



HAL
open science

Le statut du conjoint du chef d'entreprise : avantages, inconvénients et optimisations

Linda Georgin

► To cite this version:

Linda Georgin. Le statut du conjoint du chef d'entreprise : avantages, inconvénients et optimisations. Gestion et management. 2013. dumas-00934101

HAL Id: dumas-00934101

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00934101v1>

Submitted on 21 Jan 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Mémoire de stage

Le statut du conjoint du chef d'entreprise

Avantages, inconvénients et optimisations



Présenté par : GEORGIN Linda

Nom de l'entreprise : GUERRERO & ASSOCIES

Tuteur entreprise : Mr GUERRERO Raphaël

Tuteur universitaire : Mr SIBEUD Mickaël

**Master 2 Professionnel (FI)
Master Finance
Spécialité Gestion de Patrimoine
2012- 2013**



upmf
Grenoble
Université Pierre-Mendès-France
Sciences sociales & humaines

Avertissement :

L'IAE de Grenoble, au sein de l'Université Pierre-Mendès-France, n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires des candidats aux masters en alternance : ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Tenant compte de la confidentialité des informations ayant trait à telle ou telle entreprise, une éventuelle diffusion relève de la seule responsabilité de l'auteur et ne peut être faite sans son accord.

REMERCIEMENTS

En préambule à ce Mémoire de stage, je tiens à remercier Mr Raphaël Guerrero, associé gérant du cabinet Guerrero & Associés de m'avoir offert l'opportunité d'effectuer mon stage au sein d'un cabinet dynamique et en pleine expansion. Merci également à Mr Guerrero pour son accueil, sa disponibilité et ses précieux conseils.

Reprenant le poste de l'assistante de Mr Guerrero, Mme Rouveyrol, partie en congé maternité, j'ai ainsi pu être confrontée dès les premiers jours aux diverses missions que suggère ce poste.

Cette expérience m'a permis de consolider mes motivations d'exercer à l'avenir le métier de Conseiller en Gestion de Patrimoine.

Je remercie toute l'équipe du Cabinet, à savoir Mme Virginie Rouveyrol pour ses précieux conseils durant les quinze premiers jours de mon stage, Mme Maria Sgarra, Mme Christine Saunier ainsi que Mr Alain Gross pour leur gentillesse et leur partage de connaissances qui m'ont permis d'effectuer mon stage dans des conditions optimales.

Je remercie toute l'équipe du Master 2 Gestion de Patrimoine de l'IAE de Grenoble pour m'avoir offert la possibilité d'acquérir de solides connaissances dans de nombreux domaines.

Je remercie particulièrement Mr Sanfilippo Gilles, notre directeur de Master, Mr Sibeud Mickaël, mon tuteur de stage pour sa disponibilité et ses conseils ainsi que Mme Cadène Nicole pour avoir supporté tout au long de l'année le millésime 2013.

RESUME

Le choix d'un statut pour le conjoint du chef d'entreprise est devenu obligatoire suite à la loi du 2 août 2005. Ce dernier, lorsqu'il travaille aux côtés du chef d'entreprise, a dorénavant le devoir d'opter pour l'un des trois statuts proposés : conjoint collaborateur, salarié ou associé.

Chacun des choix induit des avantages mais aussi des inconvénients et les impacts sont différents à plusieurs niveaux. Il est ainsi nécessaire d'analyser les effets sur le plan fiscal, mais aussi sur le plan de la rémunération, de la protection sociale, de la retraite ou encore de la prévoyance.

Ce mémoire propose d'aborder le sujet sous un angle global afin de mettre en perspective les avantages et les inconvénients des trois statuts et d'effectuer des choix avertis. Des produits d'optimisation tels que les contrats en loi Madelin, les Plans d'Epargne Entreprise ou encore les Plans d'Epargne Retraite Collectifs peuvent apporter des protections complémentaires. Enfin, des simulations concrètes nous permettrons d'apercevoir au mieux les atouts et les faiblesses de chaque statut.

Mots clés : conjoint collaborateur, conjoint salarié, conjoint associé, fiscalité, rémunération, protection sociale, maladie, maternité, retraite, prévoyance, Sécurité sociale, Régime Social des Indépendants (RSI), contrat en loi Madelin, Plan d'Epargne Entreprise (PEE), Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	2
RESUME	3
TABLE DES MATIERES	4
PREAMBULE	6
INTRODUCTION.....	8
PARTIE 1 : TROIS TYPES DE STATUTS POUR UNE PROTECTION CLARIFIEE DU CONJOINT	11
1. LE CONJOINT COLLABORATEUR : UN STATUT ATTRAYANT	11
a. <i>Les conditions d'adoption du statut.....</i>	<i>12</i>
b. <i>Les particularités du statut</i>	<i>13</i>
c. <i>Une protection sociale incomplète</i>	<i>14</i>
d. <i>Les régimes complémentaires</i>	<i>17</i>
e. <i>Les incidences au niveau fiscal.....</i>	<i>18</i>
f. <i>La situation en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise.....</i>	<i>18</i>
2. LE CONJOINT SALARIE : UN STATUT SECURISANT	21
a. <i>Les conditions et les formalités requises.....</i>	<i>21</i>
b. <i>La responsabilité du conjoint en cas de difficultés de l'entreprise.....</i>	<i>22</i>
c. <i>Une protection sociale étendue</i>	<i>22</i>
d. <i>Les incidences au niveau fiscal.....</i>	<i>23</i>
e. <i>La situation en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise.....</i>	<i>23</i>
3. LE CONJOINT ASSOCIE : UN STATUT EGALITAIRE	25
a. <i>Les conditions d'adoption du statut.....</i>	<i>25</i>
b. <i>Une protection du patrimoine personnel.....</i>	<i>25</i>
c. <i>Le régime de protection sociale</i>	<i>26</i>
d. <i>Le régime fiscal</i>	<i>26</i>
e. <i>La situation en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise.....</i>	<i>27</i>
PARTIE 2 : DES PRODUITS COMPLEMENTAIRES POUR UNE OPTIMISATION DES STATUTS	29
1. LE CONTRAT EN LOI MADELIN	29
a. <i>Présentation</i>	<i>30</i>
b. <i>Les plafonds de déduction</i>	<i>31</i>
c. <i>Incidences sur le plan fiscal lors du versement des cotisations.....</i>	<i>32</i>
d. <i>L'imposition des prestations du contrat Madelin</i>	<i>35</i>

2.	LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)	36
a.	<i>Fonctionnement</i>	36
b.	<i>Avantages fiscaux</i>	37
c.	<i>Un plan complémentaire : le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO)</i>	39
PARTIE 3 : CAS PRATIQUES ET COMPARAISON ENTRE LES STATUTS		42
1.	IMPACT AU NIVEAU DE L'IMPOT SUR LE REVENU	43
a.	<i>Les bases de calcul</i>	43
b.	<i>Comparaison entre les trois statuts</i>	43
c.	<i>Analyse des différentes situations</i>	45
2.	IMPACT AU NIVEAU DE LA PROTECTION SOCIALE	46
a.	<i>La maladie</i>	46
b.	<i>La maternité</i>	47
c.	<i>La retraite</i>	49
3.	IMPACT AU NIVEAU DE LA PREVOYANCE	52
a.	<i>Garanties décès</i>	52
b.	<i>Garanties incapacités</i>	52
c.	<i>Garanties invalidité</i>	54
4.	LES PRODUITS D'OPTIMISATION ENVISAGEABLES	55
a.	<i>Le contrat en loi Madelin</i>	55
b.	<i>Le Plan d'Épargne Entreprise</i>	55
c.	<i>Le Plan d'Épargne Retraite Collectif</i>	56
CONCLUSION		58
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES		60
ANNEXE 1		62
ANNEXE 2		63
ANNEXE 3		64

PREAMBULE

Le Cabinet Guerrero et Associés est une « société de conseil en gestion de patrimoine indépendante créée en 2008 par Raphaël Guerrero, ancien directeur de banque privée. Elle accompagne ses clients, particuliers et entreprises, dans tous les domaines du conseil en stratégies patrimoniales et du conseil en investissements »¹.

Durant les six mois de mon stage au sein du Cabinet Guerrero et Associés, j'ai été confrontée à diverses missions, reprenant le poste de l'assistante de Monsieur Guerrero, Madame Rouveyrol, partie en congé maternité. Ainsi, j'ai pu voir et apprécier le métier de conseiller en gestion de patrimoine dans son intégralité. Le poste d'assistante est complet car il comprend un travail de back office mais aussi une relation en direct avec les clients.

La partie back office de mon stage a consisté en la préparation des documents de mise en relation avec le client (demande d'étude, profil financier), le scan des documents apportés par le client et la constitution d'un dossier, la rédaction des lettres de mission ou des propositions de placement, la préparation de contrats de placements financiers et le suivi afin d'assurer le bon déroulement de la procédure de mise en place, le montage des dossiers de crédit et l'envoi des simulations et demandes de prêt aux banques ou encore la constitution d'un dossier pour une réservation immobilière. J'ai aussi réalisé des études patrimoniales afin de dresser un bilan de la situation des clients, et dans un deuxième temps, de préconiser les solutions les plus adaptées à leurs situations. Tous ces éléments m'ont permis de voir comment gérer la préparation d'un entretien avec un client afin d'appréhender au mieux le déroulement de ce dernier.

Par ailleurs, j'ai pu être en relation directe avec les clients de par l'accueil téléphonique et la mise en place de rendez-vous pour chacun des gestionnaires de patrimoine mais aussi l'accueil des clients lors de leur venue au Cabinet. J'ai travaillé avec les différents partenaires du Cabinet comme les compagnies d'assurance ou encore les banques. Mr Guerrero m'a par ailleurs laissée assister à des entretiens et j'ai ainsi pu observer leurs déroulements, mais aussi la gestion des questions des clients et la préparation du futur de la relation.

¹ Source : www.guerrero-associes.fr

De plus, j'ai réalisé lors de la période fiscale une vingtaine de déclarations pour les clients du Cabinet. Cela comprend la récolte des pièces nécessaires, le tri et l'analyse des informations ainsi que la sortie et la remise de la déclaration à ce dernier. Cette période m'a permis de gérer les priorités dans un temps imparti mais aussi d'être en relation directe avec le client grâce à la remise de la déclaration en mains propres et l'explication des différents chiffres s'y trouvant. Enfin, j'ai pu améliorer mes connaissances au niveau fiscal grâce à la vision globale qu'offre une déclaration d'impôt.

D'un point de vue global, ce stage a été pour moi la concrétisation de mon projet professionnel et la mise en perspectives des connaissances que j'ai pu acquérir tout au long de l'année. L'étendue des aspects abordés et la réalisation de missions comme les déclarations d'impôt, les études patrimoniales, la réalisation de plaquettes sur les contrats Madelin et de documents d'information pour le Cabinet et les partenaires, le suivi en détail de certains clients grâce à ma présence à plusieurs rendez-vous clientèle ou encore le montage des dossiers crédit m'ont permis d'acquérir la pratique et l'assurance nécessaires à la tenue d'un poste de conseiller en gestion de patrimoine.

INTRODUCTION

Tous les ans, des milliers d'entreprises voient le jour. On cherche une idée, on établit un projet personnel, on réalise une étude de marché. Puis il faut trouver des financements, des aides, choisir un statut juridique et se soumettre aux formalités de création. Cependant, certaines questions subsidiaires doivent être posées. Si je souhaite que mon conjoint fasse partie de la société, quel statut lui donner ? Quels sont les points importants à connaître avant de faire mon choix ?

Industriels, commerçants, artisans et professionnels libéraux, autant de professions où il n'est pas rare de voir les dirigeants se faire aider par leur conjoint dans l'exploitation de leur entreprise. Ainsi, selon des chiffres de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) de juillet 2011, on estime à 39 % les conjoints d'artisan qui participent régulièrement à l'activité de leur époux. A 75 %, ces entreprises ont entre zéro et deux salariés.

L'obligation actuelle pour le conjoint d'opter pour un statut est le fruit d'une évolution législative. En effet, le choix d'un statut du conjoint du chef d'entreprise est resté facultatif jusqu'en juillet 2007. De nombreux dirigeants travaillaient ainsi aux côtés de leur conjoint sans que ces derniers n'aient ni de statuts ni de rémunération. Par ailleurs, ils ne cotisaient pas personnellement au titre de l'assurance vieillesse et ne bénéficiait donc pas de droits propres. En matière de droits sociaux, les prestations étaient réduites. Il bénéficiait de prestation en nature en cas de maladie en tant qu'ayant droit du chef d'entreprise. En cas de maternité, l'épouse ne profitait d'aucune indemnité particulière. Enfin, le conjoint ne cotisait pas au titre des régimes d'invalidité et chômage et ne jouissait par conséquent d'aucun droit.

Le choix obligatoire d'un statut pour le conjoint du chef d'entreprise est le fruit d'une évolution législative.

Tout d'abord, la loi du 10 juillet 1982 a permis une sécurisation de la place du conjoint d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale. Ces derniers peuvent dorénavant opter, sans obligation, pour l'un des trois statuts : conjoint collaborateur, associé ou encore salarié. Ce choix a permis de tenir compte des différentes formes de contribution du conjoint à l'activité professionnelle du dirigeant.

De plus, la loi du 31 décembre 1989 relative au développement des entreprises commerciales et artisanales et à l'amélioration de leur environnement économique, juridique et social a permis de renforcer la garantie des droits patrimoniaux de l'époux(se) sur les actifs de la société. Cette dernière offre aussi la possibilité pour le conjoint d'exercer une activité salariée en dehors de l'entreprise dans la limite d'un mi-temps.

Par la suite, la loi du 2 août 2005 en faveur des Petites et Moyennes Entreprises, dite loi Dutreil 2 a mis en place l'obligation du choix d'un statut pour les conjoints : collaborateur, salarié ou associé (article L.121-4 du code de commerce, loi n°2005-882 du 2 août 2005).

Enfin, la loi de modernisation de l'économie (loi LME) du 4 août 2008 a ouvert le statut de conjoint collaborateur aux partenaires de PACS, statut auparavant réservé aux époux. Le partenaire pacsé ayant le statut de conjoint collaborateur du chef d'entreprise individuelle ou de conjoint du gérant associé unique ou du gérant majoritaire d'une SARL ou SELARL doit faire l'objet d'une mention au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers.

Les trois statuts diffèrent sur un certain nombre de points : la rémunération, la protection sociale, la retraite, la prévoyance, le traitement fiscal ou encore les droits en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise. Par ailleurs, chaque statut a un coût différent. En effet, si le statut de salarié suppose un coût élevé, le statut de collaborateur est peu coûteux. Le statut dépend aussi de la forme de la société. En effet, impossible d'opter pour le statut d'associé lorsque la société prend la forme d'une EURL ou d'une SASU.

Chacun de ces sujets est en étroite relation avec la gestion de patrimoine et sous-entend une approche globale de la situation du client afin de déterminer le statut le plus adapté à son cas. Force est donc de connaître et d'apprécier les avantages ainsi que les inconvénients induits par chacun des statuts, car même si le choix d'un statut induit des avantages et des droits divers, chaque statut connaît des inconvénients et des limites.

Dans cet objectif, chaque statut peut être optimisé afin de pallier aux manques de protection soulevés. En effet, des plans d'épargne ou des contrats collectifs retraite et prévoyance peuvent être souscrits afin d'apporter un complément de protection ou de revenu.

Lors de mon stage, j'ai pu être confrontée à différents cas pour lesquels le choix d'un statut pour le conjoint du chef d'entreprise se posait. Je me suis ainsi aperçue que la question du choix d'un statut ainsi que les avantages et les inconvénients que cela induit étaient

entièrement liés au métier de gestionnaire de patrimoine et aux différents conseils qu'il est en capacité de délivrer. En effet, afin de prendre une décision appropriée, la situation du chef d'entreprise ainsi que celle de son conjoint doivent être appréciées et étudiées de manière détaillée. La situation de l'entreprise doit aussi être prise en compte. Suivant le statut choisi par le conjoint, le gestionnaire de patrimoine est en capacité de prodiguer des conseils quant à l'optimisation du régime choisi car cela va impacter nombre d'aspects comme la fiscalité, la retraite, la protection sociale, la rémunération ou encore le sort du conjoint survivant. Autant de sujets étudiés quotidiennement par un gestionnaire de patrimoine. J'ai pu, durant six mois, me confronter à chacun de ces aspects. L'étude de ce sujet pour mon mémoire de fin d'étude m'est apparue comme intéressant et s'intégrant parfaitement dans la globalité des thèmes couverts par les conseils du gestionnaire de patrimoine. Par ailleurs, ce sujet reste peu abordé et peu connu des clients.

Dans cette perspective, il est intéressant de se demander dans quelles mesures l'obligation du choix d'un statut, imposée par la loi du 2 août 2005, a-t-elle permis une meilleure protection du conjoint, et quelles sont les optimisations possibles aux différents statuts ?

PARTIE 1 : Trois types de statuts pour une protection clarifiée du conjoint

La loi du 2 août 2005 en faveur des PME impose désormais pour le conjoint du chef d'entreprise le choix entre trois statuts : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé. Selon le statut choisi, les impacts au niveau social et fiscal diffèrent. Dans le cas où l'époux(se) n'effectue aucun choix de statut, le chef d'entreprise encourt des sanctions pénales émanant de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation. En effet, le conjoint peut alors être considéré comme un travailleur dissimulé.

Les conjoints du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole bénéficient aussi d'un choix entre différents statuts : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou encore chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

1. Le conjoint collaborateur : un statut attrayant

Le statut de conjoint collaborateur au sein des entreprises artisanales et commerciales a été impulsé par la loi du 10 juillet 1982. La loi du 9 juillet 1999 a donné un cadre au statut de conjoint d'exploitant agricole. De ce fait, le conjoint collaborateur bénéficie d'une sécurisation de son statut avec une reconnaissance du rôle qu'il joue au sein de l'entreprise.

En 2003, selon une enquête réalisée par la Fédération des centres de gestion agréés (FCGA), environ 31% des conjoints de chef d'entreprises artisanales ou commerciales avaient opté pour le statut de conjoint collaborateur², alors que seulement 2 % avaient opté pour le statut de conjoint associé.

Selon des informations datant de juillet 2010³, les conjoints collaborateurs de médecins sont des femmes à 96% pour un âge moyen de 54 ans. Les médecins ayant un conjoint collaborateur sont des généralistes à 71%.

Ce statut permet ainsi de pouvoir aider au quotidien le chef d'entreprise.

² Source : <http://www.senat.fr/rap/a04-364/a04-3642.html>

³ Source : <http://www.carmf.fr/doc/publications/infocarmf/58-2010/Stat3.htm>

a. Les conditions d'adoption du statut

Les conditions pour avoir accès à ce statut sont multiples. Jusqu'en 2008, ce statut n'était accessible qu'aux couples mariés. La loi de modernisation de l'économie (loi LME) du 4 août 2008 a rendu ouvert ce statut aux partenaires d'un PACS. Le statut de conjoint collaborateur reste aujourd'hui le seul statut pour lequel le concubinage n'est pas reconnu.

Par ailleurs, le conjoint doit exercer une activité régulière au sein de l'entreprise. En effet, le conjoint qui exerce d'autre part une activité salariée d'une durée au moins égale à la moitié de la durée légale du travail ou une activité non salariée ne peut être considéré comme conjoint collaborateur au sens strict. En revanche, le conjoint peut être retraité ou demandeur d'emploi.

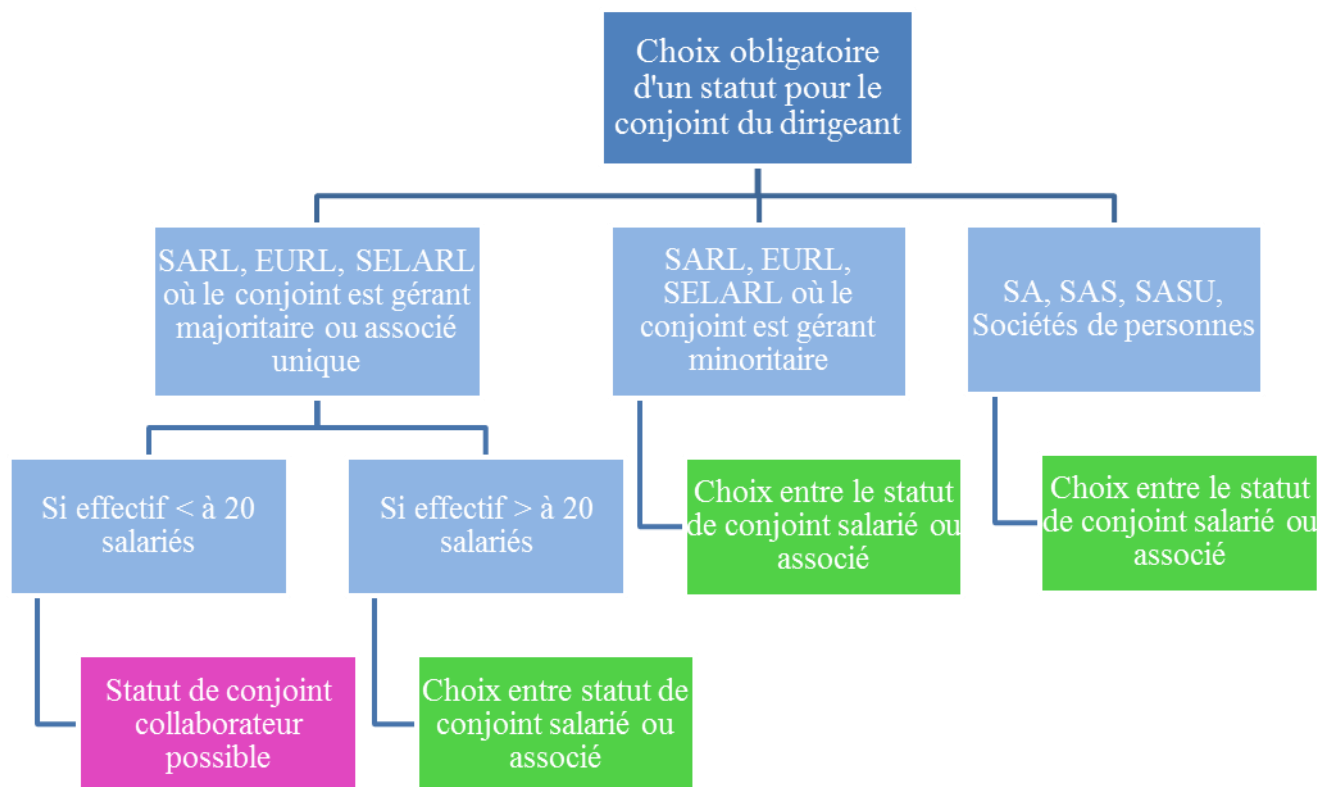
Le conjoint collaborateur ne doit en aucun cas percevoir une rémunération au titre du travail fourni au sein de la société. Ainsi, le conjoint participe à l'activité du chef d'entreprise à titre gratuit. Ce statut, ne délivrant aucune rémunération, est souvent choisi par les couples d'un certain âge car l'époux(se), s'il n'exerce par ailleurs aucune autre activité, est dépendant financièrement du chef d'entreprise.

Enfin, le conjoint ne doit pas avoir la qualité d'associé au sens de l'article 1832 du Code Civil⁴, c'est-à-dire qu'il ne doit pas détenir de parts sociales dans la société ni de rémunération associée.

La société peut prendre la forme d'une entreprise individuelle, d'une EURL, d'une Société à Responsabilité Limitée (SARL) de moins de 20 salariés ou d'une Société d'Exercice Libéral à Responsabilité Limitée (SELARL). Le chef d'entreprise doit être entrepreneur individuel, gérant associé majoritaire ou co-gérant majoritaire.

Si l'effectif des 20 salariés est dépassé durant 24 mois consécutifs, le chef d'entreprise doit effectuer une demande de radiation de la mention du conjoint collaborateur au Registre du Commerce et des Sociétés ou au Répertoire des Métiers dans les deux mois qui suivent.

⁴ Article 1832 du Code Civil : « Le contrat de société est celui par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre des biens ou leur travail en commun en vue de partager les bénéfices qui en résulteront et s'engagent à contribuer aux pertes. »



b. Les particularités du statut

Tout d'abord, le conjoint est en mesure de réaliser de nombreux actes de gestion essentiels à la vie de l'entreprise, car il dispose d'un mandat de gestion. Il peut entre-autres passer une commande, faire un devis, signer les factures, etc. Ces actes sont réputés pour être réalisés pour le compte du chef d'entreprise. Selon l'article L. 121-7 du Code de Commerce⁵, les biens propres du conjoint marié sous le régime de la communauté ou de la séparation de biens sont donc protégés.

Le conjoint peut par ailleurs, avec l'accord du chef d'entreprise, réaliser certains actes de disposition relatifs aux biens communs ou indivis comme des cessions ou des mises en garanties, mais aussi des signatures de baux ainsi que des achats ou des ventes de fonds de commerce. Cependant, ces actes de disposition ne sont pas couverts par la loi et en cas de problèmes, le conjoint est engagé sur ses biens propres.

⁵ Article L. 121-7 du Code de Commerce : « Dans les rapports avec les tiers, les actes de gestion et d'administration accomplis pour les besoins de l'entreprise par le conjoint collaborateur sont réputés l'être pour le compte du chef d'entreprise et n'entraînent à la charge du conjoint collaborateur aucune obligation personnelle. »

En tant que collaborateur, le conjoint ne peut prendre part à une situation de redressement ou de liquidation judiciaire. En effet, ce dernier n'étant pas considéré comme étant le responsable de l'entreprise, il n'engage pas ses biens propres. Il est nécessaire de préciser que cela ne s'applique pas dans le cas où il outrepasserait son mandat de manière abusive. Dans cette situation, le conjoint risquerait de voir sa responsabilité engagée sur ses biens propres si ses actes ne s'arrêtent pas à la simple collaboration. On parle alors d'actes de commerce. Par ailleurs, dans le cas où le conjoint se porterait caution pour le chef d'entreprise, ses biens propres seraient inévitablement engagés lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Cependant, il est nécessaire de souligner que la responsabilité du conjoint peut être engagée lorsque les époux sont mariés sous le régime de la communauté car les biens communs peuvent alors être saisis.

c. Une protection sociale incomplète

Le conjoint collaborateur est considéré comme l'ayant droit du chef d'entreprise et profite à ce titre de la couverture sociale des travailleurs non-salariés. Le conjoint collaborateur, ne touchant aucune rémunération, ne peut cotiser sur son salaire personnel. Il utilise donc le nom et le numéro de Sécurité sociale du dirigeant afin de bénéficier de certaines prestations servies par le Régime Social des indépendants (RSI).

Maladie

Le conjoint collaborateur profite des prestations en nature du régime des non-salariés en cas de maladie. En effet, ce dernier est considéré comme l'ayant droit du chef d'entreprise, n'étant ni rémunéré, ni affilié personnellement au RSI. A la différence du conjoint salarié, le conjoint collaborateur ne peut donc bénéficier de prestations en espèces, c'est-à-dire d'indemnités journalières maladie.

Maternité

En cas de maternité, l'épouse peut bénéficier d'une allocation forfaitaire de repos maternel, mais aussi d'une indemnité journalière de remplacement lorsqu'elle cesse son activité et se fait remplacer durant une semaine au minimum. Ainsi, l'allocation forfaitaire de repos perçue par la conjointe collaboratrice s'élève à 3 086 € au 1^{er} janvier 2013. En cas d'adoption, elle s'élève à 1 543 €. Lorsqu'elle a subi un remplacement dans le cadre de son travail, elle peut bénéficier d'une indemnité de remplacement pour une durée comprise entre 7 et 28 jours d'un montant maximal de 51,08 € par jour. Ainsi, l'indemnité de remplacement pour une naissance simple s'élève à 1 430,24 €. Pour avoir accès à ces prestations, le conjoint doit en faire la demande auprès de la Caisse d'assurance maladie du chef d'entreprise. Par ailleurs, les durées d'indemnisation peuvent être doublées sur simple demande.

Dans le cas d'un cumul d'activités, le statut de conjoint collaborateur devient secondaire pour l'administration par rapport à l'activité de salarié ou d'auto-entrepreneur exercée, ce qui entraîne l'immatriculation du conjoint à l'assurance maladie. Il cotisera donc à son nom et sous un numéro de Sécurité sociale personnel.

Retraite de base

Contrairement aux prestations de la Sécurité sociale qui restent liées à celles du chef d'entreprise, le conjoint a la possibilité de se constituer une retraite propre par l'adhésion à la caisse de retraite de base et complémentaire des indépendants. La caisse de retraite des commerçants est l'Organisation Autonome Nationale de l'Industrie et du Commerce (ORGANIC), celle des artisans la Caisse Autonome Nationale de Compensation de l'Assurance Vieillesse Artisanale (CANCAVA), celle des agriculteurs la Mutualité Sociale Agricole (MSA) et enfin celle des professions libérales la Caisse des professions libérales.

Dans le cas d'une activité commerciale ou artisanale, la base du calcul de la cotisation du conjoint peut représenter :

- Soit le tiers du Plafond Annuel de la Sécurité sociale (PASS) correspondant à 12 344 € pour 2013 (validation de quatre trimestres par an pour la retraite),
- Soit le tiers ou la moitié des revenus du dirigeant dans la limite du PASS (validation des trimestres en fonction du revenu cotisé),

- Soit le tiers ou la moitié des revenus du dirigeant dans la limite du PASS avec partage du revenu et sous réserve de l'accord du chef d'entreprise. Dans ce cas, la cotisation du chef d'entreprise se basera sur la moitié ou les deux tiers demeurants. Cela permet de ne pas augmenter le montant global des cotisations de la société.

Il est à noter que la base servant de calcul pour les cotisations ne pourra être inférieure à 5,25% du PASS et 200 fois le SMIC horaire de l'année en cours.

Le taux de cotisation est fixé à 16,85% dans la limite du PASS.

Dans le cas d'un conjoint collaborateur d'un professionnel libéral relevant de la Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance Vieillesse (CIPAV), les bases ainsi que les taux de cotisation sont différents. Ainsi, la cotisation peut être basée sur :

- Un revenu forfaitaire représentant 42,5% du PASS, soit 15 738 € en 2013,
- Un quart ou la moitié des revenus professionnels du dirigeant
- Un quart ou la moitié des revenus professionnels du dirigeant avec partage du revenu et l'accord du chef d'entreprise. Dans ce cas, la cotisation du chef d'entreprise se basera sur la moitié ou les trois quarts restants.

Dans tous les cas, la base de calcul ne peut pas être inférieure à 5,25% du PASS. La cotisation minimale se monte ainsi à 190 €.

Les taux de cotisation se montent en 2013 à 9,75% sur la partie des revenus inférieurs à 31 477 € (soit 85 % du PASS de 2013) et 1,81% sur les revenus compris entre 37 032 et 185 160 € (soit 5 fois le PASS de 2013).

Chômage

Enfin, ce statut n'ouvre pas le droit à l'assurance chômage du fait de l'absence de rémunération et de contrat de travail. Lorsque le conjoint collaborateur est aussi demandeur d'emploi, un maintien de ses allocations chômage est possible dans les conditions d'une reprise d'activité indépendante ou d'une création d'entreprise durant quinze mois au maximum.

d. Les régimes complémentaires

La retraite complémentaire

L'affiliation du conjoint collaborateur à un régime de retraite complémentaire est l'obligatoire.

Concernant les artisans et les commerçants, la base de calcul des cotisations reste la même que pour le régime de base, dans la limite de 4 fois le PASS et sans être inférieure à 5,25% du PASS et 200 fois le SMIC horaire. Le taux de la cotisation s'élève à 7% dans la limite de 37 032 € et 8% sur les revenus compris entre 37 032 € et 148 128 € (4 fois le PASS de 2013).

Dans le cas du conjoint collaborateur d'un professionnel libéral, la cotisation peut varier entre 1 184 € et 15 397 € en fonction du revenu du professionnel libéral.

Invalidité - décès

Les taux de cotisation pour l'invalidité-décès des artisans et des commerçants sont respectivement de 1,60 % et de 1,10 % dans la limite de 37 032 € sur les mêmes bases de cotisation que pour les régimes de base.

En cas de décès, le capital décès du cotisant s'élève à 7 406,40 €, soit 20 % du PASS.

D'une part, concernant les artisans, la pension d'incapacité totale s'élève à 50% du revenu annuel moyen cotisé dans la limite du PASS les trois premières années et 30% les années suivantes. Ce montant doit être compris entre 3 359,80 € et 18 516 € les trois premières années, et 3 359,80 € et 11 109,80 € les années suivantes. La pension d'invalidité totale et définitive à toute activité professionnelle se monte à 50 % du revenu annuel moyen cotisé dans la limite du PASS et doit être comprise entre 3 359,80 € et 18 516 €.

D'autre part, concernant les commerçants, la pension d'invalidité partielle, représentant une perte de sa capacité de travail supérieure à 2/3 est égale à 30 % du revenu annuel moyen cotisé dans la limite du PASS. Cette dernière ne peut être inférieure à 3 359,80 €, ce qui correspond à l'Allocation Vieillesse des Travailleurs non-salariés. De plus, en cas d'invalidité totale et définitive à toute activité professionnelle, une pension d'invalidité totale

et définitive peut être attribuée au chef d'entreprise commerçant jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite. Cette dernière représente 50 % du revenu annuel moyen cotisé dans la limite du PASS et ne peut être inférieure à 7 607,87 €.

e. Les incidences au niveau fiscal

Le conjoint ne dispose d'aucuns revenus tirés de son activité. S'il n'exerce par ailleurs aucune activité à temps partiel, les revenus imposables du foyer seront uniquement ceux du chef d'entreprise. Si en revanche le conjoint exerce une activité salarié à mi-temps, ses revenus seront à ajouter à ceux du chef d'entreprise et ensuite soumis à une imposition commune.

Les cotisations du conjoint collaborateur versées dans le cadre de la retraite de base, de la retraite complémentaire et de l'invalidité-décès sont déductibles des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC) de l'entreprise en totalité.

Il est possible pour l'entreprise de déduire de ses résultats, dans certaines limites, les cotisations versées pour le conjoint au titre des régimes facultatifs ou encore des contrats d'assurance groupe comme les contrats en loi Madelin.

f. La situation en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise

En cas de séparation, d'invalidité ou de décès du chef d'entreprise, la situation n'est pas évidente.

Ainsi, dans le cas d'un divorce et lorsque les époux sont mariés sous le régime de la communauté, le conjoint sera récompensé de sa contribution au sein de l'entreprise. En revanche, en cas de mariage sous le régime de la séparation de biens, le conjoint ne pourra obtenir gain de cause au seul titre de sa collaboration. En effet, l'une des principales caractéristiques de ce statut est l'absence de rémunération. La seule indemnité qui pourrait être réclamée se situerait dans le cadre de l'indemnité compensatoire décidée par le Tribunal au moment du divorce.

En cas de cessation d'activité par le dirigeant, notamment lorsque ce dernier est affecté par une invalidité totale et définitive l'empêchant de poursuivre son activité, le conjoint collaborateur présent dans l'entreprise depuis au moins trois ans peut décider d'en prendre la direction. Il dispose dans ce cas d'un délai de trois ans pour acquérir les compétences relatives au poste visé. Cela peut passer par des dispositifs de validation d'acquis d'expérience.

Dans le cas d'un décès du chef d'entreprise, le conjoint collaborateur peut faire valoir son droit de créance de salaire différée assimilé au versement d'une rémunération différée et donc d'un capital. Afin de bénéficier de ce droit, le conjoint doit avoir participé directement à l'activité de la société durant 10 ans au minimum sans avoir perçu de rémunération ni être associé. Le montant du capital représente au plus trois fois le montant du SMIC annuel estimable au jour du décès, sans dépasser 25% de l'actif successoral. De plus, lorsque les époux sont mariés sous le régime de la séparation de biens, le conjoint survivant peut demander l'attribution préférentielle de la société ayant caractère d'entreprise familiale dans la mesure où il peut justifier de sa participation effective au sein de cette dernière. L'attribution s'effectue par voie de partage et la soulte éventuelle revient aux héritiers.

Enfin, en cas de décès du chef d'entreprise après son départ en retraite, son conjoint, âgé de plus de 55 ans, peut percevoir après en avoir fait la demande auprès de la caisse de retraite, une pension de réversion égale à 54 % du montant de la retraite de base dont bénéficiait l'assuré. S'y ajoute une réversion de 60 % de sa retraite complémentaire. Ce droit ne s'applique qu'aux époux mariés et non aux partenaires d'un PACS ou aux concubins. Par ailleurs, certaines conditions de ressources doivent être respectées. Ainsi, en 2013, les ressources annuelles du survivant ne doivent pas dépasser 19 614 € s'il vit seul et 31 383 € s'il vit en couple.

Pour conclure cette sous partie abordant les différents avantages et inconvénients relatifs au statut de conjoint collaborateur, nous pouvons dire que ce statut est attrayant car peu coûteux. Par ailleurs, le conjoint dispose d'une protection sociale avec des avantages en nature dans le cadre de la maladie et de la maternité ainsi que de droits à la retraite propres. Cependant, la protection sociale apparaît comme étant incomplète comparée à celle des salariés. Nous pouvons citer en exemple le fait que ce statut n'ouvre pas droit à l'assurance

chômage. Par ailleurs, le conjoint ne bénéficie d'aucune rémunération au titre de sa participation à la vie de l'entreprise. Cela renforce le manque d'autonomie financière du conjoint ainsi que le fait qu'en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise, le conjoint se retrouve sans revenus du travail et sans droits au regard de l'assurance chômage.

Pour pallier aux différents inconvénients que rencontre le statut de conjoint collaborateur, l'époux(se) a la possibilité d'opter pour le statut de conjoint salarié, statut offrant plus de sécurité liée à l'emploi mais apparaissant comme étant plus coûteux à plusieurs niveaux.

2. Le conjoint salarié : un statut sécurisant

Le statut de conjoint salarié est soumis à un formalisme et à un coût plus important que celui du conjoint collaborateur. En effet, le conjoint est considéré comme un salarié à part entière et perçoit à ce titre une rémunération. La relation entre lui et son conjoint est par ailleurs encadrée par un contrat de travail. Ce statut peut être adopté quelle que soit la forme de la société.

En 2003, selon une enquête réalisée par la Fédération des centres de gestion agréés (FCGA), environ 25% des conjoints de chef d'entreprises artisanales ou commerciales avaient opté pour le statut de conjoint salarié⁶.

a. Les conditions et les formalités requises

Afin de pouvoir bénéficier du statut de salarié, certaines conditions et formalités doivent être remplies. Contrairement au statut de conjoint collaborateur, le statut de conjoint associé peut être adopté quelle que soit la situation conjugale du couple : marié, pacsé ou en concubinage.

Tout d'abord, selon l'article L. 311-6 du Code de la Sécurité sociale, le salarié doit participer de manière régulière et professionnelle à l'activité de l'entreprise afin d'être affilié au régime général de la Sécurité sociale. Ainsi, « est affilié au régime général de la Sécurité sociale le conjoint d'un travailleur non salarié qui participe effectivement à l'entreprise ou à l'activité de son époux, à titre professionnel et habituel, et perçoit un salaire correspondant au salaire normal de sa catégorie professionnelle. »⁷ Ainsi, le conjoint doit percevoir un salaire en rapport avec ses qualifications et au minimum égal au SMIC ou, le cas échéant, au montant prévu dans la convention collective.

D'autre part, il doit y avoir un lien de subordination entre lui et le chef d'entreprise. Ce lien est matérialisé par le contrat de travail. Le conjoint peut travailler à plein temps ou à

⁶ Source : <http://www.senat.fr/rap/a04-364/a04-3642.html>

⁷ Source : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006742440&cidTexte=LEGIARTI000006073189&dateTexte=20070305>

temps partiel et être titulaire d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Les obligations à l'embauche et durant la vie du contrat sont les mêmes que pour les autres salariés : déclaration d'embauche, contrat de travail, bulletin de paie, respect de la convention collective, etc.

b. La responsabilité du conjoint en cas de difficultés de l'entreprise

En tant que salarié, la responsabilité du conjoint ne peut être engagée dans la mesure où il ne sort pas de ses prérogatives. En cas de difficultés de l'entreprise et lorsque les époux sont mariés sous le régime de la communauté, les salaires font partie de l'actif de communauté et ne sont saisissables par les créanciers que pour partie. Lorsque les époux sont mariés sous un régime de participation aux acquêts ou de séparation de biens, les salaires font partie des biens propres de l'époux et ne sont en aucun cas saisissables par les créanciers.

c. Une protection sociale étendue

L'étendue de sa protection est ancrée avec le statut de salarié. Il bénéficie ainsi du droit au salaire, aux congés payés, à une indemnité de licenciement mais aussi à l'application de la convention collective. En cas de rupture du contrat de travail par l'employeur ou de fin de contrat de travail à durée déterminée, le conjoint salarié pourra bénéficier de l'assurance chômage. La durée d'indemnisation sera fonction du temps de travail précédant la rupture⁸.

Le régime de protection social du conjoint salarié est correspond au régime général de la Sécurité sociale. Il cotise sur son salaire brut, ce qui lui donne droit aux prestations maladie dont bénéficient les salariés : remboursement des soins, indemnités journalières en cas d'arrêt maladie et couverture en cas d'accident du travail.

Les prestations familiales du conjoint salarié sont les même que les autres salariés.

⁸ Annexe 1 : indemnisation du chômage

Par ailleurs, le conjoint salarié cotise personnellement auprès de la caisse de retraite de base et de retraite complémentaire. L'annexe 2 représente les taux de cotisations sociales au régime général de la Sécurité sociale.

d. Les incidences au niveau fiscal

Les revenus du conjoints sont imposables dans la catégorie traitements et salaires.

Selon l'article 154 du Code Général des Impôts, le salaire du conjoint est déductible des bénéficiaires imposables partiellement ou intégralement.

Dans une entreprise soumise à l'impôt sur les sociétés, les salaires sont intégralement déductibles s'ils ne sont pas excessifs.

Pour une entreprise soumise à l'impôt sur le revenu, la déduction du salaire du conjoint est intégrale pour les entreprises adhérentes à un Centre de Gestion Agréé (CGA) ou à une Association de Gestion Agréée (AGA). Lorsque l'entreprise n'est pas adhérente à un CGA ou une AGA, la déduction est limitée à 13 800 € annuellement pour les couples mariés sous un régime de communauté ou de participation aux acquêts. Cette limite peut être réduite si le conjoint salarié n'exerce pas un temps complet et calculée au prorata du temps de travail réalisé. En revanche, la déduction est intégrale si les époux sont mariés sous un régime exclusif de communauté ou sont concubins.

Enfin, le salaire supporte les charges salariales (environ 22%) mais aussi les charges patronales (environs 43%). Cela entraîne un coût élevé pour ce type de statut.

e. La situation en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise

La séparation ou le divorce des époux n'a aucune incidence sur la validité du contrat de travail du conjoint salarié. En effet, en adoptant le statut de salarié, le conjoint voit sa situation sécurisée et c'est alors un lien de subordination qui l'unit au chef d'entreprise. Une séparation ou un divorce n'étant en aucun cas un motif de licenciement, le salarié bénéficie de la sécurisation de l'emploi apportée par le contrat de travail.

En cas de cessation d'activité par le dirigeant ayant pour cause une invalidité totale et définitive, le conjoint salarié présent dans l'entreprise depuis au moins trois ans peut, au même titre que le conjoint collaborateur, décider d'en prendre la direction. Il sera alors soumis à un délai de trois ans pour acquérir les compétences relatives au poste visé. Cela peut passer par des dispositifs de validation d'acquis d'expérience.

Enfin, le décès du chef d'entreprise ne met pas fin au contrat de travail et l'activité peut être poursuivie si le contrat n'arrive pas à son terme.

En cas de décès du dirigeant après son départ en retraite, l'époux peut percevoir une pension de réversion égale à 54 % du montant de la retraite de base dont bénéficiait l'assuré ainsi qu'une réversion de 60 % de sa retraite complémentaire dans les mêmes conditions que celles énoncées pour le conjoint collaborateur.

Nous avons ainsi pu voir que le statut de conjoint salarié offrait une meilleure protection au regard de la protection sociale avec une affiliation au régime général de la Sécurité sociale. De plus, contrairement au statut de conjoint collaborateur, le statut de salarié donne droit au congé maternité ainsi qu'au congé parental.

Par ailleurs, le conjoint salarié dispose de revenus réguliers ce qui lui donne une autonomie financière. Sa relation avec le chef d'entreprise est régie par un contrat de travail ce qui lui donne un cadre légal et sécurisant. En effet, en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise, le conjoint conserve son travail, sous réserve que son contrat de travail se poursuive dans le futur.

En revanche, le coût de ce statut est élevé car il exige une rémunération en rapport avec qualifications du conjoint. De plus, les salaires, même s'ils sont déductibles des bénéfices de l'entreprise sous certaines conditions, supportent les charges salariales et patronales. Ces éléments peuvent être dissuasifs dans le choix de ce statut.

Il existe un dernier statut : le statut du conjoint associé qui permet à ce dernier de participer activement à la vie de l'entreprise, notamment par la prise de décision grâce à un droit de vote.

3. Le conjoint associé : un statut égalitaire

Le conjoint du chef d'entreprise peut avoir la qualité d'associé. Dans ce cas, les deux époux participent à la vie de l'entreprise en qualité d'associé et disposent alors du même statut, ce qui les met sur un pied d'égalité.

Afin d'avoir la qualité d'associé, le conjoint doit faire un apport à la société, que ce soit en numéraire, en nature ou en industrie.

a. Les conditions d'adoption du statut

Le statut de conjoint associé ne peut être adopté que dans les entreprises exploitées en sociétés à l'exception des EURL. Les époux peuvent être mariés, pacsé ou en concubinage. Le conjoint doit obligatoirement détenir une participation dans la société afin d'être considéré comme associé, au même titre que le chef d'entreprise. Ce dernier doit être gérant majoritaire. L'associé dispose de droits au sein de la société et participe ainsi à la vie de l'entreprise. Ainsi, il dispose d'un droit de vote lors des assemblées générales ordinaires et extraordinaires. Par ailleurs, le nom du conjoint doit apparaître dans les statuts de la société.

Le conjoint peut revendiquer sa qualité d'associé dans le cas où les époux sont mariés sous le régime de communauté et que l'apport effectué par le chef d'entreprise provient de biens communs.

b. Une protection du patrimoine personnel

Se constituer en société permet de dissocier le patrimoine personnel du patrimoine professionnel. Ainsi, dans les Sociétés Anonymes ou les Sociétés à Responsabilité Limitée, les créanciers n'ont de recours, en cas de faillite, que sur les actifs de la société et non sur les biens personnels des associés. En revanche, si le chef d'entreprise s'est porté caution ou si sa responsabilité personnelle est engagée par une juridiction, les biens propres de ce dernier peuvent se retrouver entre les mains des créanciers. Par ailleurs, la responsabilité de l'associé est limitée au montant de ses apports.

En d'autres termes, le statut d'associé permet une protection du patrimoine personnel dû au fait que ce dernier n'est responsable, en cas de faillite, qu'à hauteur de ses apports dans l'entreprise.

c. Le régime de protection sociale

Le conjoint est affilié au régime social dont relève le chef d'entreprise. Ainsi, lorsque les époux détiennent la majorité des parts sociales de l'entreprise, le conjoint est affilié personnellement au régime social des indépendants dans le cas où il n'est pas par ailleurs salarié et que le dirigeant est bien travailleur non salarié. Au contraire, lorsque le conjoint associé est minoritaire et que le dirigeant est assimilé salarié, le conjoint est affilié au régime général de la Sécurité sociale. Par ailleurs, il est également possible que le conjoint ne relève d'aucun régime de protection sociale obligatoire dès lors qu'il n'exerce aucune fonction au sein de la société et ne reçoit aucune rémunération autre que des dividendes pour sa présence au capital de la société.

Ce statut ne donne pas droit à l'assurance chômage. Lorsque le conjoint est aussi demandeur d'emploi, un maintien de ses allocations chômage est possible dans les conditions d'une reprise d'activité indépendante durant quinze mois.

d. Le régime fiscal

Lorsque le conjoint est uniquement associé, il perçoit des dividendes lors de la distribution des bénéfices réalisés par la société, à hauteur des parts qu'il détient dans la société. Les dividendes perçus en 2013 bénéficient d'un abattement de 40% et sont ensuite soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers.

Le conjoint a aussi la possibilité de cumuler les statuts d'associé et de salarié. Il peut ainsi bénéficier d'une rémunération sous forme de dividendes et de salaires. Les salaires perçus sont également soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

e. La situation en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise

En cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise, le conjoint conserve sa qualité d'associé, sauf disposition contraire prévue dans les statuts. Si les époux sont mariés, le conjoint peut bénéficier d'une pension de réversion de la retraite de base et complémentaire qu'aurait dû percevoir le chef d'entreprise dans les mêmes conditions que celles énoncées pour le conjoint collaborateur et salarié.

En cas de cessation d'activité par le dirigeant, notamment lorsque ce dernier est affecté par une invalidité totale et définitive l'empêchant de poursuivre son activité, le conjoint associé présent dans l'entreprise depuis au moins trois ans peut décider d'en prendre la direction. Il dispose dans ce cas d'un délai de trois ans pour acquérir les compétences relatives au poste visé. Cela peut passer par des dispositifs de validation d'acquis d'expérience.

Nous avons pu, tout au long de cette partie, comparer les caractéristiques des trois statuts.

Le statut de conjoint collaborateur s'avère être le moins coûteux mais aussi le moins protecteur. En effet, l'époux(se) bénéficie du statut « d'ayant droit » au niveau de la couverture sociale et de ce fait de versements de prestations en nature par le régime d'assurance maladie du chef d'entreprise. Cependant, il ne profite d'aucunes indemnités journalières en cas d'arrêt de travail. Ainsi, le conjoint ne profite que de très peu d'avantages en matière de prestations sociales. D'autre part, en ce qui concerne la retraite, les cotisations obligatoires au régime d'assurance vieillesse du conjoint sont souvent moins élevées que celles du chef d'entreprise. Par conséquent, leur retraite personnelle est plus faible. Enfin, dans le cas d'un divorce ou d'un décès, les droits du conjoint vis-à-vis de l'entreprise restent faibles. En revanche, le statut de conjoint collaborateur est plus avantageux pour le couple fiscalement car le conjoint ne bénéficie pas de rémunération supplémentaire et les cotisations aux régimes de base et complémentaires sont déductibles des résultats de l'entreprise.

Le statut de conjoint salarié offre une protection sociale étendue grâce à une affiliation au régime général de la Sécurité sociale. Le conjoint est rémunéré pour son travail accompli au sein de la société ce qui lui donne une autonomie financière. L'existence d'un contrat de travail entre l'entreprise et le conjoint permet par ailleurs une sécurisation du statut. Cependant, cela suppose un coût élevé pour le chef d'entreprise avec le versement d'un salaire et le paiement de charges patronales.

Le statut de conjoint associé apparaît comme étant le plus égalitaire au regard de la situation du chef d'entreprise. Sous réserve d'un apport dans la société, le conjoint dispose de droits au sein de la société et peut ainsi prendre des décisions concernant cette dernière. Ce statut donne par ailleurs droit à une part du bénéfice réalisé, sous forme de dividendes, à hauteur des apports effectués au sein de la société. L'impact en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise n'est pas significatif car le conjoint conserve sa qualité d'associé tant que ses parts sociales ne sont pas cédées.

Il apparaît ainsi comme une nécessité de compléter les prestations manquantes à ces statuts par des produits complémentaires. Nous aborderons ainsi dans une deuxième partie les contrats collectifs ou les produits d'épargne entreprise qui peuvent être souscrits par les conjoints. Nous parlerons uniquement des contrats ou plans d'épargne qui peuvent être souscrits dans le cadre d'une activité professionnelle, et donc liés à un statut.

PARTIE 2 : Des produits complémentaires pour une optimisation des statuts

Nous avons pu voir dans une première partie les différents types de statuts que peut adopter le conjoint du chef d'entreprise. Pour chacun d'eux, nous avons soulevé des avantages mais aussi des inconvénients. Pour cela, il apparaît nécessaire de mettre en perspective les produits et optimisations possibles afin de bénéficier d'une protection plus étendue, d'avantages fiscaux ou encore de revenus complémentaires à la retraite. Par ailleurs, nous avons pu constater que le statut de conjoint collaborateur était souvent le plus choisi et le moins coûteux, mais celui qui offrait aussi le moins de protection du fait de l'absence de rémunération et de la situation d'ayant droit du chef d'entreprise pour une grande partie de la protection sociale proposée par le RSI. Ainsi, les produits et optimisations abordées dans cette deuxième partie s'adressent en grande partie au conjoint collaborateur.

Il existe une multitude d'optimisations possibles afin d'obtenir des revenus complémentaires ou encore d'améliorer sa situation fiscale grâce à des produits défiscalisant. Notre sujet étant le statut du conjoint du chef d'entreprise, nous traiterons dans cette partie des produits qui peuvent être souscrits dans le cadre de la vie en entreprise, c'est-à-dire liés à une situation professionnelle.

1. Le contrat en loi Madelin

La loi Madelin relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle date du 11 février 1994. Cette dernière permet au travailleur non salarié ou au conjoint collaborateur de se constituer un complément de retraite mais aussi d'acquérir des garanties supplémentaires au niveau de la prévoyance.

a. Présentation

Ces contrats sont destinés aux personnes nécessitant une couverture supplémentaire. Nous pouvons ainsi citer : les artisans et commerçants soumis à l'impôt sur les Bénéfices Industriels et Commerciaux et les professions libérales, les travailleurs non-salariés non agricoles affiliés au régime obligatoire maladie et vieillesse, les entrepreneurs individuels, les gérants non-salariés de société, les associés des sociétés de personnes ou d'EURL et enfin les conjoints collaborateurs. Ces derniers, ne disposant d'aucun revenu tiré de leur activité, peuvent alors profiter d'une protection supplémentaire en cas de survenance d'un risque. Ils peuvent aussi se constituer une retraite complémentaire.

Il existe trois types de contrat Madelin : le contrat Retraite qui permet de se constituer une retraite complémentaire ; le contrat Prévoyance qui permet de s'assurer contre certains risques de la vie comme l'incapacité de travail, l'invalidité ou encore le décès mais aussi de se constituer une complémentaire santé ; et enfin le contrat perte d'emploi qui permet d'obtenir une garantie chômage supplémentaire. Dans le cadre de la Retraite Madelin, il est possible de souscrire plusieurs contrats. En revanche, l'adhérent ne pourra appliquer qu'une seule fois la déduction des primes versées. En ce qui concerne les garanties Santé, il n'est possible de souscrire qu'un seul contrat.

Les Fonds placés sur un contrat en loi Madelin ne sont disponibles qu'au moment du départ en retraite, sauf cas exceptionnels comme la cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire, l'invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, le surendettement, le décès du conjoint ou du partenaire de PACS, l'expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage si ce dernier a été licencié et enfin lorsque l'assuré, ayant exercé des fonctions d'administrateur, n'a pas liquidé sa pension de retraite dans un régime obligatoire et n'a pas de contrat de travail ou de mandat social depuis au moins deux ans.

Enfin, il est intéressant de souligner que dans le cas où le chef d'entreprise, ayant au préalable souscrit au contrat Madelin, est atteint d'une invalidité ou mis en liquidation judiciaire, le conjoint collaborateur a la faculté de racheter le contrat et se verra verser un capital. Ce cas fait exception à la règle : c'est la seule situation pour laquelle le contrat Madelin donne droit au versement d'un capital.

b. Les plafonds de déduction

Les cotisations versées sur un contrat Madelin sont déductibles dans certaines limites. Les plafonds de déduction sont différents suivant le type de contrat : retraite, prévoyance ou perte d'emploi.

Il est nécessaire de souligner que pour bénéficier de la déduction des cotisations, le conjoint collaborateur doit justifier du paiement de ses cotisations aux régimes obligatoires. Dans le cas contraire, les résultats de l'entreprise déduits des cotisations versées sur les contrats Madelin se verront requalifiés par l'administration fiscale.

Cotisations retraite	<u>La plus élevée des 2 limites :</u> → (10 % du bénéfice imposable plafonné à 8 fois PASS) + (15 % du bénéfice imposable compris entre 1 et 8 fois PASS), soit 68 509 € au maximum pour 2013 ; → 10 % du PASS, soit 3 703 € pour 2013
Cotisations prévoyance	<u>Double limite spécifique de déduction :</u> → (7 % du PASS) soit 2 592 € pour 2013 + (3,75 % du BI) ; → dans la limite de (3 % de 8 PASS) soit 8 888 € pour 2013
Cotisations perte d'emploi	<u>La plus élevée des 2 limites spécifiques suivantes :</u> → (1,875 % du bénéfice imposable plafonné à 8 fois PASS), soit 5 555 € pour 2013 ; → 2,5 % du PASS, soit 926 € pour 2013

Source : www.fidroit.fr

Les cotisations versées sur un contrat Madelin par l'entreprise au nom du conjoint collaborateur peuvent être déduites du résultat imposable de l'exploitant, sous condition que les cotisations versées par le dirigeant n'aient pas atteint la limite de déduction.

c. Incidences sur le plan fiscal lors du versement des cotisations

Les traitements fiscaux sont différents, suivant que ce soit l'entreprise ou le conjoint qui verse les cotisations sur le contrat en loi Madelin. Les incidences sont aussi distinctes, selon que la société soit imposée à l'impôt sur les sociétés ou soumise à l'impôt sur le revenu.

- **Cotisations payées par l'entreprise dans le cas d'une société imposée à l'IS**

Le plafond est déterminé par référence aux rémunérations brutes visées à l'article 62 du CGI et non au bénéfice imposable de la société.

Exemple : contrat Retraite Madelin

- Revenu professionnel du gérant majoritaire : 100 000 €
- Cotisations versées par l'entreprise et déductibles : 10 000 €

Le travailleur non-salarié ou le conjoint du chef d'entreprise devra rajouter le montant des cotisations versées par l'entreprise à sa rémunération. Il pourra ensuite les déduire en tant que cotisations versées. Au final, la base d'imposition demeurera la même que s'il ne versait ni ne déduisait de cotisations Madelin. Il ne pourra profiter d'aucune économie d'impôt à titre individuel. Ainsi, l'entreprise verse 10 000 € au titre de des cotisations Retraite Madelin du TNS ou du conjoint. La base d'imposition de ce dernier sera alors de $100\,000\text{ €} + 10\,000\text{ €} - 10\,000\text{ €} = 100\,000\text{ €}$.

Du point de vue de l'entreprise, les cotisations versées sont considérées comme une charge. Elles ont donc pour effet de diminuer le bénéfice imposable et donc l'impôt sur les sociétés. Ainsi, des cotisations versées pour 10 000 € permettent de réaliser une économie d'impôt de 3 333,33 € avec un impôt à 33,33%. Avec un impôt à 15 %, l'économie ne sera plus que de 1 500 €

Sur le plan social, les cotisations versées au titre des contrats de retraite et de prévoyance facultatives sont considérées comme un simple emploi de revenus et sont donc soumises aux charges sociales, à même titre que les salaires. Les charges sociales patronales représentant environ 50% d'un revenu brut, 10 000 € de cotisations versées représenterait une charge supplémentaire d'environ 5 000 €.

- **Cotisations payées par l'entreprise dans le cas d'une société imposée à l'IR**

Ce cas concerne les personnes qui détiennent des parts sociales de l'entreprise, c'est à dire les associés. Il n'y a donc que le conjoint associé pour qui la question du versement des cotisations par lui ou par la société peut se poser.

Le plafond de déduction du TNS ou du conjoint associé doit être déterminé par référence à sa quote-part du bénéfice social correspondant à ses droits.

Les cotisations Madelin sont considérées comme des charges pour l'entreprise et sont à ce titre soumises aux charges sociales en tant qu'avantage en nature. Le bénéfice en est donc impacté ainsi que la quote-part revenant de plein droit aux associés. Le TNS ou le conjoint associé devra déclarer la part de BIC / BNC qui lui revient. Ainsi, sa base d'imposition diminuera, mais il ne pourra pas profiter de l'avantage Madelin une deuxième fois à titre personnel. Les autres associés verront donc leur imposition réduite, même si ces derniers ne sont pas bénéficiaires de la loi Madelin.

- **Cotisations versées par le TNS ou le conjoint collaborateur ou associé dans le cas d'une société imposée à l'IS**

Les cotisations peuvent être payées par le TNS ou le conjoint collaborateur ou associé lui-même. Dans ce cas, ce dernier peut déduire de ses revenus de gérance (traitements et salaires) le montant des cotisations déductibles.

Exemple : contrat Retraite Madelin

- Revenu professionnel : 100 000 €
- Cotisations versées et déductibles : 10 000 €
- Revenu imposable : 90 000 €

Impôt sans versement de cotisations Madelin :

$$100\,000 \times 0,9 = 90\,000 \text{ €}$$
$$(90\,000 \times 41\%) - 13\,357,63 = 23\,542,37 \text{ €}$$

Impôt avec versement de cotisations Madelin pour 10 000 € :

$$90\,000 \times 0,9 = 81\,000 \text{ €}$$
$$(81\,000 \times 41\%) - 13\,357,63 = 19\,852,37 \text{ €}$$

Nous pouvons donc constater qu'avec un versement de cotisations Madelin à hauteur de 10 000 € par an adossé à un revenu professionnel de 100 000 €, le conjoint collaborateur ou associé réalise une économie d'impôt de 3 690 € pour une personne célibataire imposée dans une tranche marginale à 41%.

- **Cotisations versées par le TNS ou le conjoint collaborateur ou associé dans le cas d'une société imposée à l'IR**

Les cotisations peuvent être payées par le TNS ou le conjoint collaborateur ou associé lui-même. Dans ce cas, ce dernier peut déduire de son revenu imposable le montant des cotisations déductibles.

Exemple : contrat Retraite Madelin

- BIC / BNC : 100 000 €
- Cotisations versées et déductibles : 10 000 €
- BIC / BNC imposable : 90 000 €

Nous revenons à la même conclusion qu'avec l'exemple présenté ci-dessus, sauf que la déduction des cotisations se fait sur les BIC ou BNC et non plus sur la rémunération de gérance.

- **Exonération d'ISF**

Le contrat Madelin n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'ISF, sauf pour les primes qui ont été versées sur le contrat après les 70 ans de l'assuré. Cette exonération intervient si la durée des cotisations versées sur le contrat par l'assuré est de 15 ans au minimum et si le contrat est liquidé au moment du départ en retraite.

d. L'imposition des prestations du contrat Madelin

Les prestations servies au titre des contrats Madelin sont imposables à l'IR.

Modalités d'imposition des prestations		
Prestations servies	Risque couvert	Catégorie d'imposition à l'IR
Sous forme de rente	Assurance vieillesse, perte d'emploi, invalidité, rentes éducation, décès	Pensions et rentes viagères

Toutes ces rentes bénéficient de l'abattement de 10% et sont imposables dans la catégorie des pensions. Elles supportent par ailleurs la CSG et la CRDS au taux de 6,60 % et 0,50 %. En cas de décès, les rentes sont versées hors droits de succession.

Sous forme de revenus de remplacement	Indemnités journalières de maladie	BIC ou pensions et rentes viagères en cas de cessation de versement des IJ
---------------------------------------	------------------------------------	--

Les indemnités journalières versées sont à réintégrer dans le revenu professionnel de l'assuré si l'activité professionnelle est poursuivie. Elles vont dans la catégorie des BIC, BNC, ou Art. 62, elles sont soumises à la CSG et la CRDS au taux de 7,50% et 0,50%. En cas d'arrêt de l'activité, l'imposition se fera dans la catégorie des pensions, et elles supporteront la CSG et la CRD au taux de 6,60 % et 0,50 %.

En espèces	Maternité	BIC
------------	-----------	-----

Les remboursements des frais médicaux sont exonérés d'impôt sur le revenu et exonérés de CSG et de CRDS.

2. Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un dispositif d'épargne collectif non obligatoire qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Le salarié effectue des versements sur son plan, et l'entreprise peut également mettre en place des abondements.

Tous les salariés peuvent bénéficier du PEE, bien qu'une durée d'ancienneté de trois mois maximum peut être requise. De plus, les chefs d'entreprise ainsi que leurs conjoints ayant le statut de collaborateur ou d'associé peuvent participer au plan.

a. Fonctionnement

Afin d'alimenter son PEE, l'adhérent peut effectuer des versements volontaires, mais également y affecter son intéressement ou sa participation. Le montant annuel des versements est plafonné, mais la fréquence des versements est libre.

Les sommes versées sur un PEE sont soumises à un plafonnement. Ainsi, les sommes versées par l'adhérent ne peuvent être supérieures à 25% de sa rémunération annuelle (revenu professionnel ou indemnités retraite ou préretraite) soumise à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédant le versement. En l'absence de revenu au titre de l'année en cours, les versements sont quant à eux limités à 25% du Plafond Annuel de la Sécurité sociale (PASS), c'est-à-dire 9 258 € pour 2013. Ce cas s'applique notamment pour les conjoints collaborateur ainsi que pour les salariés dont le contrat de travail a été suspendu.

Dans le cas où l'adhérent disposerait de plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond est estimé pour l'ensemble des versements effectués sur les différents plans.

L'entreprise peut contribuer à l'abondement du PEE, soit par une aide qui ne peut être inférieure à la prise en charge des frais de gestion du portefeuille, soit sous la forme de versements complémentaires à ceux de l'adhérent.

L'abondement de l'entreprise est fonction du montant du versement effectué par le titulaire du plan et ne peut excéder le triple des versements de ce dernier. De plus, la contribution de la société est limitée, par salarié, à 8% du PASS, soit 2 963 € en 2013. Ce

plafond peut atteindre 5 333 € grâce à une majoration de 80% lorsque les titres acquis par l'adhérent sont ceux de son entreprise.

Les fonds versés sur le plan sont indisponibles durant 5 ans minimum à compter de la date d'acquisition des titres. A la fin des 5 ans, les titres peuvent être remboursées partiellement ou en totalité, mais aussi être laissés dans le plan et profiter du fait que les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt sur le revenu.

Il existe cependant différents cas de déblocage anticipé comme l'acquisition d'une résidence principale, la modification des conditions de travail ou encore un changement au niveau de la situation familiale⁹. Par ailleurs, dans le but d'augmenter le pouvoir d'achat, un dispositif de déblocage anticipé des fonds entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2013 a été mis en place. Ainsi, le déblocage devra être réalisé en une seule fois pour un montant maximum de 20 000 € nets de prélèvements sociaux et devra servir au financement d'un ou plusieurs bien (secteur de l'automobile ou prestations de service).

b. Avantages fiscaux

Du point de vue du salarié, du conjoint collaborateur et du conjoint associé, détenir un PEE permet de bénéficier d'avantages fiscaux. Nous pouvons ainsi noter que :

- Les primes versées sur le plan provenant de la participation, de l'intéressement et de l'abondement de l'entreprise sont exonérées d'impôt sur le revenu. En revanche elles sont soumises à la CSG et la CRDS au taux global de 8 %,
- Les versements volontaires sont soumis à impôt sur le revenu,
- L'abondement de l'entreprise est déductible des résultats imposables de la société dans la limite de 8 % du PASS,
- Les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt sur le revenu mais sont soumis aux prélèvements sociaux (15,5 %) et au forfait social.

⁹ Annexe 3 : Cas de déblocage anticipé d'un PEE

L'épargnant peut décider de verser tout ou partie de sa prime d'intéressement. Sous 15 jours à compter de la perception de la prime, les sommes versées sont exonérées d'impôt dans la limite de 18 516 € par bénéficiaire en 2013, ce qui représente la moitié du PASS.

Par ailleurs, les sommes perçues par les salariés au titre de la participation aux résultats peuvent être investies sur le PEE. Afin que les sommes soient exonérées d'impôt sur le revenu, le montant maximal à placer s'élève à 27 774 € pour 2013, soit les trois quarts du PASS.

Le transfert d'un plan à un autre n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu ni aux prélèvements sociaux.

En ce qui concerne l'entreprise, l'abondement n'est pas considéré comme un salaire et ne supporte donc à ce titre ni les charges sociales, ni la taxe sur les salaires. Il est par ailleurs déductible du bénéfice imposable dans la limite de 8% du PASS (avec majoration de 80% possible). Dans le cas où l'abondement effectué par l'entreprise est supérieur au plafond, la partie excédentaire sera considérée comme un complément de rémunération au nom du bénéficiaire.

De plus, les sommes versées par l'employeur au titre de l'intéressement ou de la participation sont soumises à la CSG (7.5%) et à la CRDS (0.5%) car ces dernières sont assimilées à un revenu d'activité.

Les sommes exonérées de cotisations sociales mais soumises à la CSG et la CRDS sont également soumises au « forfait social » établi à 20 % à compter du 1^{er} août 2012.

Au niveau de l'ISF, le PEE doit être pris en compte dans l'assiette imposable pour sa valeur vénale au 1^{er} janvier de l'année d'imposition. Cependant, le PEE peut bénéficier d'un abattement de 75 % lorsque les titres sont détenus par les salariés et mandataires sociaux. Ainsi, selon l'article 885 I quater du Code Général des Impôts, « les parts ou actions détenues par le redevable depuis au moins 3 ans au moment de la cessation de ses activités ou fonctions pour faire valoir ses droits à la retraite sont exonérées à hauteur des trois quarts de leur valeur pour ce qui concerne l'ISF ». En d'autres termes, lorsque le titulaire du PEE fait valoir ses droits à la retraite, il bénéficie de plein droit d'une exonération de 75% de la valeur du plan, à condition que les titres aient été détenus par ce dernier durant au minimum les trois années précédant la cessation d'activité.

c. Un plan complémentaire : le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO)

Le PERCO, Plan d'Épargne Retraite Collectif, est un système d'épargne collectif qui permet aux salariés ainsi qu'au conjoint collaborateur de se constituer une retraite complémentaire dans des conditions fiscales et sociales avantageuses. La mise en place d'un PERCO ne peut se faire que si l'entreprise a préalablement mis en place un PEE depuis au moins trois ans. Les conjoints collaborateur peuvent également bénéficier de ce plan.

Lors de la liquidation des droits à la retraite, et selon ce qui est prévu dans l'accord collectif, le plan permet une sortie en rente viagère ou en capital.

La limite de versement sur un PERCO s'élève à 25% de la rémunération annuelle (revenu professionnel ou prestation retraite ou préretraite) de l'adhérent. Dans le cas du conjoint collaborateur, les versements sont limités à 25% du PASS, soit 9 258 € en 2013.

L'abondement de l'employeur est non imposable dans la limite de 16% du PASS, soit 5 925 € en 2013. Ce plafond est cumulable avec celui du PEE. Les versements de l'entreprise ne doivent par ailleurs pas excéder le triple des versements du salarié. Il est important de souligner que l'abondement est retenu pour le calcul de l'enveloppe Fillon.

La fraction de l'abondement excédant 2 300 € est soumise à une contribution sociale de 8,2 % à la charge de l'employeur.

Si le montant de l'abondement total dépasse 16 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale, l'excédent est soumis aux cotisations de Sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS, au forfait social ainsi qu'à la contribution de 8,2 %.

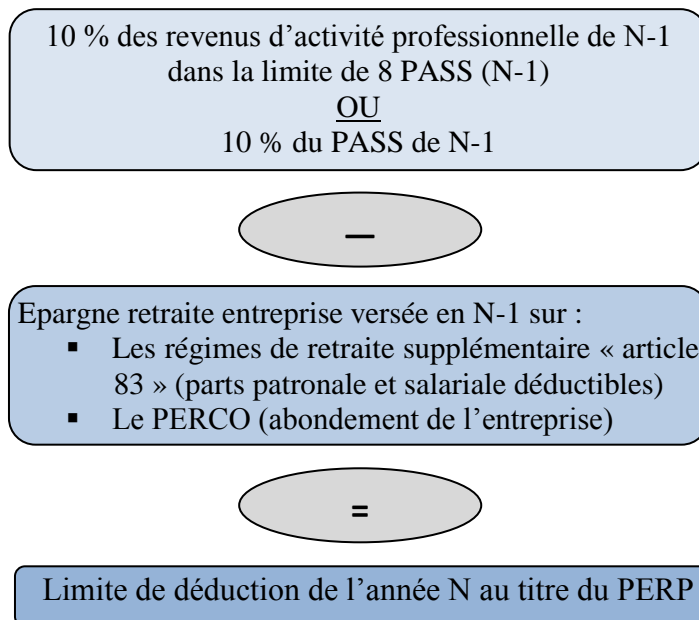
Le PERCO est à inclure dans la base taxable à l'ISF, sauf exonération prévue à l'article 885 I quater du CGI¹⁰.

Il est important de préciser que les cotisations versées sur des contrats de régime complémentaire de retraite sont soumises à un plafonnement. Ainsi, l'enveloppe « Fillon » détermine l'enveloppe individuelle fiscalement déductible destinée à la retraite et englobe les versements effectués sur des solutions d'épargne retraite à titre professionnel ou personnel (PERCO, article 83, loi Madelin, PREFON, PERP).

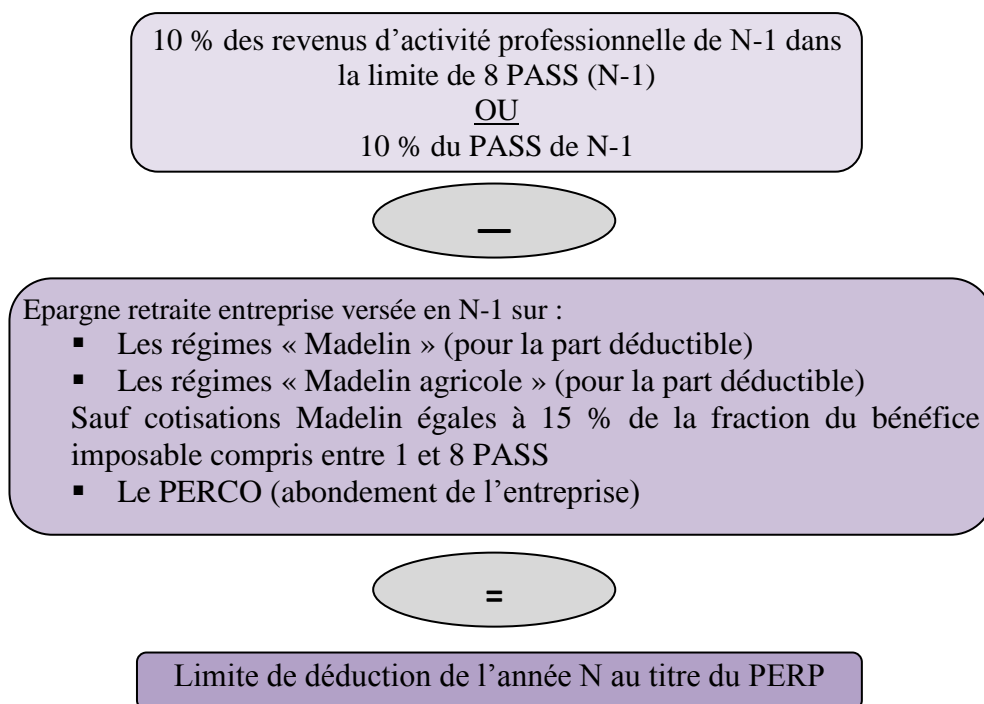
¹⁰ Abattement de 75% en faveur des titres détenus par les salariés et mandataires sociaux

Voyons ci-dessous les plafonds concernant l'épargne retraite pour les salariés mais aussi pour les non-salariés ou les conjoints collaborateurs.

Plafond de déduction de l'épargne retraite pour les salariés¹¹



Plafond de déduction de l'épargne retraite pour les non-salariés



¹¹ Source : BO des impôts - <http://www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2005/5fppub/textes/5b1105/5b1105.pdf>

Tout au long de cette partie, nous avons pu voir les différents produits d'optimisation possibles afin de pallier aux manques de protection qui peuvent ressortir des différents statuts. Ainsi, le statut de conjoint collaborateur est apparu comme étant le statut pour lequel la protection sociale est la plus minime. Dans cette perspective, le contrat Madelin permet au conjoint collaborateur de pouvoir se constituer une retraite supplémentaire ou un complément de protection en matière de prévoyance, de santé ou de perte d'emploi. Par ailleurs les cotisations peuvent être déductibles dans certaines conditions des revenus du foyer, ce qui permet de réaliser des économies sur le plan fiscal. De plus, le plan d'épargne entreprise ou encore le plan d'épargne retraite collectif permet au conjoint de se constituer un capital ou d'anticiper leur retraite par le versement d'une rente au moment de leur cessation d'activité tout en bénéficiant de conditions fiscales avantageuses.

Afin de pouvoir comparer de manière précise les avantages et les inconvénients de chaque statut, nous verrons dans une troisième partie plusieurs cas pratiques afin de mesurer les impacts engendrés par le choix d'un statut en particulier.

Partie 3 : Cas pratiques et comparaison entre les statuts

Nous partirons d'un cas pratique identique pour les trois simulations afin de bien observer les différences et les ressemblances qu'il peut exister entre chacun des statuts. Nous supposons dans les trois cas que Madame est la conjointe et Monsieur le chef d'entreprise.

Monsieur et Madame PATRIMONIO sont mariés sous le régime de la séparation de biens. Monsieur est né en 1970 et Madame est née en 1974. Ils ont donc respectivement 43 ans et 39 ans. Monsieur et Madame n'ont aucun enfant à charge et possèdent donc deux parts fiscales.

Monsieur a longtemps travaillé en tant qu'artisan dans le domaine des travaux publics et a récemment monté son entreprise. Les époux se demandent donc quel statut Madame doit adopter, sachant que cette dernière souhaite participer à la vie de l'entreprise.

Les revenus de Monsieur sont de 50 400 € par an.

Monsieur détient 50 % des parts de la société. Lorsque Madame est conjointe collaboratrice ou salariée, les 50 % restants sont détenus par le frère de Monsieur. Lorsque Madame est conjointe associée, les 50 % restants sont détenus par cette dernière.

Monsieur touche en moyenne 25 000 € de dividendes par an.

La société est soumise à l'impôt sur les sociétés.

La carrière professionnelle de Madame s'est déroulée de la manière suivante :

31/12/1995-31/12/1998	Salarié non cadre
01/01/1999-01/01/2004	Salarié non cadre
02/01/2004-15/03/2013	Salarié cadre
Aujourd'hui-30/06/2036	Artisan (conjoint)

La carrière professionnelle de Monsieur s'est déroulée de la manière suivante :

01/01/1993-31/12/1995	Stagiaire
01/01/1996-01/01/2011	Artisan
02/01/2011-30/06/2034	Gérant majoritaire de SARL

Certains chiffres et tableaux de cette partie sont issus du logiciel BIG EXPERT (HARVEST) et ensuite retravaillés.

1. Impact au niveau de l'impôt sur le revenu

Un des impacts directs du choix d'un statut pour le conjoint se situe au niveau de la fiscalité. Nous allons voir que suivant le statut adopté l'impact sera différent.

a. Les bases de calcul

Dans les trois cas, le salaire de Monsieur est égal à 50 400 € par an et il est par ailleurs actionnaire de la société et perçoit en moyenne 25 000 € de dividendes annuellement.

Lorsque Madame est conjointe collaboratrice, elle ne dispose d'aucun revenu. Les seuls revenus à déclarer sont donc ceux de Monsieur, égaux à 75 400 € avant abattements.

Lorsque Madame est conjointe associée, elle reçoit des dividendes à hauteur de 25 000 € en moyenne par an, détenant 50 % des parts sociales. Les dividendes sont alors ses seuls revenus à déclarer. Les revenus déclarés s'élèvent donc à 50 400 € de rémunération pour Monsieur ainsi que 50 000 € de dividendes pour le couple, soit 100 400 €.

Lorsque Madame est conjointe salariée, nous supposons qu'elle touche un salaire de 24 000 € annuel. Les revenus à déclarer s'élèvent donc à 99 400 €.

b. Comparaison entre les trois statuts

L'impôt sur les revenus

	Conjoint collaborateur	Conjoint salarié	Conjoint associé
Revenus déclarés	75 400 €	99 400 €	100 400 €
Revenu Brut Global ¹²	60 360 €	81 960 €	75 360 €
Charge déductible du revenu global ¹³	- 1275 €	-1 275 €	-2 550 €
Revenu Net Imposable au sens du CGI	59 085 €	80 685 €	72 810 €
Revenu fiscal de référence	69 085 €	90 685 €	92 810 €
Impôt sur les revenus soumis au barème	6 593 €	13 073 €	10 710 €

¹² Après abattement spécifique à chaque revenu : abattement de 10 % sur les salaires et de 40 % sur les RCM

¹³ CSG déductible sur les revenus de capitaux mobiliers (RCM) à hauteur de 5,1 %

Pression fiscale globale

	Conjoint collaborateur	Conjoint salarié	Conjoint associé
Revenus déclarés au titre de l'IR	75 400 €	99 400 €	100 400 €
Impôt net à payer (IR)	6 593 €	13 073 €	10 710 €
Contributions sociales prélevées à la source	3 875 €	3 875 €	7 750 €
Total des impôts et taxes	10 468 €	16 948 €	18 460 €
Revenu disponible net d'impôts et taxes	64 932 €	82 452 €	81 940 €
Pression fiscale globale (part des revenus déclarés consacrée aux impôts)	13,88 %	17,05 %	18,39 %

Explication des calculs

Le taux marginal d'imposition du couple est de 30% quel que soit le statut choisi.

Calcul de l'IR conjoint collaborateur :

$$\left(\frac{59\,085}{2} \times 0,30 - 5\,566,33 \right) \times 2 = 6\,593 \text{ €}$$

Calcul de l'IR conjoint salarié :

$$\left(\frac{99\,400}{2} \times 0,30 - 5\,566,33 \right) \times 2 = 13\,073 \text{ €}$$

Calcul de l'IR conjoint associé :

$$\left(\frac{100\,400}{2} \times 0,30 - 5\,566,33 \right) \times 2 = 10\,710 \text{ €}$$

Les prélèvements sociaux

Monsieur touche des dividendes d'un montant de 25 000 €. Ces derniers sont soumis aux prélèvements sociaux s'élevant en 2013 à 15,5 %. Le montant des prélèvements sociaux prélevés à la source se montent donc à 3 875 €. Lorsque Madame est associée, les dividendes perçus s'élèvent à 50 000 € et les prélèvements sociaux sont donc doublés, s'élevant ainsi à 7 750 €.

c. Analyse des différentes situations

Nous pouvons voir des différences très marquées en termes d'imposition selon le type de statut. Tout d'abord, nous pouvons nous apercevoir que lorsque le conjoint est collaborateur, le couple est réellement plus faiblement imposé que lorsque le conjoint a opté pour un des deux autres statuts. En effet, ce dernier ne bénéficiant d'aucune rémunération au titre de sa collaboration au sein de l'entreprise, les seuls salaires imposables sont ceux du chef d'entreprise. L'impact fiscal est donc neutre avec le choix du statut de conjoint collaborateur et l'impôt s'élève à 6 593 €. D'autre part, le conjoint salarié apparaît comme étant le plus imposé au titre de l'impôt sur le revenu. En effet, la conjointe perçoit un salaire à hauteur de ses qualifications. Ce dernier est ensuite à intégrer dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Ainsi, le couple est deux fois plus imposé lorsque Madame est salariée au sein de l'entreprise et l'impôt s'élève à 13 073 €. Enfin, concernant le statut d'associé, les revenus de capitaux mobiliers sont soumis à l'impôt sur le revenu depuis le 1^{er} janvier 2013. Ce dernier voit donc son imposition s'élever à 10 710 €.

Cependant, il ne faut pas occulter le paiement des prélèvements sociaux lorsque des revenus de capitaux mobiliers sont déclarés. Ainsi, le statut de conjoint associé oblige le paiement de prélèvements sociaux. Dans notre cas, Madame ayant 50 % des parts sociales, les prélèvements sociaux sont multipliés par deux entre le conjoint collaborateur ou salarié et associé.

En conclusion, d'un point de vue global comprenant l'imposition au titre de l'impôt sur le revenu et les prélèvements sociaux liés aux revenus de capitaux mobiliers, le conjoint collaborateur est environ 38 % moins imposé que le conjoint salarié et 43 % moins que le conjoint associé.

2. Impact au niveau de la protection sociale

a. La maladie

Le conjoint collaborateur

En tant que conjoint collaborateur ou associé, Madame pourra bénéficier de prestations en nature de la Sécurité sociale (remboursement de frais médicaux) grâce à sa qualité d'ayant droit du chef d'entreprise. En revanche, elle ne pourra pas bénéficier d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail.

Le conjoint associé

Madame, travaillant au sein de la société sans autre rémunération que les dividendes perçus au moment de la distribution des bénéfices réalisés, est affilié de plein droit au régime social des indépendants (RSI). Sa base de cotisation se monte à un tiers du PASS. Ainsi, l'indemnité journalière qu'elle pourra percevoir s'élève à :

$$50 \% \times \frac{37\,032}{3} = 6\,172 \text{ € par an, soit } 6\,172 / 365 = 16,91 \text{ € par jour.}$$

Cependant, l'indemnité perçue doit être comprise entre 20,29 € et 50,73 € pour 2013.

Madame percevra donc une indemnité de 20,29 € par jour à partir du 4^{ème} jour en cas d'hospitalisation et du 8^{ème} jour en cas de maladie ou d'accident. Il n'y a pas de délai de carence en cas de prolongation d'arrêt dans le cas d'une affection de longue durée (ALD) ou de grossesse pathologique. Dans le cas d'une ALD, les indemnités peuvent être versées jusqu'à la fin de la 3^{ème} année. En cas de maladie ou d'accident, la durée d'indemnisation s'élève à 360 jours sur une période de 3 ans.

Le conjoint salarié

En tant que salariée, Madame est affiliée au régime général de la Sécurité sociale. Afin de calculer les indemnités touchées par Madame à partir du 4^{ème} jour de maladie (3 jours de carence), nous utilisons la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaires bruts plafonnés des 3 derniers mois}}{91,25} \times 50 \%$$

Nous supposons que le salaire brut de Madame a été de 2 530 € sur les 3 derniers mois.

$$IJSS \text{ brutes} = \frac{2\,530 \times 3}{91,25} \times 50 \% = 41,59 \text{ €}$$

Madame recevra donc 41,59 € par jour partir de 4^{ème} jour de maladie et au maximum jusqu'au 360^{ème} jour d'indemnisation ou jusqu'à la fin des 3 ans d'indemnisation en cas d'affection de longue durée.

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) concernant la maladie sont plafonnées à 42,32 € par jour.

Les IJSS sont considérées comme un revenu de remplacement. Afin de trouver les IJSS nettes, il faut donc soustraire la CSG (6,20 %) et la CRDS (0,50 %).

$$IJSS \text{ nette} = 41,59 \times (1 - 6,70 \%) = 38,80 \text{ €}$$

En cas de maladie, Madame toucherait donc réellement 38,80 € par jour.

Nous pouvons constater que le statut de salarié est le plus protecteur en cas de maladie du conjoint avec un droit à une indemnité nette de 38,80 €. Viens ensuite le statut d'associé avec un droit 20,29 € par jour. Enfin, le statut de conjoint collaborateur ne donne droit à aucune indemnité en cas de maladie.

b. La maternité

Le conjoint collaborateur et associé

Le conjoint collaborateur ou associé ne peut percevoir d'indemnités journalières en cas de maternité, mais bénéficie d'une l'allocation de repos maternel et en cas d'embauche d'un salarié pour son remplacement temporaire, une allocation de remplacement peut être attribuée. Cette dernière est égale au coût effectif du remplacement dans la limite de 51,08 €, soit 1/56^{ème} de deux fois le SMIC mensuel.

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

- Allocation de repos maternel au 1^{er} janvier 2013 : 3 086 € (versée en 2 fois : ½ à la fin du 7ème mois de grossesse et ½ après l'accouchement). En cas d'adoption : 1543 €.

- Indemnité de remplacement pour une naissance simple : 1 430,24 €, pour une naissance multiple : 2 860,48 €.
Etat pathologique causé par la grossesse : 2 145,36 €.
En cas d'adoption : 715,12 € (ou 1 430,30 € si adoption multiple).

Depuis le 12 août 2005 et sur demande, toutes les durées de versement de l'indemnisation peuvent être doublées.

Le conjoint salarié

$$IJSS \text{ brutes} = \frac{(2\,530 \times 3) - 21\% \text{ de cotisations salariales}}{91,25} = 65,71 \text{ €}$$

Madame recevra donc 65,71 € par jour dès le premier jour d'arrêt ayant pour cause la maternité et cela au maximum jusqu'à la fin du congé maternité d'une durée de 16 semaine au plus.

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) concernant la maternité sont plafonnées à 80,15 € par jour.

Les IJSS sont considérées comme un revenu de remplacement. Afin de trouver les IJSS nettes, il faut donc soustraire la CSG (6,20 %) et la CRDS (0,50 %).

$$IJSS \text{ nette} = 65,71 \times (1 - 6,70\%) = 61,31 \text{ €}$$

En cas de maternité, Madame toucherait donc réellement 61,31 € par jour.

c. La retraite

Pensions de retraite à l'âge du taux plein en fonction de la situation de Madame

	Collaboratrice	Salariée	Associée
Revenu professionnel net mensuel (1)	1 861 €	1 745 €	1 861 €
Retraite nette mensuelle (2)	998 €	1 588 €	998 €
Régime(s) de base	701 €	1 044 €	701 €
Régime(s) complémentaire(s)	297 €	544 €	297 €
Taux de remplacement des revenus (3)	54 %	91 %	54 %

(1) Egal aux derniers revenus professionnels connus. Taux de charges applicable sur le revenu professionnel brut en fonction des charges couramment constatées pour les différents types de profession exercées.

(2) Taux de charges sur la pension de retraite brute conforme aux charges couramment constatées.

(3) Taux de remplacement correspondant à la couverture du revenu net de fin de carrière par la retraite nette.

Explications des calculs de la retraite de base

	Conjoint collaborateur et associé car Mr est gérant majoritaire	Conjoint salarié
Départ en retraite au taux plein	67 ans	64 ans
Durée de cotisation de référence	166 trimestres	166 trimestres
Régime général de la Sécurité sociale		
Salaire annuel moyen brut en fonction de la durée d'activité ¹⁴	SAMB des 10 meilleures années : 27 857 €	SAMB des 25 meilleures années : 27 141 €
Durée de cotisation	67 trimestres	166 trimestres
Pension annuelle théorique	$27\,857 \text{ €} \times 50,00 \% \times (67 / 166) = 5\,622 \text{ €}$	$27\,141,63 \text{ €} \times 50,00 \% \times (166 / 166) = 13\,571 \text{ €}$
Régime social des indépendants – Artisans		
Base de cotisation	1/3 du PASS soit 12 344 €	
Durée de cotisation	94 trimestres	
Pension annuelle théorique	$12\,344 \text{ €} \times 50,00 \% \times (94 / 166) = 3\,494 \text{ €}$	
Retraite totale		
Retraite annuelle brute	$5\,622 + 3\,494 = 9\,116 \text{ €}$	13 571 €
Retraite mensuelle brute	$9\,116 / 12 = 759 \text{ €}$	$13\,571 / 12 = 1\,131 \text{ €}$
Retraite mensuelle nette ¹⁵	$759 \times (1 - 7,7\%) = 701 \text{ €}$	$1\,131 \times (1 - 7,7\%) = 1\,044 \text{ €}$

¹⁴ Seule est retenue la partie des salaires inférieure ou égale au PASS.

¹⁵ La pension de retraite est soumise à la CSG au taux de 6,6 %, à la CRDS au taux de 0,5 % ainsi qu'à la cotisation additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) au taux de 0,5 %, soit un taux global de 7,7 %.

Explication des calculs de la retraite complémentaire

La retraite complémentaire est calculée en fonction d'un nombre de points acquis au jour de la liquidation et est donc estimée dans ce tableau en fonction de la valeur du point.

Retraite complémentaire du conjoint collaborateur et associé

REGIME / CAISSE	Nb. de points	Valeur du point	Retraite mensuelle brute versée	Taux de réversion
ARRCO	1 558	1,2513	162 €	60 %
AGIRC Tranche B	1 117	0,4352	41 €	60 %
RSI - Artisans	1 225	1,1620	119 €	60 %
Total régimes complémentaires			322 € (soit 297 € net)	

Retraite complémentaire du conjoint salarié

REGIME / CAISSE	Nb. de points	Valeur du point	Retraite brute mensuelle versée	Taux de réversion
ARRCO	4 184	1,2513	436 €	60 %
AGIRC Tranche B	4 234	0,4352	154 €	60 %
Total régimes complémentaires			590 € (soit 544 € net)	

Dans ces tableaux, nous pouvons voir les avantages qu'offre le statut de salarié en matière de droits à la retraite. En effet, les prestations concernant la retraite de base ainsi que la retraite complémentaire sont plus élevées.

Pension de réversion en cas de décès de Monsieur après son départ en retraite

Détail de la retraite de Monsieur

	Monsieur
Revenu professionnel net mensuel (1)	4 313 €
Retraite nette mensuelle (2)	1 926 €
Régime(s) de base	1 348 €
Régime(s) complémentaire(s)	578 €
Taux de remplacement des revenus (3)	45 %

	Conjoint collaborateur, salarié ou associé précédemment marié
Retraite nette mensuelle de Monsieur	1 926 €
Taux de réversion	54 %
Montant de la pension	727,92 €
Taux de réversion	60 %
Montant de la pension	346,8 €
Taux de réversion moyen	55,8 %
Montant global de la pension de réversion	1 074,92 €

3. Impact au niveau de la prévoyance

a. Garanties décès

Conjoint collaborateur ou associé

En cas de décès prématuré de Madame ou de Monsieur avant l'âge de la retraite, l'époux survivant bénéficierait d'un capital décès servi par le RSI aux cotisants. Ainsi, le montant du capital décès est fixé et s'élèverait à 7 406,40 €, soit 20 % du PASS.

Conjoint salarié

En cas de décès de	Monsieur	Madame
	Capitaux décès nets (pour Madame)	Capitaux décès nets (pour Monsieur)
Régime professionnel obligatoire	RSI : 7 406 €	Régime général de la SS : 6 442 €
Régime de base	0 €	6 442 €
Régime complémentaire	7 406 €	0 €
Total de garanties décès	7 406 €	6 442 €

Le capital décès octroyé à Monsieur en cas de décès prématuré de Madame s'élève à 6 442 €, correspondant à environ trois mois de salaire dans la limite du PASS, soit $2\,147 \text{ €} \times 3 = 6\,442 \text{ €}$.

Dans ce cas, nous pouvons constater que le capital versé en cas de décès de Madame est plus élevé dans le cadre du RSI que du régime général de la Sécurité sociale.

b. Garanties incapacités

Conjoint collaborateur ou associé

Une pension peut être servie au conjoint en cas d'incapacité totale d'exercice du métier d'artisan et peut être versée jusqu'à l'âge légal du départ en retraite.

Montant de la pension les trois premières années :

50 % du revenu annuel moyen cotisé dans la limite du PASS

Montant de la pension les années suivantes :

30 % du revenu annuel moyen dans la limite du PASS

Ainsi, en cas d'incapacité totale, et sur la base de cotisations à hauteur d'un tiers du PASS soit 12 344 €, la pension touchée par Madame les trois premières années sera de **12 344 × 50 % = 6 172 €** par an, soit **16,91 €** par jour.

Les années suivantes, la pension d'incapacité sera de **12 344 × 30 % = 3 703 €** par an, soit **10,15 €** par jour.

Conjoint salarié

Revenu professionnels journaliers net : $[24\,000 \times (1 - 22\% \text{ de cotisations sociales salariales}) / 365 \text{ jours}] = 51 \text{ €}$.

	Madame			
	Du 3ème au 15ème jour	Du 16ème au 90ème jour	Du 91ème à 1 an	De 1 an à 3 ans
Indemnités journalières	35 €	35 €	35 €	0 €
Régime professionnel de prévoyance	35 €	35 €	35 €	0 €
Total des indemnités journalières	35 €	35 €	35 €	0 €
Revenus professionnels journaliers nets	51 €	51 €	51 €	51 €
Taux de couverture des revenus	69 %	69%	69 %	0 %

Nous pouvons ainsi constater qu'en cas d'incapacité, les prestations servies en relation avec le statut de conjoint salarié sont plus élevées que celles servies par les autres statuts.

c. Garanties invalidité

Conjoint collaborateur ou associé

Une pension d'invalidité totale et définitive à toute activité professionnelle peut être servie jusqu'à l'âge légal du départ en retraite de Madame.

Montant de la pension :

50 % du revenu annuel moyen cotisé dans la limite du PASS

Ainsi, en cas d'invalidité totale et définitive, et sur la base de cotisations à hauteur d'un tiers du PASS, soit 12 344 €, la pension touchée par Madame sera de $12\,344 \times 50\% = 6\,172$ € par an.

Conjoint salarié

La pension d'invalidité du régime général de la Sécurité sociale se calcul sur la base de la rémunération moyenne des 10 meilleures années.

Catégorie 1 : possibilité de continuer à exercer son métier.

Catégorie 2 : invalidité totale et définitive pour toute activité.

Catégorie 3 : invalidité totale et définitive et assistance d'une tierce personne.

	Madame		
	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3
Pourcentage du SAMB des 10 meilleures années (27 857 €)	30 %	50 %	50 % + 40 % (majoration pour tierce personne)
Rente invalidité annuelle	8 357 €	13 928 €	25 071 €
Régime professionnel obligatoire	8 357 €	13 928 €	25 071 €
Total des garanties invalidité	8 357 €	13 928 €	25 071 €
Revenus professionnels annuels nets¹⁶	18 720 €	18 720 €	18 720 €
Taux de couverture des revenus	45 %	74 %	134 %

¹⁶ Déduction faite des cotisations sociales salariales, soit 22 %

4. Les produits d'optimisation envisageables

a. Le contrat en loi Madelin

Grâce à son statut de conjointe collaboratrice, Madame peut prétendre à la souscription d'un contrat en loi Madelin. Ainsi, Madame ne disposant d'aucuns revenus tirés de son activité, peut profiter d'une protection supplémentaire en cas de survenance d'un risque mais aussi se constituer une retraite complémentaire.

Nous supposons que Monsieur versera les cotisations annuelles sur un contrat au nom de Madame afin que cette dernière bénéficie de protections complémentaires. Les cotisations versées seront ainsi déductible des revenus du foyer dans la limite des plafonds de déduction.

Tout d'abord, Madame souhaite souscrire un contrat Retraite en loi Madelin. Cette dernière ne disposant d'aucun revenu, elle verse le maximum afin de profiter de la déduction des cotisations, soit 3 703 € en 2013.

Ainsi, le revenu net imposable du foyer est de 59 085 €. Avec des cotisations versées à hauteur de 3 703 € par an, le revenu imposable serait de **59 085 - 3 703 = 55 382 €**.

$$\text{Calcul de l'IR : } \left(\frac{55\,382}{2} \times 0,30 - 5\,566,33 \right) \times 2 = 5\,481,94 \text{ €}$$

Nous pouvons ainsi constater une économie d'impôt de **6 593 - 5 482 = 1 111 €**.

Le calcul de rente viagère sera fait au terme du contrat en fonction de l'espérance de vie de l'assuré selon la table de mortalité pour les rentes viagères à cette date.

b. Le Plan d'Epargne Entreprise

Madame a la possibilité de souscrire un Plan d'Epargne Entreprise en tant que conjointe collaboratrice, salariée ou associée.

Nous supposons que Madame effectue des versements à hauteur du plafond maximum et que l'entreprise abonde également le plan au maximum. Madame verse 9 258 €, soit 25 % du PASS. L'entreprise abonde le plan à hauteur de 2 963 €, soit le plafond ou encore 8 % du

PASS. Ainsi, nous supposons que Madame et l'entreprise effectuent des versements à hauteur de 12 221 € chaque année durant cinq ans. Nous pouvons alors estimer le capital au bout de 5 ans à **69 866 €** sur la base d'un rendement annuel net de 4,5 %.

Madame a ensuite la possibilité de laisser l'argent sur le plan mais peut aussi le retirer. Les plus-values réalisées sont exonérées d'impôt sur le revenu mais sont soumis aux prélèvements sociaux. Ainsi, Madame a réalisé 8 761 € de plus-value en cinq ans (69 866 – 12 221 € de versements × 5 ans). **Prélèvements sociaux : 8 761 × 15,5 % = 1 358 €.** Par ailleurs, l'abondement de l'entreprise est soumis au forfait social s'élevant à 20 % en 2013. Ainsi, Monsieur devra payer chaque année **2 963 × 20 % = 593 €.**

L'avantage du PEE est que Madame peut se constituer un capital et profiter de conditions fiscales avantageuses.

c. Le Plan d'Épargne Retraite Collectif

Madame a la possibilité de souscrire un Plan d'Épargne Retraite Collectif en tant que conjointe collaboratrice, salariée ou associée si l'entreprise a déjà par ailleurs mis en place un PEE.

Nous supposons que Madame effectue des versements à hauteur du plafond maximum et que l'entreprise abonde également le plan au maximum. Madame verse 9 258 €, soit 25 % du PASS. L'entreprise abonde le plan à hauteur de 5 925 €, soit le plafond ou encore 16 % du PASS. Ainsi, nous supposons que Madame et l'entreprise effectuent des versements à hauteur de 15 183 € chaque année durant cinq ans. Grâce à une simulation¹⁷, nous pouvons estimer la rente annuelle non réversible sur la base d'un départ en retraite à 62 ans à 24 088 €. De plus, la rente annuelle réversible à 60 % est estimée à 23 105 €. Dans le cas d'une sortie en capital, le montant de ce dernier se monterait à 596 085 €.

¹⁷ Source : <http://www.pradoepargne.com/index.php?id=135>

D'un point de vue fiscal, la sortie en capital est exonérée d'impôt sur les revenus mais soumise aux prélèvements sociaux. En cas de sortie en rente, c'est la fiscalité des rentes à titre onéreux qui s'applique. Ainsi, en fonction de l'âge du crédientier, les rentes ne sont imposables que pour une fraction déterminée. Pour un départ en retraite entre 60 et 69 ans, l'imposition est de 40 % du montant de la rente, et pour un départ après 70 ans l'imposition est limitée à 30%.

CONCLUSION

Tout au long de ce mémoire, nous avons cherché à analyser les effets de la loi du 2 août 2005 sur la situation du conjoint du chef d'entreprise, car ce dernier est désormais dans l'obligation de choisir un statut. En l'absence de la loi, les conjoints, en grand nombre représentés par des femmes, travaillaient la plupart du temps aux côtés de leurs conjoints sans droits, sans protection, et sans être déclarés.

Cette obligation a ainsi permis d'étendre les droits et la protection du conjoint. Ainsi, le conjoint collaborateur, malgré l'absence de rémunération, bénéficie d'indemnités en cas de maternité et cotise personnellement pour sa retraite. Il bénéficie par ailleurs de la qualité d'ayant droit du chef d'entreprise pour les remboursements en nature des frais médicaux ainsi que pour la retraite complémentaire et l'invalidité-décès. En revanche ce statut ne donne pas droit à l'assurance chômage du fait de l'absence de rémunération et de contrat de travail. Par ailleurs, ce statut est ouvert depuis 2008 aux partenaires d'un PACS. Enfin, il est nécessaire de souligner que ce statut peut être concilié avec une activité salarié exercée à mi-temps dans une autre entreprise. Cela permet alors au conjoint d'acquérir une autonomie financière.

Le statut de conjoint salarié offre une sécurité attrayante. En effet, le conjoint se retrouve affilié au régime général de la Sécurité sociale et bénéficie ainsi de prestations en cas de maladie ou maternité. Il cotise aussi pour la retraite de base mais aussi la retraite complémentaire et bénéficie de l'assurance chômage en cas de perte d'emploi. Le conjoint bénéficie d'un salaire à hauteur des qualifications et donc d'une autonomie financière contrairement au conjoint collaborateur. En revanche, ce statut supporte un coût élevé pour l'entreprise par le paiement d'un salaire supplémentaire et par conséquent le paiement de charges sociales. De plus, le statut de salarié établit un lien de subordination entre le chef d'entreprise et son conjoint, ce qui peut parfois poser des problèmes au sein du couple.

Enfin, le statut de conjoint associé permet de mettre le chef d'entreprise et son conjoint sur un pied d'égalité. Ce dernier peut ainsi contribuer activement à la vie de l'entreprise en participant aux prises de décisions grâce à son droit de vote. Il bénéficie de plus d'une rémunération sous forme de dividendes à hauteur des parts sociales qu'il détient dans la société. Il a aussi la possibilité de cumuler son statut d'associé avec un statut de salarié, que ce soit dans ou en dehors de l'entreprise. Au niveau de la protection sociale, il peut être affilié au RSI lorsque le chef d'entreprise est lui-même affilié au RSI, c'est-à-dire lorsque les conjoints

détiennent la majorité des parts sociales de la société. Il peut aussi être affilié au régime général de la Sécurité sociale lorsque le dirigeant est minoritaire et donc assimilé-salarié.

Mais au-delà de ces droits fondamentaux, le choix d'un statut permet l'accès à une reconnaissance professionnelle. Avoir un statut c'est aussi avoir une place à part entière dans l'entreprise et pouvoir mettre un nom sur les activités exercées au quotidien. Par ailleurs, les conjoints peuvent ainsi bénéficier d'un droit à la formation afin de mettre à jour et à profit leurs connaissances et savoir-faire.

Cependant, la loi du 2 août 2005 en faveur des PME ainsi que la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 ne répondent pas à tous les problèmes. Ainsi, la combinaison d'un statut de collaborateur ou associé avec un statut de salarié peut apparaître comme étant une première réponse. De plus, le conjoint collaborateur a la possibilité de souscrire un ou plusieurs contrats Madelin afin d'améliorer sa prévoyance ou sa retraite. Les cotisations versées sont ainsi déductibles dans une certaine limite définie par l'enveloppe Fillon. Cette apparence est peu élevée, dans le cas où le conjoint voudrait profiter de la déduction des cotisations de plusieurs produits d'épargne ou de protection complémentaires. Les conjoints peuvent aussi souscrire un PEE ou un PERCO dans la mesure où ces dispositifs ont été mis en place par l'entreprise.

Pour conclure, quelques pistes de réflexion peuvent être lancées dans le but de contribuer à l'amélioration du statut de conjoint collaborateur. Tout d'abord, ce statut est le seul pour lequel le concubinage n'est pas autorisé. Afin de rendre encore plus accessible ce statut, nous pourrions espérer une évolution de la loi en ce sens. De plus, les prestations en cas de maternité pourraient être alignées sur celles perçues par les femmes chefs d'entreprise.

D'après l'expérience que j'ai pu acquérir durant mon stage, j'ai pu m'apercevoir que ce sujet était peu connu des clients. Ces derniers n'ont pas une idée précise des avantages et inconvénients qu'offrent chacun des statuts. Par ailleurs, force est de constater que nombre de chefs d'entreprise travaillent à ce jour aux côtés de leurs conjoints sans aucun statut. Ainsi, selon une enquête réalisée auprès de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) en juillet 2008, 34 % des conjoints travaillant au sein d'une entreprise artisanale n'ont aucun statut. Il est vrai que les informations manquent à ce sujet et les chefs d'entreprise ainsi que leurs conjoints ne sont pas assez sensibilisés.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les ouvrages

ANCEL, Jérôme. *Le statut du conjoint collaborateur*, Puits Fleuri, Juin 2003, 176 p. (Le conseiller juridique pour tous).

BARBIER, Jean-Claude, et Bruno THERET. *Le système français de protection sociale*, La Découverte, Avril 2009, 128 p. (Repères).

Les fiches pratiques du patrimoine, Groupe Revue Fiduciaire, Avril 2013, 440 p. (Intérêts privés).

Les articles

GERMAIN GUEROULT, Séverine. « Retraite : luxe ou nécessité ? », *Entreprendre*, n° 247, 05 février 2011, pages 149 à 152.

PICON, Jean-Jacques. « Qu'apporte le statut de conjoint collaborateur ? », *L'Entreprise*, n° 290, 03 juin 2010, page 120.

SABARLY, François. « Travailler avec son conjoint », *L'Entreprise*, n° 292, 02 septembre 2010, page 117 à 122.

LOUDART, Carole. « Je suis conjointe d'artisan, quelle sera ma pension ? », *Pleine Vie*, n° 315, 10 août 2012, pages 159 à 160.

FILLIATRE, Jean-François. « Conjoint d'indépendant, attention, danger ! », *Mieux Vivre Votre Argent*, n° 381, 23 août 2013, pages 40 à 43.

VERBYST, Carole. « Impôt sur la fortune, L'exonération des contrats Madelin », *Mieux Vivre Votre Argent*, n° 381, 23 août 2013, pages 86.

Les sites internet

Régime social des indépendants : www.le-rsi.fr

Agence pour la création d'entreprise : www.apce.com

Chambre de commerce et d'industrie de Paris : www.inforeg.cci.fr

Portail du ministère de l'Economie et des Finances : www.pme.gouv.fr

Portail national des Urssaf : www.urssaf.fr

Fidroit : www.fidroit.fr

Site de la Maaf dédié aux femmes d'artisan : <http://www.femmesdelartisanat.com/statut-conjoint/differents-statuts>

CAPEB : www.capeb.fr

Cabinet Guerrero & Associés : www.guerrero-associes.fr

Pole Emploi : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/la-duree-de-votre-indemnisation-@/suarticle.jsp?id=4118>

Service public : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N378.xhtml>

L'Express en ligne : http://lentreprise.lexpress.fr/statut-creation-entreprise/conjoint-du-chef-d-entreprise-quel-statut-choisir_17998.html

Sénat : <http://www.senat.fr/rap/a04-362/a04-3629.html>

<http://www.senat.fr/rap/a04-364/a04-3642.html>

Simulation PERCO : <http://www.pradoepargne.com/index.php?id=135>

BO des Impôts : <http://www11.minefi.gouv.fr/boi/boi2005/5fppub/textes/5b1105/5b1105.pdf>

Annexe 1

Durée d'indemnisation du chômage¹⁸

Durées d'indemnisation pour les fins de contrat de travail à compter du 02/04/2009 (sauf en cas de procédure de licenciement engagée avant le 01/04/2009 : voir ci-dessous)

	Pour les moins de 50 ans	Pour les 50 ans et +*
Durée d'affiliation et période de référence	122 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 28 derniers mois	122 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 36 derniers mois
Durée d'indemnisation	Egale à la durée d'affiliation	Egale à la durée d'affiliation
Durée maximale d'indemnisation	730 jours (24 mois)	1095 jours (36 mois)

Rappel : Durées d'indemnisation pour les procédures de licenciement engagées avant le 01/04/2009

Filière	I (- de 50 ans)	II (- de 50 ans)	III (- de 50 ans)	IV (50 ans et +*)
Durée d'affiliation	182 jours ou 910 h (6 mois) au cours des 22 derniers mois	365 jours ou 1820 h (12 mois) au cours des 20 derniers mois	487 jours ou 2426 h (16 mois) au cours des 26 derniers mois	821 jours ou 4095 h (27 mois) au cours des 36 derniers mois
Durée d'indemnisation	213 jours (7 mois)	365 jours (12 mois)	700 jours (23 mois)	1 095 jours (36 mois)

¹⁸ Source : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/la-duree-de-votre-indemnisation-@/suarticle.jsp?id=4118>

Annexe 2

Les cotisations sociales du régime général de la Sécurité sociale¹⁹

Charges	Régime général des cotisations			Assiette mensuelle
	Taux global	Employeur	Salarié	
CSG	7,50 %		7,50 %	98,25% du salaire
CRDS	0,50 %		0,50 %	98,25% du salaire
Assurance maladie	13,55 %	12,8 %	0,75 %	Totalité du salaire
Assurance vieillesse - plafonnée - déplafonnée	15,25 % 1,70 %	8,40 % 1,60 %	6,75 % 0,10 %	0 à 3 086 € Totalité du salaire
Allocations familiales	5,40 %	5,40 %		Totalité du salaire
Accidents du travail	Taux variable selon le risque de l'entreprise			Totalité du salaire
Assurance chômage sur tranche A et B	6,40 %	4,0 %	2,40 %	0 à 12 344 €

¹⁹ Source : www.apce.com

Annexe 3

Cas de déblocage anticipé d'un PEE²⁰

Résidence principale	<ul style="list-style-type: none">- <u>Acquisition ou construction</u> : l'occupation doit être immédiate sauf en cas de salarié proche de la retraite qui devra alors occuper le logement avant le 1^{er} janvier de la 3^{ème} année qui suit au maximum.- <u>Agrandissement</u> de la surface habitable : création de nouvelle surface habitable (sous réserve de permis de construire ou de déclaration préalable de travaux).- <u>Remise en état suite à une catastrophe naturelle</u> reconnue par arrêté (travaux indispensables touchant à la structure).
Modification des conditions de travail	<ul style="list-style-type: none">- <u>Rupture du contrat de travail</u> (CDD ou CDI) ou du mandat social, quelles qu'en soient les circonstances (fin de contrat, démission, licenciement, retraite, rupture conventionnelle).- <u>Invalidité</u> du bénéficiaire, de son conjoint ou partenaire lié par un PACS, de son enfant (invalidité de 2^{ème} et 3^{ème} catégorie).- <u>Décès</u> du bénéficiaire, de son conjoint ou partenaire lié par un PACS.
Modification de la situation familiale	<ul style="list-style-type: none">- <u>Mariage ou PACS</u>.- <u>Naissance</u> ou arrivée au foyer en vue de son adoption (simple ou plénière) d'un 3^e enfant, puis de chaque enfant suivant, quelle que soit la configuration de la famille (famille recomposée).- <u>Divorce, séparation ou dissolution du PACS</u> à condition de conserver la garde d'un enfant au moins.- <u>Création, reprise d'entreprise ou installation</u> en vue d'une autre profession non salariée ou acquisition de parts de société coopérative de production (SCOP) par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou partenaire lié par un PACS.- <u>Mise à la retraite</u> du salarié- <u>Surendettement de l'adhérent</u>

²⁰ Source : fdroit.fr

L'AUTEUR

Je soussigné(e) Linda GEORGIN

Courriel pérenne : linda.georgin@gmail.com

Attention : courriel à signaler si vous souhaitez le diffuser sur DUMAS

N'AUTORISE PAS la diffusion de mon mémoire

AUTORISE la diffusion de mon mémoire en texte intégral sur la base DUMAS

Diffusion immédiate du mémoire

Diffusion différée du mémoire : date de mise en ligne :
(Embargo possible sur l'accès au texte intégral entre 15 jours et 10 ans.
Pendant cette période, seule une notice bibliographique est visible)

Je certifie que :

- mon mémoire est exempté d'éléments non libres de droit ou qui pourraient porter atteinte au respect de la vie privée.
- conformément à la loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, je pourrai à tout moment demander modifier l'autorisation de diffusion que j'ai donnée par l'envoi d'une simple lettre ou un courriel au service documentaire de l'IAE.
- je renonce à toute rémunération pour la diffusion effectuée dans les conditions précisées ci-dessus.
- j'agis en l'absence de toute contrainte.

Fait à Echirolles, le 30/09/2013

Bon pour accord



Signature de l'étudiant(e)

Précédée de la mention « bon pour accord »