



## Point sur les dernières évolutions du statut du conjoint du chef d'entreprise

Depuis une loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises (dite loi Dutreil), le conjoint du chef d'une entreprise artisanale ou commerciale **qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle a l'obligation de choisir un des statuts** suivants :

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

En effet, un **choix de statut s'impose en cas d'intervention régulière d'un conjoint**. L'entraide familiale, qui implique l'absence de tout lien de subordination et doit avoir un caractère occasionnel et spontané va à l'encontre d'une participation régulière dans l'entreprise de son conjoint. De plus, **travailler de façon régulière avec son conjoint ou concubin sans avoir rempli les obligations de déclaration est assimilé à du travail dissimulé et passible de sanctions**.

Cette obligation pour les conjoints de choisir un statut a été renforcée par la loi PACTE du 22 mai 2019.

En effet, le chef d'entreprise doit désormais **déclarer, auprès du CFE ou du guichet unique, l'activité professionnelle exercée de manière régulière dans l'entreprise par son conjoint, ainsi que le statut sous lequel le conjoint souhaite l'exercer**.

**A défaut de déclaration d'activité professionnelle ou de statut, le conjoint est réputé avoir exercé ou choisi le statut de conjoint salarié.** Un décret du 18 mars 2021 a d'ailleurs complété le dispositif en requérant une attestation sur l'honneur du conjoint lors du dépôt de cette déclaration auprès du CFE ou du guichet unique.

La **Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 du 23 décembre 2021 (LFSS 2022)** a ensuite apporté différents aménagements au statut du conjoint du chef d'entreprise :

### Extension du statut aux concubins

Le statut de conjoint collaborateur n'était ouvert, avant la LFSS 2022, qu'au conjoint marié au chef de l'entreprise familiale ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le statut de « conjoint collaborateur » est donc ouvert aux concubins.**

L'attestation sur l'honneur du conjoint vient d'être modifiée par arrêté du 9 mai 2022 publié au JO du 14 mai, afin d'intégrer l'ouverture du statut aux concubins.

### Limitation du statut de conjoint collaborateur à 5 ans

La LFSS 2022 **visse à privilégier le statut de « salarié » pour ceux qui interviennent régulièrement pour le compte de leur conjoint.**

Afin de **limiter une certaine forme de dépendance économique** qu'offre le statut de conjoint collaborateur (l'activité de conjoint collaborateur est exercée sans contrepartie pécuniaire) et de lui favoriser des droits sociaux qui lui sont propres, le statut de conjoint collaborateur ne peut être adopté que pour une période maximale de 5 ans, en tenant compte de l'ensemble des périodes et des entreprises au titre desquelles elle a opté pour celui-ci.

Après cette période de cinq ans, la poursuite d'une activité régulière au profit de l'entreprise du conjoint devra conduire les conjoints à opérer un choix entre le statut de conjoint salarié ou de conjoint associé.

### **A défaut d'option, le conjoint est réputé avoir opté pour le statut de conjoint salarié.**

Dans le cadre des contrôles, l'**organisme de Sécurité sociale** dont relève le conjoint collaborateur pourra procéder à **sa radiation en cas de dépassement de la durée de cinq ans** au-delà de laquelle il est réputé exercer son activité sous le statut de conjoint salarié. La radiation sera décidée à l'issue d'une procédure contradictoire.

Cependant, afin de tenir compte des **fins de carrières**, il est prévu que le conjoint collaborateur qui **atteindra l'âge de 67 ans au plus tard le 31 décembre 2031** (conjoint né avant 1964), pourra **conserver le statut de conjoint collaborateur** jusqu'à la date de liquidation des droits à sa pension.

Deux cas de figures peuvent désormais se présenter :

- soit le statut de conjoint collaborateur est adopté **après le 1<sup>er</sup> janvier 2022**, auquel cas il ne pourra opérer que pour une durée de 5 années,
- soit le conjoint avait adopté, même de longue date, ce statut **avant le 31 décembre 2021**. Dans ce dernier cas et hors l'exception visée ci-avant, le statut de conjoint collaborateur cessera de plein droit au 31 décembre 2026.

### **Réforme du calcul des cotisations des conjoints collaborateurs des micro-entrepreneurs**

La LFSS 2022 simplifie le **mode de calcul des cotisations sociales pour les conjoints collaborateurs des micro-entrepreneurs**.

Elle prévoit, tout d'abord, que leurs cotisations sont **calculées sur une assiette égale**, à leur demande :

- soit au chiffre d'affaires ou aux recettes du chef d'entreprise,
- soit à un montant forfaitaire qui sera fixé par décret (selon l'étude d'impact du projet de loi, il devrait être égal à 1/3 du plafond annuel de la sécurité sociale).

En outre, **le taux global de cotisations n'est plus identique au taux global du chef d'entreprise, mais prend en compte le caractère partiel des risques pour lesquels le conjoint collaborateur cotise** (retraite de base et complémentaire, invalidité-décès et indemnités journalières maladie et maternité).

Il est prévu que ce nouveau mode de calcul entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, sous réserve de la publication d'un décret d'application qui doit notamment fixer l'assiette forfaitaire (décret toujours en attente de publication).

**A noter** : le « **Plan indépendants** » prévoit également de **simplifier le mode de calcul des cotisations des conjoints collaborateurs de chefs d'entreprise hors régime micro-social**.

Pour ce faire, **2 des 5 assiettes fiscales seraient supprimées pour ne conserver que les options les plus protectrices des droits du couple** :

- une assiette égale à 50 % du revenu du chef d'entreprise avec partage d'assiette (ces 50 % sont déduits de l'assiette de cotisation du chef d'entreprise pour les risques auxquels est affilié le conjoint),
- une assiette égale à 50 % du revenu du chef d'entreprise sans partage d'assiette,
- une assiette égale à 1/3 du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) afin de permettre au conjoint collaborateur de choisir cette option, par exemple, si l'assiette égale à 50 % des revenus du chef d'entreprise est inférieure à ce montant.

**Cette mesure est supposée être applicable en 2022, après publication d'un décret toujours en attente de publication.**

### **Extension de la durée du congé d'adoption pour le conjoint collaborateur**

La LFSS 2022 applique aux **conjoints collaborateurs adoptants, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une durée d'indemnisation identique à celle prévue pour les travailleurs indépendants**.

Ainsi, les conjoints collaborateurs qui adoptent ou accueillent un enfant **bénéficiaire de 12 semaines d'indemnisation** (soit 3/4 des 16 semaines prévues en cas de maternité) au lieu de 8 semaines comme précédemment.

### Extension de l'AJPA et de l'AJPP au conjoint collaborateur ou associé

La LFSS 2022 avait prévu qu'à une date fixée par décret et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les **conjoints collaborateurs ou associés des travailleurs indépendants pourraient, comme les salariés, bénéficier de deux allocations versées par la CAF** :

- l'allocation journalière de proche aidant (**AJPA**), s'ils cessent leur activité pour s'occuper d'un proche (conjoint, enfant à charge, frère, sœur, ascendant, descendant, etc.) présentant un handicap ou une perte d'autonomie, le montant de l'allocation ne pouvant pas excéder les revenus journaliers tirés de leur activité ,
- l'allocation journalière de présence parentale (**AJPP**), s'ils cessent leur activité pour s'occuper d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap (ou victime d'un accident) rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Suite à publication d'un [décret du 28 janvier 2022](#), les **conjoints collaborateurs et associés peuvent bénéficier de l'AJPA ou de l'AJPP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**.