

Professionnels - rubrique Social

Quel statut pour le conjoint du chef d'entreprise ?

Nombreux sont les chefs d'entreprises, en particulier dans le commerce et l'artisanat, qui travaillent en couple, ou dont le conjoint participe de manière active et régulière à l'activité. Cette situation oblige à choisir un statut garantissant un certain nombre de droits au conjoint.

Trois options sont possibles : le statut de conjoint associé, qui implique une participation au capital de l'entreprise ; le statut de conjoint salarié, qui nécessite la signature d'un contrat de travail et le versement d'un salaire ; enfin, le statut de conjoint collaborateur, qui ouvre droit à une couverture sociale.

Réparer une forme d'injustice

Auparavant, les conjoints de chefs d'entreprises qui participaient à l'activité pouvaient le faire de manière officieuse et non déclarée. A ce titre, ils ne percevaient aucun salaire officiel et ne cotisaient pas aux caisses de sécurité sociale. Ceci occasionnait des situations délicates. En cas de séparation notamment, les conjoints se retrouvaient ainsi totalement démunis, alors que le chef d'entreprise gardait pour lui tous les fruits du travail réalisé en commun.

Depuis la Loi en faveur des PME du 2 août 2005, dite Loi Dutreil II, les choses ont changé. Un conjoint, marié ou pacsé, qui participe régulièrement à l'activité de l'entreprise doit désormais disposer d'un statut lui garantissant un minimum de droits.

Il revient bien sûr aux membres du couple de déterminer d'un commun accord le statut qui apparaît le plus favorable à leurs intérêts. Ils ont le choix entre trois possibilités : statut de conjoint associé, de conjoint salarié, ou de conjoint collaborateur.

Contrat de travail et salaire

Le premier statut – celui de conjoint associé – permet aux personnes mariées ou pacsées de se positionner sur un pied d'équité en se partageant, dans une proportion librement choisie, les parts sociales de l'entreprise. Cette formule présente l'avantage de permettre à chacun de percevoir, à titre personnel, une partie des bénéfices générés par l'activité. Pour cela, il faut toutefois s'inscrire dans un cadre juridique autorisant la présence d'associés au capital : SARL, SAS, SA notamment. Dans ce cadre, le conjoint associé doit être affilié au régime de sécurité sociale dont relève le dirigeant.

Le deuxième statut envisageable – celui de conjoint salarié – est bien adapté aux couples dont l'un des membres est plus impliqué que l'autre dans la gestion de l'entreprise. Ce dernier prend alors les décisions, tandis que l'autre l'aide sans pour autant s'immiscer dans la gestion courante.

Naturellement, il nécessite la signature d'un contrat de travail, la présence effective du conjoint dans l'entreprise et le versement d'un salaire proportionnel à sa qualification.

La troisième option – le statut de conjoint collaborateur – s'applique généralement par défaut lorsque les deux premières alternatives ne sont pas pertinentes. Elle permet au conjoint de bénéficier d'office d'une couverture maladie, en qualité d'ayant droit du chef d'entreprise, ainsi que d'une pension de retraite, pour laquelle le chef d'entreprise est tenu de cotiser. A noter, également, qu'elle autorise le conjoint collaborateur à accomplir au nom du chef d'entreprise des actes de gestion courante.

Pour en savoir plus :

<http://www.apce.com/pid652/tableau-comparatif.html?espace=1&tp=1>

© Thibault Bertrand - Uni-éditions – mars 2012