

## **Le statut du conjoint qui participe au projet de création d'entreprise**

Lorsque deux conjoints décident de créer ensemble une entreprise, se pose tout naturellement le problème de leur statut.

Le conjoint ou le partenaire pacsé participant de manière régulière à une activité professionnelle doit être déclaré sous l'un des statuts suivants :

- conjoint associé,
- conjoint salarié,
- conjoint collaborateur.

Il est donc très important de bien réfléchir aux avantages et inconvénients de chaque statut.

### **1ère situation : les deux époux souhaitent se placer sur un pied d'égalité**

Cette idée, ils l'ont eue ensemble et ils veulent s'impliquer ensemble tant au niveau de la mise en oeuvre du projet qu'au niveau de la conduite de l'entreprise. Ils pourront, dans cette situation, envisager la création d'une société, dans laquelle ils détiendront chacun un certain nombre de parts sociales, ce qui leur donnera droit à une partie des bénéfices.

Ils seront ainsi associés dans la même entreprise, rémunérés ou non.

Mais attention ils doivent être conscients qu'une mésentente, et, a fortiori, un divorce, pourra mettre en péril l'entreprise, surtout s'ils sont associés à 50/50.

### **2ème situation : un seul des époux ou partenaire est porteur du projet, mais il souhaite associer son conjoint à l'exploitation ou à la gestion de l'entreprise.**

Deux situations peuvent se présenter :

L'entrepreneur emploie son conjoint en tant que salarié.

Cette situation peut se rencontrer :

- si ce dernier participe effectivement à l'activité de l'entreprise à titre habituel et professionnel,
- s'il est titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif,
- s'il perçoit un salaire normal, c'est-à-dire proportionnel à sa qualification,
- et s'il ne s'immisce pas dans la gestion de l'entreprise.

Le conjoint intervient dans l'entreprise en qualité de conjoint collaborateur.

Ce statut peut être adopté par le conjoint (ou partenaire pacsé) d'un entrepreneur individuel, de l'associé unique d'une EURL ou du gérant majoritaire d'une SARL ou SELARL de 20 salariés au plus :

- qui collabore à l'entreprise régulièrement et effectivement,
- qui ne perçoit pas de rémunération,
- qui n'est pas associé dans la société.

La loi Pacte du 22 mai 2019 a prévu plusieurs mesures visant à renforcer la protection du conjoint du chef d'entreprise. Un décret du 11 octobre 2019 a précisé les modalités de mise en œuvre de ces mesures.

Ainsi, à défaut de déclaration du statut du conjoint par le chef d'entreprise, celui-ci est présumé avoir opté pour le statut de conjoint salarié, mesure est entrée en vigueur le 14 octobre 2019.

Par ailleurs, le décret supprime le seuil de 20 salariés autrefois obligatoire pour bénéficier du statut de conjoint collaborateur avec une application au 1er janvier 2020.

### **Comparatif des statuts du conjoint**

Les conjoints (personnes mariées, quel que soit leur régime matrimonial) et les personnes liées par un Pacs au dirigeant qui participent régulièrement à l'activité de l'entreprise ont l'obligation de choisir l'un des statuts suivants : collaborateur, associé ou salarié.

Le choix du statut s'effectue en fonction de la nature de la participation dans l'entreprise.

Quelle est leur situation en fonction du statut choisi ?

Ce tableau récapitule les principaux éléments permettant de comparer ces trois statuts.

	<b>Conjoint collaborateur</b>	<b>Conjoint salarié</b>	<b>Conjoint associé</b>
Personnes concernées	<p>Le conjoint ou partenaire pacsé du commerçant, de l'artisan ou du professionnel libéral.</p> <p>Le conjoint ou partenaire pacsé de l'associé unique d'EURL de 20 salariés au plus.</p> <p>Le conjoint ou partenaire pacsé du gérant majoritaire de SARL ou de SELARL de 20 salariés au plus. (2)</p>	<p>Le conjoint ou partenaire pacsé du commerçant, de l'artisan, ou du professionnel libéral.</p> <p>Le conjoint ou partenaire pacsé du dirigeant d'une société.</p>	<p>Le conjoint ou partenaire pacsé du dirigeant d'une société (sauf EURL ou SASU).</p>

	<p>La loi Pacte du 22 mai 2019 supprime à compter du 1er janvier 2020 le seuil de 20 salariés.</p>		
Conditions	<p>Participer effectivement et régulièrement à l'activité de l'entreprise sans être rémunéré.</p> <p>Ne pas être associé dans la société.</p>	<p>Participer effectivement à l'activité de l'entreprise à titre habituel et professionnel.</p> <p>Être titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif (1).</p> <p>Percevoir un salaire normal, c'est-à-dire correspondant à sa qualification et aux pratiques du secteur.</p>	<p>Détenir une participation dans la société :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit en réalisant un apport personnel,</li> <li>- soit en revendiquant la qualité d'associé si le conjoint est marié sous le régime de la communauté et que l'apport a été réalisé avec un bien commun.</li> </ul>
Formalités	<p>L'option pour ce statut doit être effectuée par le chef d'entreprise auprès du CFE.</p> <p>Cette formalité peut être réalisée soit lors de la création de l'entreprise, soit ultérieurement, mais dans ce cas, elle doit avoir lieu dans les deux mois suivant le début de la participation du conjoint à</p>	<p>Recommandé d'établir un contrat de travail par écrit en indiquant précisément les renseignements suivants : fonctions du conjoint ou partenaire, horaires de travail, salaire versé, etc.</p> <p>Enregistrement possible du contrat de travail au service des impôts.</p>	<p>Mention et signature dans les statuts.</p> <p>Lorsque la société est constituée entre époux, il est conseillé d'établir les statuts par acte notarié.</p>

	<p>l'activité de l'entreprise. La déclaration d'option pour ce statut est mentionnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- au Registre du commerce et des sociétés (pour les commerçants),</li> <li>- ou au Répertoire des métiers (pour les artisans).</li> </ul>		
Pouvoirs dans l'entreprise	<p>Pour le commerçant et l'artisan :</p> <p>Mandat de l'exploitant pour accomplir en son nom tous les actes de gestion courante, sauf renonciation à ce mandat, Pouvoir de réaliser des actes de disposition (cession, mise en garantie...) relatifs aux biens communs ou indivis avec l'accord de l'exploitant.</p>	Selon les dispositions du contrat de travail.	Droit de vote aux assemblées générales.
Rémunération	Aucune	Salaire au moins égal au Smic, conforme à la convention collective et à l'usage de la profession pour un poste et une qualification équivalents.	Droit aux bénéfices distribués sous forme de dividendes. Pour en savoir plus sur la possibilité d'avoir à régler des cotisations sociales sur une part des dividendes
Protection sociale	<p>Assurance maladie maternité :</p> <p>Affiliation gratuite en qualité d'ayant-droit du chef d'entreprise</p> <p>Indemnités journalières</p>	Affiliation obligatoire au régime général de sécurité sociale	<p>Assurance maladie maternité et retraite</p> <p>Affiliation obligatoire au régime social dont relève le conjoint dirigeant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sécurité sociale pour les</li> </ul>

	<p>condition à remplir : affiliation minimale d'une année et paiement minimal de cotisations.</p> <p>Retraite : adhésion obligatoire au régime d'assurance vieillesse de l'exploitant.</p>		<p>indépendants (ex RSI) pour les conjoints de dirigeants non-salariés (sauf si le conjoint ou partenaire pacsé est par ailleurs salarié),</p> <p>- régime général de la sécurité sociale si le conjoint dirigeant est assimilé-salarié.</p>
Formation du conjoint	<p>Le conjoint bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle continue.</p> <p>Au titre de la formation professionnelle continue, l'exploitant commerçant et le professionnel libéral est redevable d'une cotisation majorée à 0,34% du plafond annuel de la sécurité sociale, en raison de la participation de son conjoint. La cotisation de l'artisan n'est pas majorée.</p>	<p>En tant que salarié, le conjoint est titulaire d'un droit individuel à la formation professionnelle continue.</p> <p>La participation au financement de la formation professionnelle continue est alors prise en charge par l'employeur.</p>	<p>Le conjoint bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle continue.</p> <p>Au titre de la formation professionnelle continue, le dirigeant travailleur non salarié de l'entreprise commerciale ou libérale est redevable d'une cotisation majorée à 0,34% du plafond annuel de la sécurité sociale, en raison de la participation de son conjoint. La cotisation du dirigeant de l'entreprise artisanale n'est pas majorée.</p>
Droits au regard de l'assurance chômage	<p>Pas d'ouverture de droits à l'assurance chômage</p> <p>Possibilité de maintien des allocations chômage dans les conditions d'une reprise d'activité indépendante.</p>	<p>Ouverture de droits à l'assurance chômage au titre de ce statut.</p> <p>Maintien des allocations chômage dans les conditions d'une reprise d'activité salariée réduite.</p>	<p>Pas d'ouverture de droits à l'assurance chômage au titre de ce statut.</p> <p>Possibilité de maintien de ses allocations chômage.</p>

		Application des règles du droit du travail notamment au regard du licenciement.	
Régime fiscal	Sans objet du fait de l'absence de rémunération. Les cotisations versées aux contrats d'assurance groupe (contrats Madelin) pour le conjoint ou partenaire pacsé collaborateur sont déductibles dans la limite d'un plafond variable selon l'objet du contrat.	Pour le conjoint ou partenaire pacsé salarié : Imposition de sa rémunération à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.  Pour l'employeur : Déduction intégrale du salaire du conjoint, s'il n'est pas excessif.	Imposition des dividendes à l'IR dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers.
Responsabilité en cas de difficultés de l'entreprise	Seul le chef d'entreprise est responsable au titre des actes accomplis par le conjoint ou le partenaire pacsé collaborateur pour les besoins de l'entreprise.	A condition de rester dans ses prérogatives en tant que salarié, sa responsabilité ne peut pas être recherchée. Pour le conjoint marié sous un régime de communauté, les salaires perçus se fondent dans la "masse commune" et ne sont saisissables par les créanciers professionnels que pour partie. Pour le conjoint marié sous un régime de participation aux acquêts, les salaires versés constituent des biens propres, non saisissables par les créanciers professionnels de l'exploitant. Pour le conjoint marié sous un régime de séparation de biens,	Responsabilité limitée au montant des apports (sauf dans les SNC).

		les salaires versés constituent des biens propres, insaisissables par les créanciers professionnels de l'exploitant.	
Séparation des conjoints ou partenaires pacsés	En principe : cessation automatique du bénéfice de ce statut en cas de divorce ou de séparation de corps ou de rupture du Pacs. Cependant, suite au prononcé du divorce, le juge peut faire supporter solidairement ou séparément, la charge exclusive des dettes et sûretés consenties par le couple dans le cadre de la gestion de l'entreprise, au conjoint qui conserve le patrimoine professionnel, ou à défaut, la qualification professionnelle ayant servi de base à l'entreprise.	Sans effet sur le contrat de travail	Sans effet, sauf disposition contraire des statuts.
Décès de l'exploitant	Le conjoint survivant qui a participé, sans rémunération, pendant 10 ans à l'activité d'une entreprise commerciale, artisanale ou libérale peut prétendre à une part prélevée sur la succession. En cas de cessation d'activité de l'artisan, son conjoint collaborateur depuis au moins 3 ans, peut reprendre	Sans effet sur le contrat de travail si l'activité est poursuivie. En cas de cessation d'activité de l'artisan, son conjoint, salarié de l'entreprise depuis au moins 3 ans, peut reprendre la direction de l'entreprise et bénéficie d'un délai de 3 ans pour satisfaire aux conditions relatives à la qualification	Sans effet sur sa qualité d'associé si l'activité est poursuivie. En cas de cessation d'activité de l'artisan, son conjoint associé depuis au moins 3 ans, bénéficie d'un délai de 3 ans pour satisfaire aux conditions relatives à la qualification professionnelle dans l'activité concernée. Dans ce cas, il devra s'appuyer sur les dispositifs de validation des



	immédiatement la direction de l'entreprise, mais bénéficie d'un délai de 3 ans pour satisfaire aux conditions relatives à la qualification professionnelle dans l'activité concernée. Dans ce cas, il devra s'appuyer sur les dispositifs de validation des acquis d'expérience.	professionnelle dans l'activité concernée. Dans ce cas, il devra s'appuyer sur les dispositifs de validation des acquis d'expérience.	acquis d'expérience.
Sortie du statut	Résiliation à tout moment sur demande du conjoint collaborateur Cessation automatique en cas de changement de statut de l'entreprise.	Démission Arrivée du terme du contrat de travail si CDD Licenciement	Cession de ses droits sociaux

(1) Pôle emploi peut sanctionner le défaut de travail effectif. En revanche, il n'est pas nécessaire de démontrer l'existence d'un lien de subordination (arrêt de la Cour de cassation du 6 novembre 2001)

(2) On entend par gérant majoritaire, l'associé détenant plus de 50 % des parts, mais également l'associé minoritaire faisant partie d'un collège de gérance majoritaire (avis 07-18 et 08-35 du comité de coordination du RCS).

### **Conjoint collaborateur**

Le statut de conjoint collaborateur s'adresse au conjoint du chef d'entreprise ou à la personne à laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité, non associé, exerçant une activité professionnelle régulière dans l'entreprise commerciale, artisanale ou libérale, sans percevoir de rémunération.

Ce statut ne peut pas bénéficier aux personnes vivant en concubinage avec le chef d'entreprise.

### **Personnes concernées**

Le conjoint (ou partenaire pacsé) :

- du commerçant, de l'artisan ou du professionnel libéral,
- de l'associé unique d'EURL,
- du gérant majoritaire de SARL.

La loi Pacte du 22 mai 2019 a supprimé à compter du 1er janvier 2020 l'ancien seuil de 20 salariés en deçà duquel le conjoint peut opter pour le statut de conjoint collaborateur.

A noter : il peut aussi s'agir du conjoint d'un associé gérant minoritaire en parts, à titre individuel, mais faisant partie d'un collège de gérance majoritaire (avis du comité de coordination du RCS).

### **Conditions**

- Collaborer régulièrement à l'activité de l'entreprise : les conjoints (ou partenaires pacsés) exerçant par ailleurs une activité non salariée, ou une activité salariée au moins égale à un mi-temps sont présumés ne pas exercer une activité régulière dans l'entreprise. Il leur est cependant possible d'apporter la preuve qu'ils participent régulièrement à l'entreprise afin d'opter pour ce régime.
- Ne pas percevoir de rémunération
- Ne pas être associé de la société
- Pour les artisans et commerçants, être mentionnés :
  - au Registre du commerce et des sociétés (pour les commerçants),
  - ou au Répertoire des métiers (pour les artisans).

Précision : le conjoint (ou le partenaire pacsé) d'une personne dispensée d'immatriculation au Registre du commerce et des sociétés (RCS) peut, s'il exerce régulièrement une activité dans l'entreprise, avoir la qualité de conjoint collaborateur.

### **Procédure**

L'option pour le statut de conjoint collaborateur est exercée par le chef d'entreprise sur papier libre auprès du CFE :

- soit lors du dépôt du dossier unique de déclaration de création d'entreprise,
- soit au cours de la vie de l'entreprise, lorsque la participation du conjoint à l'activité de l'entreprise intervient après la déclaration de celle-ci au CFE. Dans ce cas, une déclaration modificative doit être effectuée auprès du CFE dans les deux mois suivant le début de la participation du conjoint.

L'option du conjoint collaborateur est donc mentionnée sur le Registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au Répertoire des métiers (RM).

Par ailleurs, l'option pour ce statut par le conjoint du gérant associé majoritaire doit être portée à la connaissance des autres associés lors de l'assemblée générale suivant l'option exercée.

### **Avantages**

- Mandat social

Le conjoint collaborateur peut accomplir à la place et au nom du chef d'entreprise tous les actes administratifs relatifs à l'exploitation de l'entreprise. Il est présumé avoir reçu un mandat de son époux (ou partenaire pacsé) exploitant.

Cet avantage ne concerne que les conjoints de commerçants ou d'artisans.

Si les époux sont mariés sous le régime de la communauté et que l'entreprise fait partie de la masse commune, le conjoint collaborateur est habilité à accomplir également des actes de disposition (donation, vente, etc.). Néanmoins, les règles de cogestion doivent être respectées, concernant la vente du fonds de commerce et des immeubles appartenant à la communauté.

- Responsabilité

La responsabilité personnelle du conjoint collaborateur ne peut être engagée que si les actes de gestion et d'administration sont accomplis pour les besoins de l'entreprise. Le chef d'entreprise est seul responsable vis-à-vis des tiers.

- Régime social

	Conjoint collaborateur d'un COMMERCANT	Conjoint collaborateur d'un ARTISAN	Conjoint collaborateur d'un PROFESSIONNEL LIBERAL relevant de la CIPAV
<b>MALADIE</b>			
AFFILIATION	Prestations en nature (frais de santé) : Affiliation en qualité d'ayant-droit du chef d'entreprise Prestations en espèces (indemnités journalières en cas d'arrêt de travail) : Affiliation personnelle obligatoire : versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie - Cotisation annuelle : 138 € - Montant des indemnités journalières : 21,77 € (elles ne sont pas cumulables avec l'indemnité de remplacement) Condition à remplir : - être affilié depuis au moins 1 an au régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés, - payer un minimum de cotisations.	Prestations en nature (frais de santé) : Affiliation en qualité d'ayant-droit du chef d'entreprise, sauf si conjoint affilié au titre d'un autre régime (salarié par exemple)	
<b>MATERNITE</b>			
COUVERTURE SOCIALE	La conjointe collaboratrice bénéficie : - d'une indemnité forfaitaire de repos maternel - d'une indemnité de remplacement (entre 7 et 28 jours, ou sur demande pendant 56 jours, pour un montant maximal de 53,52 €/jour), si elle est remplacée dans son travail ou à la maison par du personnel		

salarié.

A noter : le père conjoint collaborateur ou le conjoint collaborateur de la mère, autre que le père, peut bénéficier d'une indemnité de remplacement sous certaines conditions.

#### VIEILLESSE DE BASE

BASE DE CALCUL DE LA COTISATION	Au choix (1), entre : <ul style="list-style-type: none"><li>- un revenu forfaitaire égal au tiers du plafond de la sécurité sociale (PASS)</li><li>- 1/3 du revenu professionnel du chef d'entreprise,</li><li>- 1/2 du revenu professionnel du chef d'entreprise.</li></ul> Ou, avec l'accord du chef d'entreprise, sur une fraction de son revenu d'activité (2) égale à : <ul style="list-style-type: none"><li>- 1/3</li><li>- 1/2</li></ul>	Au choix (2), entre : <ul style="list-style-type: none"><li>- un revenu forfaitaire égal à 1/3 du PASS</li><li>- 1/3 du revenu professionnel du chef d'entreprise,</li><li>- 1/2 du revenu professionnel du chef d'entreprise,</li></ul> Ou, avec l'accord du chef d'entreprise, sur une fraction de son revenu professionnel (2) égale à : <ul style="list-style-type: none"><li>- 1/3</li><li>- 1/2</li></ul>
TAUX DE COTISATION	- 17,75 % dans la limite du PASS - 0,6 % au delà	- 10,10 % sur les revenus inférieurs à 1 PASS - 1,87 % sur les revenus compris entre 1 PASS et 5 PASS.

#### RETRAITE COMPLEMENTAIRE

BASE DE CALCUL	- Base de calcul identique à celle retenue pour la vieillesse de base	Cotisations déterminées en fonction des tranches du revenu du professionnel libéral
TAUX OU MONTANT DE LA COTISATION	- 7 % dans la limite de 1 PASS - 8 % sur la part du revenu comprise entre 1 et 4 fois le PASS	Au choix, entre : <ul style="list-style-type: none"><li>- 1/4 du montant de la cotisation forfaitaire versée par le professionnel libéral</li><li>- 1/2 du montant de la cotisation forfaitaire versée par le professionnel libéral</li></ul>

#### INVALIDITE-DECES

BASE DE CALCUL	- Base de calcul identique à celle retenue pour la vieillesse de base	Cotisations forfaitaires (3 niveaux de protection différents)
TAUX OU MONTANT	Invalidité/décès : 1,3 %	Au choix, entre :

DE LA COTISATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/4 du montant de la cotisation forfaitaire versée par le professionnel libéral</li> <li>- 1/2 du montant de la cotisation forfaitaire versée par le professionnel libéral</li> </ul>
------------------	--

(1) Les modalités d'option, ainsi que le renouvellement ou le changement d'option, peuvent varier, notamment selon l'activité exercée, se renseigner auprès de l'organisme social concerné :

- la Sécurité sociale pour les indépendants (ex RSI) pour les commerçants et artisans : [www.secu-independants.fr](http://www.secu-independants.fr)
- la caisse d'assurance vieillesse à laquelle est affilié le professionnel libéral : [www.cnavpl.fr](http://www.cnavpl.fr)

(2) Dans ces deux derniers cas, la fraction du revenu servant de base de calcul à la cotisation vieillesse du conjoint collaborateur est déduite du revenu professionnel pris en compte pour la cotisation vieillesse du chef d'entreprise.

Les conjoints collaborateurs ont la possibilité d'adhérer au dispositif d'assurance volontaire prévu dans le régime général de sécurité sociale, au titre des accidents de travail et maladies professionnelles.

Le décret du 6 novembre 2014 précise que leur assiette de cotisations est le salaire minimum servant de base au calcul des rentes versées aux ayants-droits des victimes de certains accidents.

Les conjoints collaborateurs pouvant justifier par tous moyens d'avoir participé directement et effectivement à l'activité de l'entreprise, peuvent racheter jusqu'au 31 décembre 2020 des périodes d'assurance vieillesse dans la limite de 6 ans.

Les modalités de rachat sont prévues par le [décret n°2012-1034 du 7 septembre 2012](#).

Les personnes qui ont perdu la qualité de conjoint collaborateur (séparation ou cessation d'activité du conjoint) et dont l'affiliation obligatoire prend fin, peuvent s'affilier volontairement auprès du régime de retraite pour continuer à se constituer des droits à la retraite, s'ils n'ont pas atteint l'âge légal de la retraite et qu'ils n'ont pas d'activité professionnelle.

Le [décret n° 2015-769 du 29 juin 2015](#) précise l'assiette de calcul des cotisations retraite de base, complémentaire et invalidité-décès, le délai d'adhésion à la caisse et la caisse compétente pour recevoir la demande.

- Déduction des cotisations obligatoires d'assurance vieillesse

Les cotisations versées au titre de l'assurance vieillesse de base, de la retraite complémentaire et de l'invalidité-décès pour le compte du conjoint collaborateur sont entièrement déductibles des bénéficiaires industriels et commerciaux et des bénéficiaires non commerciaux.

- Cotisations sociales facultatives

Les cotisations et primes 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).

Le conjoint collaborateur peut, le cas échéant, participer au plan d'épargne entreprise.

- Formation du conjoint collaborateur

Le conjoint collaborateur bénéficie d'un droit personnel au titre de la formation professionnelle continue.

La cotisation due par le dirigeant d'une entreprise au titre de la formation professionnelle continue est alors au moins égale à 0,34 % du plafond annuel de sécurité sociale (soit 138 € environ pour 2019).

- Poursuite de l'activité en cas de cessation d'activité

En cas de cessation d'activité par le dirigeant d'une entreprise artisanale nécessitant une qualification professionnelle, le conjoint collaborateur depuis au moins 3 ans dispose d'un délai de 3 ans pour se conformer à la réglementation relative à la qualification professionnelle. Il est alors tenu de s'engager dans une démarche de validation des acquis.

Le conjoint collaborateur du micro-entrepreneur

Rappel : les personnes qui créent à compter du 1er janvier 2016 sous le régime fiscal de la micro-entreprise sont automatiquement placées sous le régime micro-social simplifié.

Les cotisations sociales des conjoints collaborateurs de ces micro-entrepreneurs sont calculées sur des bases spécifiques choisies parmi 2 options par l'assuré.

- Option A : la base de calcul correspond à un pourcentage du chiffre d'affaires différent selon la nature de l'activité exercée : 58 % ou 46 %

- Option B : la base de calcul correspond à ce même pourcentage multiplié par 1/3 du Pass divisé par le taux d'abattement correspondant à l'activité exercée ( 71 %, 50 %, 34 %).

## Conjoint salarié

### Conditions

- Participer effectivement à l'activité de l'entreprise à titre habituel et professionnel,
- Etre titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif et recevoir des fiches de paie mensuelles,
- Percevoir un salaire normal, c'est-à-dire proportionnel à sa qualification (au minimum, il doit être égal au Smic).

*Précision : dès lors que ces conditions sont réunies, il n'est pas nécessaire de démontrer l'existence d'un lien de subordination (arrêt de la Cour de cassation du 6 novembre 2001).*

### Formalités

Il est recommandé :

- d'établir le contrat de travail par écrit,
- d'indiquer précisément les renseignements suivants : les fonctions du conjoint, ses horaires de travail, le salaire qui lui sera versé, etc.
- de faire enregistrer le contrat de travail au service des impôts. Cela n'est pas obligatoire mais en cas de conflit, avec les organismes sociaux par exemple, il sera plus facile de justifier de la réalité du statut de conjoint salarié.

La formalité de l'enregistrement donne en effet "date certaine", c'est-à-dire une date incontestable, au contrat de travail.

### Modalités

- Affiliation obligatoire au régime général de sécurité sociale

Comme tout autre salarié, le conjoint bénéficie de l'ensemble des prestations du régime général de la sécurité sociale (indemnités journalières en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail, etc.).

- Protection en cas de licenciement

Il peut prétendre aux allocations chômage et percevoir éventuellement des indemnités.

Il peut également bénéficier des mesures applicables aux demandeurs d'emploi (stages de formation, etc.).



- Statut fiscal

Pour le conjoint salarié : son salaire sera soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

Pour l'entreprise :

- EIRL ou Société soumise à l'impôt sur les sociétés (SARL, SA, SAS, etc.) : elle peut déduire intégralement le salaire du conjoint, s'il n'est pas excessif.
- Entreprise individuelle (dont l'EIRL), SNC, EURL soumise à l'impôt sur le revenu : elle peut déduire son salaire :
  - . intégralement si le conjoint est marié sous un régime de séparation de biens, ou s'il est marié sous un autre régime matrimonial et que l'entreprise a adhéré à un centre de gestion (ou association) agréé(e),
  - . dans la limite annuelle de 17 500 euros s'il est marié sous un régime matrimonial de communauté ou de participation aux acquêts et que l'entreprise n'est pas adhérente d'un centre de gestion ou association agréé. Les charges sociales sont toujours déductibles intégralement.

La loi de finances pour 2019 supprime la limite annuelle de 17 500 euros pour les exercices clos à compter de 2018.

- Le salaire du conjoint est-il à l'abri des créanciers ?

L'article 1414 du code civil prévoit que les gains et salaires d'un époux ne peuvent être directement saisis (par une procédure de saisie-attribution de l'employeur) que lorsque la dette a pour objet l'entretien du ménage ou l'éducation des enfants.

Les créanciers de l'exploitant ne pourront donc avoir recours à cette procédure.

Cependant, une fois que les salaires ont été payés, ils entrent dans la catégorie de la "masse commune des époux" et il devient difficile de les distinguer. C'est pourquoi l'article 1414 du code civil prévoit que, dans ce cas, une partie des sommes figurant sur un compte courant ou de dépôt alimenté en tout ou partie par les gains et salaires de l'autre époux, est insaisissable.