

Protection sociale

Le statut du conjoint de l'entrepreneur

Travailler avec son conjoint chef d'entreprise c'est possible. Plusieurs statuts existent qui n'offrent pas la même couverture sociale. Encore faut-il faire le bon choix en fonction des circonstances personnelles et des enjeux économiques ? Jean-Michel Lattès, maître de conférence de droit privé à l'UT 1 détaille les différentes options

Jean-Michel Lattès



Gazette du Midi : pourquoi le statut du conjoint du chef d'entreprise pose-t-il problème ?

Jean-Michel Lattès : La question a fait l'objet de débats dans les années 70, à propos du statut de la femme du commerçant ou de l'artisan qui effectue la comptabilité, travaille de façon officieuse, rend des services dans l'entreprise. Lorsque l'épouse devenait veuve ou divorcée, elle se retrouvait sans statut. Un grand débat s'est ouvert qui a débouché sur une loi de juillet 1982 fixant le statut du conjoint collaborateur. L'axe fort, le cœur du dispositif est la retraite, il organise le sort du conjoint lorsque l'époux décède.

Quel sont les différents statuts possibles ?

On peut dresser une typologie : quatre statuts sont possibles, le conjoint sans statut, le conjoint salarié, le conjoint associé et le conjoint collaborateur. Le conjoint sans statut bénéficie d'une protection sociale en qualité d'ayant droit du chef d'entreprise mais jouit de prestations limitées. Pour l'essentiel, il peut bénéficier de l'assurance maladie, mais de nombreuses prestations lui échappent : la retraite, le chômage, l'invalidité-décès.

C'est le statut le plus risqué ?

Il offre en fait une protection minimale au conjoint du chef d'entreprise. Je suis intimement persuadé que c'est encore le cas le plus fréquent. Le travail se fait de manière occulte, le cas typique c'est l'entreprise agricole où l'épouse fait un travail considérable. Mais c'est le mode de fonctionnement de l'entreprise.

Que peut-on faire pour améliorer son statut ?

Le salarié semble le plus naturel lorsque l'entrepreneur fait travailler son conjoint. Il y a en beaucoup d'affaires sur la question à propos de salaire fictif ou de complaisance. La personne ne fait rien dans l'entreprise, elle n'exécute aucune pres-

taxation. On tombe là dans l'abus de biens sociaux, etc. Il faut donc que l'activité soit quantifiable et que la rémunération soit raisonnable par rapport à l'activité exercée. Il existe pour ça des indices, on peut effectuer des enquêtes. C'est le cas de l'affaire Xaviera Tibéri, même s'il s'agit là de deniers publics, c'est le même processus. C'est aussi le cas des élus politiques qui bénéficient de salaires fictifs sans jamais mettre les pieds dans l'entreprise. Cela aussi n'est pas acceptable.

Quel avantage pour le chef d'entreprise de salarier son conjoint ?

C'est l'étendue de la couverture. L'intégralité des cotisations sociales sont versées qui ouvrent droit à l'ensemble des prestations : assurance maladie, risque professionnel, accident de trajet, invalidité-décès... Mais il y a un inconvénient : c'est très cher. Certaines prestations sont déjà liées à la qualité d'ayant droit, elles sont donc superflues. Elles font double emploi notamment pour ce qui concerne les prestations familiales qui ne sont versées qu'à un membre du couple. Ce coût trop élevé constitue la critique majeure formulée dans les années 70 : dans une TPE il n'est pas évident de déclarer son conjoint. Le coût est souvent supérieur aux capacités de l'entrepreneur : elle n'a pas les moyens de se payer un salarié.

S'il n'est pas possible de le salarier quels sont les autres statuts ?

Le conjoint peut être associé. Ici on est à cheval entre le droit des sociétés et le droit social. Les enjeux du choix sortent là de la protection sociale. Mais c'est le moins intéressant sur ce plan là. S'agissant d'associés, on se trouve en présence de deux statuts de travailleur indépendant. Il faut alors faire un rapport coût/bénéfice. Les cotisations sont en effet levées pour des prestations faibles. La seule contrainte en revanche, c'est que le conjoint ait un rôle effectif. Il doit participer à la gestion de l'entreprise, une notion qui peut varier. Le statut de conjoint

associé présente d'autres intérêts liés à la propriété familiale de l'entreprise. Le choix du statut ne se fait plus dès lors au regard de la fiscalité ou de la protection sociale mais en fonction de la volonté de maintenir la propriété des parts entre les conjoints. C'est un enjeu de pouvoir qui guide le choix.

Quel avantage apporte le statut du conjoint collaborateur ?

L'axe majeur, encore une fois, c'est la retraite du conjoint du commerçant ou de l'artisan. Il présente d'importants avantages sociaux et fiscaux. Le conjoint tout d'abord reste l'ayant droit du chef d'entreprise pour les prestations familiales et de maladie ce qui permet d'éviter la double cotisation du conjoint salarié, et rend le statut moins coûteux. Sur le plan des prestations maternité, le salaire de remplacement versé en salaire est ici remplacé par une allocation de repos maternel, une disposition spécifique qui peut être encore compensée par une aide pour le remplacement de la personne absente. Ceci constitue un avantage non négligeable même s'il n'est pas équivalent à celui dont bénéficie la salariée.

La véritable incitation réside dans l'avantage concédé sur la retraite. Le statut du conjoint collaborateur offre en effet un rendement de retraite intéressant moyennant le versement d'une cotisation volontaire. Cela représente un enjeu important pour les artisans et surtout les commerçants qui bénéficient en plus d'une disposition unique en droit français : chacun des conjoints perçoit une retraite et après 65 ans, si l'un de deux décède, le survivant bénéficie d'une troisième prestation, la retraite de survie ou de coexistence égale à une demi-retraite. Pour en bénéficier, il suffit d'inscrire le conjoint au registre du commerce et des sociétés. Quel qu'il en soit, la balance est à faire au cas par cas. Il n'y a pas de choix pré-établi. □

Propos recueillis par Agnès CHANAS