

Conjoint de chef d'entreprise



Un statut à choisir

> à partir du 1^{er} juillet 2007

Conjoint collaborateur ●

Conjoint salarié ●

Conjoint associé ●



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Le choix d'un statut : une obligation, des droits

Vous êtes conjoint de chef d'entreprise et vous participez activement, c'est-à-dire de façon effective et régulière, à la vie de l'entreprise, avant le 1^{er} juillet 2007 vous devez opter pour un statut.

Cette obligation a été instituée par la loi du 2 août 2005 : désormais le conjoint qui exerce une activité professionnelle régulière au sein de l'entreprise doit choisir un statut parmi trois statuts possibles.



Conjoint collaborateur

Vous êtes marié et vous participez de façon non rémunérée, à l'activité exercée par votre conjoint, entrepreneur individuel ou gérant associé unique d'une EURL de moins de 20 salariés ou encore gérant majoritaire d'une SARL ou d'une SELARL de moins de 20 salariés, vous pouvez choisir le statut de conjoint collaborateur. Cette option doit, selon les cas, faire l'objet d'une mention au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés. Vous serez affilié à la caisse d'assurance vieillesse de votre conjoint et vous constituerez des droits à la retraite.

Si vous avez un travail salarié ou une activité indépendante à l'extérieur, vous conservez la possibilité de choisir ce statut et vos droits se cumuleront avec les droits acquis auprès de votre régime de retraite.



Conjoint salarié

Quelle que soit la forme juridique de votre entreprise et quel que soit votre régime matrimonial, vous pouvez bénéficier de ce statut. Vous devez participer effectivement à l'activité de l'entreprise, exercer votre activité à titre professionnel et habituel et percevoir un salaire pour votre travail. Vous bénéficiez de la protection sociale des salariés.



Conjoint associé

Quel que soit votre régime matrimonial, vous pouvez être associé dans l'entreprise en participant à la constitution du capital social. Avec ce statut, vous bénéficiez d'une protection sociale identique à celle du chef d'entreprise et d'une meilleure protection du patrimoine. En cas de défaillance de l'entreprise vous n'êtes tenu aux dettes qu'à concurrence de vos apports.

La parution, du décret du 1^{er} août 2006, pris en application de la loi du 2 août 2005 en faveur des PME, sur le statut du conjoint collaborateur représente une avancée très importante pour l'artisanat.

D'abord, parce que les dispositions de ce texte, très attendues, ménagent l'équilibre entre l'obligation nouvelle de choisir un statut et la souplesse nécessaire à la prise en compte des situations particulières aux petites entreprises.

Ensuite, parce que le **choix rendu obligatoire d'un statut pour le conjoint collaborateur** met fin, à la fois à une situation sociale préjudiciable à de nombreux conjoints et à un risque juridique pour le chef d'entreprise inhérent à une situation de « travail dissimulé ».

Enfin, parce que **cette avancée sociale protège le conjoint**, notamment en cas d'aléas de la vie.

Fait nouveau, **cette réforme n'est pas réservée aux seules entreprises individuelles**. En effet, les entreprises exerçant leur activité sous la forme de sociétés (SARL et EURL) bénéficient également de la possibilité de choisir le statut de conjoint collaborateur.

Le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat est mobilisé pour vous accompagner et vous conseiller dans la décision d'opter pour l'un des trois statuts : **conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé**. Cette décision dépend de la forme juridique de votre entreprise et de la situation matrimoniale de votre couple. Elle devra être effective pour toutes les entreprises **à compter du 1^{er} juillet 2007**.

Les grandes caractéristiques des différents statuts possibles vous sont présentées dans ce dépliant. Pour ceux qui n'auraient pas encore opté pour un statut, le choix à effectuer nécessite de prendre en compte plusieurs éléments. Aussi n'hésitez pas à prendre contact avec votre chambre de métiers et de l'artisanat, elle saura vous guider dans le choix du statut le plus adapté à votre situation.

Alain Griset
Président de l'APCM

Conjoint collaborateur ●



Uniquement les conjoints mariés

Mandataire du chef d'entreprise. Peut officiellement réaliser la majorité des actes nécessaires à la marche de l'entreprise : commandes, factures, devis, relations avec l'administration et les organismes sociaux...

Est mentionné au répertoire des métiers.

Est électeur et éligible à la chambre de métiers et de l'artisanat.



Rémunération

- Pas de rémunération.

Couverture sociale

■ RETRAITE

Constitution de droits personnels à la retraite, soit :

- avec cotisation supplémentaire déductible dans les mêmes conditions que celles du chef d'entreprise ;
- sans cotisation supplémentaire : la cotisation et les droits sont partagés entre les deux conjoints.

Ces droits personnels à la retraite ne peuvent être remis en cause après divorce ou décès du conjoint.

■ MALADIE - MATERNITÉ

Sans cotisation supplémentaire, le conjoint est ayant droit du chef d'entreprise.

En cas de maternité :

- allocation forfaitaire de repos maternel ;
- indemnité dans le cadre d'un remplacement par un salarié.

Formation continue

- Bénéficie des mêmes droits à la formation continue que le chef d'entreprise.

En cas de divorce

- Peut bénéficier d'une prestation compensatoire. Les droits à la retraite restent acquis.

En cas de décès

- Possibilité d'un droit de créance de salaire différé.

Conjoint salarié



Concubins pacsés, conjoints

Ne bénéficie pas d'un mandat du chef d'entreprise pour les actes de gestion mais exerce ses fonctions sous la subordination du chef d'entreprise. Est titulaire d'un contrat de travail. Bénéficie de tous les avantages prévus par le code du travail et éventuellement, par la convention collective.



Rémunération

- Salaire correspondant au poste occupé qui peut être déductible partiellement ou totalement des bénéfices de l'entreprise (en fonction de l'adhésion à un centre de gestion agréé).

Couverture sociale

- **RETRAITE**
Retraite personnelle (régime général et retraite complémentaire) fondée sur le montant et la durée des cotisations.
- **MALADIE - MATERNITÉ**
Couverture maladie, maternité des salariées.

Formation continue

- Bénéficie des droits à la formation continue des salariés.

En cas de divorce

- Maintien du contrat de travail ou licenciement donc, indemnités et droit aux allocations de chômage. Les droits à la retraite restent acquis.

Conjoint salarié

Conjoint associé



Concubins pacsés, conjoints détenant des parts de la société

Détient un pouvoir décisionnaire : droit de vote aux assemblées. Responsable vis-à-vis des tiers à hauteur de ses apports. Peut être cogérant. Dans ce cas, est électeur et éligible à la chambre de métiers et de l'artisanat.



Rémunération

- Partage des bénéfices au prorata des parts détenues dans la société.

Couverture sociale

- **RETRAITE**
Bénéficie d'une couverture sociale personnelle (salarié ou non salarié) en fonction de la forme juridique de l'entreprise.
- **MALADIE - MATERNITÉ**
Bénéficie d'une couverture sociale personnelle (salarié ou non salarié) en fonction de la forme juridique de l'entreprise.

Formation continue

- Bénéficie des droits à la formation continue des salariés ou des non salariés selon la forme juridique de la société.

En cas de divorce

- Les droits à la retraite restent acquis.

En cas de décès

- Possibilité de poursuivre l'exploitation de l'entreprise familiale. Possibilité de l'attribution préférentielle, par voie de partage des parts sociales dans la succession du chef d'entreprise.

Conjoint associé