



Entreprendre en couple

Les commerçants, artisans et professions libérales sont en pratique souvent assistés de leur conjoint (il s'agit majoritairement de femmes) dans l'exercice de leur profession.

Auparavant, leur activité ne s'inscrivait pas dans un cadre juridique défini, puisqu'en vertu des dispositions de l'article L 121-3 du Code de commerce, celui qui collabore n'est pas commerçant. Cette situation était constitutive d'injustices sur un plan strictement financier (absence de rémunération), mais également en cas d'arrêt de travail ou de maternité (absence d'indemnités journalières), en cas de divorce ou de décès du chef d'entreprise (pratiquement aucun droit sur l'entreprise) ou encore en matière de retraites (cotisations plafonnées).

Trois lois régissent le statut du conjoint :

- La loi du 10/07/1982 crée 3 statuts pour le conjoint ;
- La loi du 02/08/2005 oblige ce même conjoint à choisir un des statuts depuis le 1er juillet 2007 ;
- La loi du 04/08/2008 élargit certaines dispositions au partenaire pacsé.

Les trois statuts du conjoint

1- Le conjoint collaborateur

Le choix de ce statut est envisageable à la fois dans le cadre d'une exploitation individuelle et dans celui d'une petite société. Cette option est gratuite. Le conjoint participant effectivement à l'entreprise familiale peut devenir conjoint collaborateur (époux ou pacsé depuis la loi du 04/08/2008), et ce quel que soit le régime matrimonial. Il agit comme mandataire du chef d'entreprise pour tous les actes d'administration et dispose d'une protection sociale étendue en matière de retraite.

Conditions – Effets :

*** Conjoint de commerçant/ artisan :**

- Collaboration régulière et effective,
- Pas de rémunération,
- Inscription au RCS ou au RM en tant que conjoint collaborateur (et non commerçant).

*** Conjoint de profession libérale :**

- Aide habituelle et effective,
- Pas de rémunération.

* **Conjoint des associés uniques d'EURL :**

- Participation effective et habituelle,
- Pas de rémunération,
- Pas d'exercice en dehors de l'entreprise d'activité professionnelle dont la durée effective est supérieure à un mi-temps.

* **Mandat social :**

- Le conjoint collaborateur peut accomplir comme mandataire du chef d'entreprise tous les actes d'administration relatifs à son exploitation (présomption de mandat tacite) ;
- Si toutefois le conjoint collaborateur est reconnu gérant de fait, ses actes seront requalifiés en actes de commerce, il engagera sa responsabilité personnelle en cas de faute de gestion et pourra être tenu sur ses biens propres (en pratique la jurisprudence accorde au collaborateur un large champ d'intervention).

* **Assurances sociales et vieillesse (déductibles) :**

- **Maternité** : allocation forfaitaire de repos et allocation de remplacement (conditions fixées par la loi du 11/08/2005), dans le cas où il est justifié qu'elle s'est faite remplacer dans son travail ou à la maison par du personnel salarié.
- **Assurance maladie** : Le conjoint collaborateur n'étant pas rémunéré et ne payant, en conséquence, pas de cotisation sociale personnelle, il est couvert, au titre de l'assurance maladie, en qualité d'ayant-droit du chef d'entreprise.
- **Assurance vieillesse** : le conjoint collaborateur peut adhérer volontairement à la caisse d'assurance vieillesse du chef d'entreprise (retraite personnelle au titre des régimes applicables aux non-salariés, possibilité de rachat de périodes antérieures à l'adhésion dans la limite de 6 ans,...).

Montant des cotisations et des droits :

Commerçants et artisans

Les conjoints collaborateurs de commerçants ou d'artisans disposent de diverses options qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur les droits du chef d'entreprise. Ainsi, le conjoint collaborateur a la possibilité :

- de cotiser sur le tiers du plafond de la sécurité sociale,
- de cotiser sur la base du tiers ou de la moitié des revenus professionnels (ou le tiers des revenus forfaitaires) du chef d'entreprise, dans la limite du plafond de sécurité sociale,
- de payer le tiers ou la moitié des cotisations dues par le chef d'entreprise au titre de ses revenus.

Dans ce cas, les droits à la retraite du chef d'entreprise sont diminués à due concurrence, puisque le partage du paiement des cotisations vaut partage des droits à la retraite entre les deux époux.

Professions libérales

Le montant de la cotisation due par les conjoints collaborateurs des membres de professions libérales est égal à la moitié de la cotisation forfaitaire, outre le quart de la cotisation proportionnelle qui est versée par le professionnel au titre du régime de base obligatoire.

EURL

Les conjoints d'associés uniques d'EURL peuvent cotiser au régime de retraite :

- soit sur la base du tiers du plafond de la sécurité sociale,
- soit sur la base égale du tiers ou de la moitié des revenus professionnels déclarés par le conjoint exploitant.

Déductibilité des cotisations et primes d'assurance :

Les cotisations et primes d'assurance versées par le conjoint collaborateur au titre de sa protection sociale facultative sont déductibles dans les mêmes conditions et limites que celles applicables à l'exploitant (contrats d'assurance groupe).

En conséquence, les cotisations du conjoint collaborateur ou du conjoint de l'associé unique sont déductibles des bénéfices imposables.

Hypothèse du divorce ou du décès :

*** Divorce :**

En cas de divorce, la mention de conjoint collaborateur constitue une preuve de l'activité du conjoint dans l'entreprise et peut lui permettre d'obtenir une indemnité correspondant à la rémunération de ses années de travail.

*** Décès :**

- Le conjoint survivant qui a participé, effectivement et directement à l'activité de l'entreprise pendant au moins 10 ans sans percevoir de rémunération ni être associé aux bénéfices et aux pertes, a droit à une créance de salaire différé (prélevé sur l'actif de la succession). Le montant de la créance est fixé au maximum à 3 fois le Smic annuel en vigueur au jour du décès, dans la limite de 25 % de l'actif successoral.
- Le conjoint survivant peut demander l'attribution préférentielle de l'entreprise à caractère familial, à condition d'avoir effectivement participé à l'exploitation du fonds.

2- Le conjoint salarié

Ce statut est davantage protecteur à l'égard du conjoint (retraite du régime général, indemnités journalières en cas d'arrêt de travail, congés payés, indemnités de licenciement...) mais corrélativement plus coûteux pour le chef d'entreprise.

Les conditions requises :

- * Participation effective du conjoint au commerce, à titre professionnel et habituel ;
- * Rémunération au moins égale au Smic ;
- * Existence d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif ;
- * Non immixtion dans la gestion de l'entreprise individuelle, état permanent de subordination ;
- * Affilié au régime général de la Sécurité Sociale.

Les effets :

- * Bénéficie de la législation du travail ;
- * Le salaire :
 - versé au conjoint par une société soumise à l'IS : totalement déductible.
 - versé par une société soumise à l'IR :
 - o déductible dans la limite de 3 fois le Smic annuel lorsque les époux sont mariés sous un régime de communauté et si l'entreprise a adhéré à un CGA (à défaut, déduction limitée à 2 600 €),
 - o pas de limite de déductibilité si les époux sont mariés sous un régime de séparation.

3- Le conjoint associé

Un conjoint peut dans certains cas s'associer dans une structure sociétaire avec son époux (se) chef d'entreprise.

Les **avantages** du statut d'associé se situent surtout au niveau du **patrimoine de l'entreprise et de sa transmission**.

Ainsi, si le chef d'entreprise vient à disparaître, le conjoint pourra demeurer dans la société et y conserver ses responsabilités ou son travail en passant, éventuellement, en société à responsabilité limitée à associé unique (dite « EURL ») ou en société par actions simplifiée unipersonnelle (SASU).

Si le couple a des héritiers, il pourra obtenir beaucoup plus facilement l'attribution de toutes les parts sociales ou actions de façon à succéder au conjoint décédé. Au contraire, s'il n'est pas associé, les héritiers pourront demander que l'entreprise leur revienne.

Enfin, comme dans toute société de capitaux, le conjoint associé n'est responsable des pertes qu'à concurrence de ses apports alors que la faillite d'un commerçant en nom propre entraîne le plus souvent des dettes pour toute la famille, conjoint compris, et ce notamment si les époux sont mariés sous un régime de communauté.

Les conditions classiques relatives au contrat de société sont applicables (notamment sur les apports en nature, en espèces ou numéraires, ou en industrie).

Toutefois, lorsqu'une société est constituée entre époux, Il est recommandé de régulariser les statuts par acte notarié.

* Si le conjoint ne travaille pas avec le chef d'entreprise, il n'est affilié à aucun régime social obligatoire. Il n'aura ni retraite, ni ne touchera de prestations de maternité ou d'indemnités en cas de chômage.

* Si le conjoint travaille avec le chef d'entreprise :

- soit comme salarié : le régime général de la Sécurité Sociale est applicable ;
- soit comme non salarié : application du régime social des indépendants.[PF1]

Conjoint sans statut ou collaborateur ou salarié

- S'il est marié sous le régime de la communauté légale, il n'est pas responsable sur ses biens propres si l'entreprise de l'autre époux a des dettes.
- En revanche, dès lors que l'entreprise est un bien commun (créée après le mariage), sa faillite engage l'ensemble des biens communs du ménage (ceux acquis après le mariage). Le régime de la séparation de biens peut éviter cet écueil.

Conjoint associé dans l'entreprise familiale

Le choix du régime matrimonial a moins d'importance. Dans ce cas en effet, le conjoint n'est responsable des dettes de l'entreprise qu'à concurrence du montant de sa participation au capital. Mais comme l'exploitant lui-même, il peut être condamné à combler le passif de la société s'il exerce des fonctions de direction et qu'il a commis des fautes de gestion.

Le sort des biens professionnels en cas de rupture ou de décès

En cas de rupture ou de décès, les droits du conjoint sur les biens professionnels dépendront essentiellement du régime matrimonial adopté et du statut du conjoint dans l'entreprise.

En cas de rupture :

- Régime de séparation de biens : la plus-value acquise et générée par l'activité du chef d'entreprise (sur le fonds de commerce ou les titres sociaux) ne profitera qu'à l'époux exploitant. Ce régime, protecteur face aux créanciers professionnels, peut s'avérer injuste en cas de rupture.
- Régime de communauté : le conjoint aura droit dans le cadre du partage à la moitié de la valeur des titres sociaux ou du fonds (artisanal, de commerce, libéral).

En cas de décès :

À la suite de la réforme des successions de 2006, les droits du conjoint survivant sont renforcés ; il bénéficiera (en présence d'enfants tous communs aux époux) :

- soit de l'usufruit de l'entreprise,
- soit d' ¼ en pleine propriété (à moins qu'une clause de prélèvement permettant l'attribution en pleine propriété n'ait été prévue dans le contrat de mariage).

Le conjoint peut demander l'attribution préférentielle du fonds par voie de partage dans les conditions prévues par les articles 831 et suivants du Code civil.



RÉSEAU
TRANSMETTRE
& REPRENDRE

