

Un statut désormais obligatoire pour les conjoints de chefs d'entreprise

Le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) adopté par l'Assemblée Nationale et actuellement en discussion au Sénat (lors de l'élaboration du présent article) prévoit notamment de réformer le statut du conjoint du chef d'entreprise.

DEBORAH FALLIK MAYMARD



ASSOCIÉE DU CABINET REDLINK,

Elle intervient aux côtés des PME, des entreprises de taille intermédiaire et des filiales de groupes anglo-saxons pour les assister au quotidien dans la gestion des aspects individuels et collectifs du droit du travail (embauche, négociation individuelle, relation avec les instances représentatives du personnel).

CONTEXTE

Actuellement, le conjoint du chef d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, opte pour un statut: celui de conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé (art. L.121-4 code de commerce). Toutefois, dans de nombreuses situations, ces déclarations n'ont pas lieu et le conjoint reste « sans statut », fragilisant sa position, notamment en cas de séparation ou d'accident de la vie.

L'APPORT DU PROJET DE LOI EST DE PRÉVOIR :

- Une obligation pour le chef de d'entreprise qui serait désormais « tenu de déclarer l'activité professionnelle régulière de son conjoint ». Cet apport n'est pas réellement nouveau puisque l'obligation existe d'ores et déjà en théorie.
- En revanche, à défaut de déclaration d'activité professionnelle, le conjoint ayant exercé une activité professionnelle de manière régulière dans l'entreprise est réputé l'avoir fait sous le statut de conjoint salarié. L'intérêt de ce choix « par défaut » est de protéger au mieux les intérêts du conjoint en optant pour le statut le plus protecteur. Bien évidemment, le chef d'entreprise pourra choisir de déclarer son conjoint au titre des deux autres statuts qui existeront toujours, à savoir :
 - Le statut de conjoint collaborateur: ce statut implique notamment l'absence de perception d'une rémunération et l'absence de qualité d'associé. Ce statut ne serait désormais plus soumis à une condition d'effectif.
 - Le statut de conjoint associé: ce statut implique quant à lui pour le conjoint de

disposer d'actions ou de parts sociales dans l'entreprise (ce statut n'étant pas incompatible avec celui de salarié).

Concernant les conjoints exerçant sous ces deux statuts, rappelons que la réglementation leur permet déjà de bénéficier, sous conditions, de l'intéressement, de la participation et de participer aux plans d'épargne salariale si ces dispositifs existent dans l'entreprise. Si l'attribution du statut de conjoint salarié « par défaut » a bien vocation à protéger le conjoint, il expose en revanche le chef d'entreprise à des risques importants non anticipés par le législateur.

En effet, au-delà des charges sociales qui devront être acquittées au titre de ce statut de salarié, le chef d'entreprise devra veiller également, en cas de choix du statut salarié (choix exprès ou tacite), à organiser la relation de travail conformément à la réglementation applicable (organisation de la durée du travail, rémunération minimale à respecter, etc.).

À défaut, de nouveaux contentieux pourraient émerger, notamment, lors de contrôle Urssaf concernant le paiement des charges sociales non payées ou à l'initiative du conjoint en cas de séparation, concernant des rappels de salaire impayés.

En outre, le législateur n'a pas expressément précisé que le choix par défaut de « conjoint salarié » exonérerait le chef d'entreprise du délit de travail dissimulé, et ce notamment en cas d'absence de versement de salaire ou de charges sociales.

D'où l'importance pour le chef d'entreprise d'être acteur du choix du statut de son conjoint et de ne pas subir ce choix par défaut. ♦