ce statut

Il s'agit d'un statut assez souple, peu formaliste et d'un relatif faible coût pour l'entreprise car, seules les cotisations sociales retraite de base, complémentaire et assurance invalidité-décès sont « impactées » par ce dispositif.

Par ailleurs, en cas de divorce, la mention de conjoint collaborateur facilite la justification de l'activité du conjoint dans l'entreprise au titre de l'évaluation d'une éventuelle indemnité.

En cas de décès de l'exploitant, le conjoint qui a participé directement à l'activité de l'entreprise pendant au moins 10 ans sans percevoir de rémunération ni de dividendes, en tant qu'associé, est susceptible de bénéficier d'un droit de créance prélevé sur l'actif de la succession au moment de sa liquidation. Toutefois, même si le conjoint (mentionné en tant que collaborateur) est présumé mandataire du chef d'entreprise et peut, à ce titre, accomplir officiellement certains actes d'administration courants de l'activité, ses engagements au nom de ce dernier, ne doivent pas devenir excessifs et dépasser régulièrement les limites du mandat sous peine de risquer de mettre en jeu sa responsabilité sur ses biens propres.

II. Le conjoint salarié

A. Point de vue juridique

Le conjoint (marié ou partenaire pacsé) peut être salarié dès lors qu'il :

- participe effectivement à un travail dans l'entreprise (même à temps partiel),
- perçoit un salaire qui correspond à un salaire normal (minimum SMIC).

B. Point de vue social

• Assurance-Maladie-Maternité

Le conjoint salarié bénéficie des prestations du régime général de la Sécurité Sociale :

- ✓ maladie-maternité,
- ✓ accident du travail,
- ✓ indemnités journalières en cas de maladie.

Le conjoint bénéficie du régime chômage (ASSEDIC) dès lors que son activité est effective.

• Assurance volontaire Vieillesse-Invalidité-Décès

Le conjoint bénéficie du régime d'assurance-vieillesse du régime général de la Sécurité Sociale.

Il cotise obligatoirement dans un régime de retraite complémentaire des salariés.

C. Point de vue financier

Le salaire du conjoint ou du partenaire pacsé est déductible dans les conditions ci-après :

- en cas d'adhésion à un Centre de Gestion Agréé, sans plafonnement et quel que soit le régime matrimonial des époux,
- en l'absence d'adhésion, dans la limite de 13 800 € si les époux sont mariés sous un régime de communauté ou de participation aux acquêts,

- à compter du 1^{er} janvier 2016, la déduction sera plafonnée à 17 500 € tant pour les adhérents que les non adhérents à un Centre de Gestion Agréé.

Dans une entreprise qui dégage une marge bénéficiaire suffisante, le statut de conjoint salarié est une solution intéressante en raison de l'autonomie qu'elle assure au conjoint.

III. Le conjoint associé

A. Point de vue juridique

Deux époux, concubins ou partenaires pacsés, peuvent, quelle que soit la structure choisie (SARL, SNC, SARL de famille) être associés dans une même société. Ce statut n'est pas accessible aux conjoints des auto-entrepreneurs.

B. Point de vue social – Point de vue financier

Lorsque le conjoint, le partenaire pacsé associé travaille dans l'entreprise, il a obligatoirement un statut social, salarié ou travailleur indépendant selon la structure juridique choisie.

En raison du caractère plus complexe de cette dernière situation, le statut du conjoint associé ne peut, par lui-même, justifier la création d'une société. Il peut toutefois être envisagé lorsqu'une société existe ou doit être créée.

[Pour toutes précisions complémentaires](#)

Service Juridique Opérationnel

☎ 05 62 57 66 20 ou 25

Chambre de Commerce et d'Industrie de Toulouse

2, rue d'Alsace-Lorraine – BP 10202

31002 TOULOUSE CEDEX 6