

(Loi 2005-882 du 2 Août 2005 et décret 2006-966 du 1^{er} août 2006)

Entrée en vigueur le 4 AOUT 2006

Modifiés par article 16 de la Loi de Modernisation de l'Economie du 04/08/08

Application : dès le 6 août 2008 (lendemain de la publication au JO)

I – CONDITIONS D'ACCES AU STATUT

- * Etre marié ou être lié par un Pacte Civil de Solidarité au Chef d'Entreprise (mais les concubins ne peuvent prétendre au statut).
- * Participer de façon régulière à l'activité professionnelle
- * Ne pas percevoir de rémunération dans l'entreprise
- * Ne pas avoir la qualité d'associé dans la société

Remarque importante :

Afin d'éviter une double affiliation à un régime social, les conjoints exerçant par ailleurs une activité professionnelle, soit indépendante, soit salariée dans la limite d'un mi-temps (et donc couverts à ce titre) sont présumés ne pas exercer d'activité régulière dans l'entreprise : ils ne sont pas tenus d'être immatriculés en tant que conjoints collaborateurs, ils ne sont toutefois pas exclus du dispositif et peuvent sur déclaration volontaire être inscrits au Répertoire des Métiers ; dans ce cas, ils devront cotiser à l'assurance vieillesse.

Les titulaires d'allocations chômage doivent déclarer leur nouvelle activité aux ASSEDIC. En tant que conjoints collaborateurs, les conjoints sont considérés (par les ASSEDIC) comme créateurs et peuvent continuer de percevoir les allocations chômage dans la limite de leurs droits et ce pendant 15 mois maximum.

Les conjoints retraités qui exercent une activité dans l'entreprise doivent choisir un statut. Leurs cotisations au RSI ne seront pas productives de droits. Pour les retraités d'un autre régime, les cotisations au RSI procureront des droits dans le régime des indépendants.

Ne peuvent accéder au statut de collaborateur les conjointes bénéficiaires de la PAJE, complément de libre choix d'activité (prestation accueil du jeune enfant).

II – ENTREPRISES CONCERNEES

- * Entreprises individuelles ;
- * Sociétés (EURL et SARL dont le gérant est majoritaire) dont l'effectif n'excède pas 20 salariés (à condition de ne pas être associé).

N.B.

*Les associés devront obligatoirement être informés lors de l'assemblée générale qui suivra l'immatriculation de la mention au RM ou au RCS. Lorsque, sur une période de 24 mois consécutifs, l'effectif dépasse le seuil de 20 salariés (sont exclus, entre autres, les apprentis), le chef d'entreprise doit dans **les 2 MOIS** demander la radiation de la mention du conjoint collaborateur.*

III – COUVERTURE SOCIALE

a - Couverture maladie - maternité : pas de cotisations supplémentaires

Le conjoint collaborateur reste l'ayant droit du chef d'entreprise, mais il ne peut percevoir d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident. En cas de maternité, la conjointe bénéficie de l'allocation de repos maternel et en cas d'embauche d'un salarié pour son remplacement temporaire, une allocation de remplacement peut être allouée.

Basés sur le SMIC en vigueur au moment de la naissance, les montants sont :

- * Allocation de repos maternel au 1.1.2012 : **3 031 €** (versée en 2 fois : ½ à la fin du 7^{ème} mois de grossesse et ½ après l'accouchement). En cas d'adoption : **1 515,50 €**.
- * Indemnité de remplacement pour une naissance simple : **1 462,72 €**, pour une naissance multiple : **2 924 €**. Etat pathologique causé par la grossesse : **2 194,08 €**. En cas d'adoption : **713,36 € (ou 1 462,72 € si adoption multiple)**.

Ces deux ressources sont cumulables.

- * *Paternité* : Les pères conjoints collaborateurs peuvent prétendre à 11 jours de congé indemnisé pour une naissance simple (**574,64 €**) et à 18 jours en cas de naissance multiple (**940,32 €**). La preuve de la filiation et de l'arrêt momentané d'activité est exigée.

b - Retraite invalidité décès : l'adhésion au régime vieillesse est obligatoire

L'assiette de cotisation peut être choisie :

- ✓ Soit sur la base du 1/3 du plafond annuel de sécurité sociale en vigueur (dans ce cas, aucune régularisation n'est possible).
- ✓ Soit sur la base du 1/3 ou de la ½ du BIC de l'entreprise (cotisations en plus de celles du dirigeant).
- ✓ **Ou partagées** entre le Chef d'entreprise et le conjoint 1/3 – 2/3 ou ½ du BIC pour chacun. **Dans ce dernier cas, la demande de partage doit être écrite et contresignée par le Chef d'entreprise.** Il n'y a pas de charges supplémentaires pour l'entreprise, mais le bénéfice doit être suffisamment élevé pour que les droits du dirigeant ne soient pas trop diminués.

Lorsque les revenus définitivement connus sont supérieurs à l'assiette appliquée, un réajustement de cotisations est demandé dans le régime de base (pas dans le régime complémentaire ni en invalidité – décès). Les cotisations sont intégralement déductibles du BIC. Les droits sont définitivement acquis, quel que soit le devenir de l'entreprise ou l'avenir du couple.

Remarques

Dans le cas d'un début d'activité et d'une immatriculation concomitante du conjoint collaborateur, l'assiette forfaitaire de cotisations du dirigeant s'applique également au conjoint collaborateur.

*Si le conjoint collaborateur s'inscrit **dans les deux premières années civiles de la création, les assiettes forfaitaires de début d'activité s'appliquent.***

Le dispositif de l'ACCRE ne peut être étendu aux cotisations obligatoires du conjoint collaborateur (en effet, la condition de contrôle de l'entreprise n'est pas remplie).

IV – FORMATION ET QUALIFICATION DU CONJOINT

Le conjoint bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle continue.

L'entreprise est soumise à une cotisation minimale de 0,24 % du plafond annuel de Sécurité sociale au titre de la formation professionnelle continue.

Le conjoint qui a collaboré depuis au moins trois ans à l'activité professionnelle bénéficie d'un délai de 3 ans pour satisfaire aux conditions relatives à la qualification professionnelle dans l'activité concernée lorsqu'il souhaite reprendre l'entreprise après cessation de l'exploitant. Dans ce cas, il devra s'appuyer sur les dispositifs de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

V – RESPONSABILITE DU CONJOINT COLLABORATEUR

Seul, le Chef d'entreprise est tenu responsable à l'égard des tiers. La responsabilité personnelle du conjoint collaborateur ne peut être engagée si les actes d'administration et de gestion sont réalisés pour les besoins de l'entreprise.

En cas de divorce, le Juge peut décider de faire supporter la charge exclusive des dettes et des sûretés consenties par le couple, solidairement ou séparément, dans le cadre de la gestion d'entreprise, au conjoint qui conserve le patrimoine professionnel ou, à défaut, la qualification professionnelle ayant servi de fondement à l'entreprise.

Attention

Si le conjoint collaborateur s'est porté caution solidaire, sa responsabilité est engagée en cas de défaillance de l'entreprise. Dans ce cas, il est possible que son patrimoine personnel soit saisi.



VI – OBLIGATIONS

Le conjoint marié ou pacsé qui participe régulièrement à l'activité professionnelle de l'entreprise sans percevoir de rémunération doit déclarer son statut. Cette déclaration doit être déposée par le Chef d'entreprise auprès du Centre de Formalités de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

Un petit conseil en plus... pour le Chef d'entreprise

Si vous êtes **propriétaire de votre résidence principale**, sachez que la loi 2003-721 du 1er août 2003 vous permet de la rendre **insaisissable**. Nous vous recommandons de voir votre Notaire pour la rédaction de cet acte et déclarer cette formalité au Centre de Formalités des Entreprises de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

Depuis la loi de modernisation de l'économie n° 2008 – 776 du 4 août 2008, vous pouvez protéger l'ensemble de vos biens fonciers bâtis et non bâtis dès lors qu'ils ne sont pas affectés à un usage professionnel.