

(Loi 2005-882 du 2 Août 2005 et décret 2006-966 du 1^{er} Août 2006)
Entrée en vigueur le 4 AOÛT 2006

I – CONDITIONS D'ACCES AU STATUT

- * Participer de façon effective à l'activité de l'entreprise à titre habituel et professionnel.
- * Etre titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif.
- * Percevoir un salaire proportionnel à la qualification demandée (au moins égal au SMIC).
- * Maintenir le lien de subordination caractéristique du contrat de travail*.

Remarque* :

Si le conjoint salarié a la signature du compte courant de l'entreprise, en cas de rupture du contrat de travail (quelle qu'en soit la cause), les ASSEDIC risquent de refuser le droit aux prestations chômage. La subordination peut ne pas être reconnue comme telle et être assimilée à une gérance de fait.

Afin d'éviter tout problème, il est donc recommandé **avant d'établir le contrat de travail** :

- * De signaler par écrit aux ASSEDIC que votre conjoint s'immiscera dans la gestion de l'entreprise et aura la signature du compte courant ;
- * De poser clairement la question de savoir si, en cas de nécessité, le conjoint salarié pourrait prétendre aux allocations chômage.

II – CARACTERISTIQUES DU STATUT SALARIE

Le conjoint salarié est un « salarié ordinaire » c'est-à-dire soumis aux mêmes droits et obligations que tous les autres salariés. Il bénéficie des accords de branche ou conventions collectives s'ils existent dans la branche d'activité concernée.

a - Formalités :

- * Le contrat de travail doit être écrit et doit préciser clairement les fonctions du conjoint, les horaires de travail, le salaire alloué, la référence aux conventions collectives etc.
- * Il est préférable de faire enregistrer le contrat de travail au Centre des Impôts bien que cette démarche ne soit pas obligatoire. En cas de conflit, la preuve de l'existence du statut de conjoint salarié sera facile à apporter. L'enregistrement donne « date certaine » au contrat de travail, donc incontestable.

b - Couverture sociale

L'affiliation au régime général de Sécurité Sociale est obligatoire. Le conjoint bénéficie donc de l'ensemble des prestations du régime salarié (indemnités journalières, accident du travail, retraite de base et retraite complémentaire, invalidité, décès et prestations maternité (ou paternité selon le cas).

En principe, si toutes les précautions évoquées ci-dessus ont été prises, le conjoint peut avoir droit aux allocations chômage et indemnités éventuelles en cas de licenciement. Il peut également bénéficier des mesures applicables aux demandeurs d'emploi.

c) Incidences sur le plan fiscal

Les salaires du conjoint sont imposables (doivent être déclarés dans la catégorie « traitements et salaires »).

Pour l'entreprise :

- ✗ SARL soumise à l'impôt sur les sociétés : l'intégralité du salaire du conjoint peut être déduite (si celui-ci n'est pas excessif) ;
- ✗ Pour les entreprises individuelles et/ou les EURL soumises à l'impôt sur le revenu, le salaire peut être intégralement déduit si les conjoints sont mariés sous le régime de la séparation de biens ou bien si l'entreprise adhère à un Centre de Gestion Agréé (CGA).
- ✗ Dans le cas contraire (pas de CGA ou régime matrimonial communautaire) la déductibilité des salaires est limitée (13 800 € actuellement, mais cette limite peut varier d'une année à l'autre, il convient de se renseigner régulièrement).

Les charges sur salaires sont toujours intégralement déductibles.

III - DROITS A LA FORMATION

En tant que salarié le conjoint est titulaire d'un droit individuel à la formation professionnelle continue. La participation financière liée à la formation est prise en charge par l'entreprise.

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).

IV – OBLIGATION

Le conjoint marié salarié dans l'entreprise doit déclarer son statut. Cette déclaration doit être déposée par le Dirigeant auprès du Centre de Formalités des Entreprises de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat en cas de création ou de reprise d'activité.

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

Si vous êtes **propriétaire de votre habitation 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 auprès du Centre de Formalités des Entreprises de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.