

Femme de patron, un statut pas comme les autres

Par Mallory LALANNE, 13/11/2012

Longtemps sous-estimé et méconnu, le statut de conjoint collaborateur est pourtant générateur de droits sociaux importants, notamment en matière de retraite et de formation professionnelle continue. Il offre par ailleurs de nombreuses garanties en cas de séparation ou de décès du chef d'entreprise.

Le statut de conjoint collaborateur n'est pas un statut comme les autres. Et à plusieurs titres. Tout d'abord, sur le volet social. Un conjoint collaborateur – c'est-à-dire marié au dirigeant – n'est pas rémunéré. Tout comme pour le chef d'entreprise, c'est donc le **bénéfice de l'entreprise qui va constituer sa rémunération**. « La non rémunération est perçue comme un avantage pour bon nombre d'entreprises, et notamment pour les petites structures qui ne perçoivent pas le statut comme une charge constante fixe », estime Laurence Piganeau, responsable du pôle expertise au sein de l'Agence pour la création d'entreprise (Apce). N'étant pas salarié, le conjoint collaborateur ne peut donc être affilié au régime du chômage ni bénéficier de congés payés. Une différence de taille par rapport au statut de conjoint salarié.

Deuxième particularité, le conjoint collaborateur, en qualité d'ayant droit du chef d'entreprise, **bénéficie d'une couverture sociale gratuite**. En cas de maternité, la conjointe pourra prétendre à une allocation de repos maternel et/ou à une allocation de remplacement, si elle décide de s'arrêter ou de se faire remplacer dans son travail. Si elle juge que le statut ne lui apporte pas assez de prestations, elle peut en parallèle s'offrir une protection sociale complémentaire complète.

Autre caractéristique, **le conjoint peut constituer sa propre retraite en s'adossant au statut du chef d'entreprise**. En d'autres termes, il peut adhérer volontairement à la caisse d'assurance vieillesse de son mari. L'entreprise va ainsi payer pour le conjoint des cotisations, déductibles fiscalement au même titre que celles du dirigeant. Cette affiliation au régime d'assurance vieillesse donne au conjoint collaborateur le bénéfice de droits propres en matière de retraite, dont l'étendue est fonction de l'assiette de cotisation choisie par les époux et qu'il conservera, en cas de divorce par exemple.

Une protection avantageuse

« Une avancée considérable apportée par **la loi de 1982**, qui est venue combler un vide juridique en reconnaissant officiellement l'activité exercée par le conjoint dans l'entreprise, considérée auparavant comme une entraide familiale ne procurant aucun droit », poursuit Laurence Piganeau. Le conjoint collaborateur peut également racheter des trimestres de cotisations et souscrire un contrat de type "loi Madelin" pour compléter sa retraite et se constituer, en complément, une retraite à la carte. C'est un atout de ce statut. Toujours sur le volet social, le conjoint tout comme le salarié **dispose du droit à la formation** (Dif). Une véritable reconnaissance professionnelle, puisqu'il a la possibilité de se former et de faire évoluer sa carrière.

Sur un plan plus juridique, la loi de 1982 est venue délimiter la responsabilité du collaborateur. Ce dernier est présumé avoir reçu un mandat de gestion et doit accomplir des actes administratifs courants, comme les courriers, signatures des devis, des bons de commande et des contrats fournisseurs. Sa responsabilité n'est toutefois pas engagée en cas de difficultés. De même que ses biens propres sont protégés.

Dernière caractéristique de ce statut : **en cas de décès du chef d'entreprise, le conjoint survivant peut poursuivre l'exploitation de l'entreprise**. Il aura également droit à une retraite personnelle (s'il a adhéré à l'assurance vieillesse volontaire) qu'il pourra cumuler, dans certaines limites, avec une pension de réversion. Et pourra bénéficier, s'il a participé à l'activité de l'entreprise pendant dix ans sans percevoir de rémunération, un droit de créance à titre de salaire différé. Un statut souple qui a le mérite de reconnaître le travail effectué par le conjoint dans l'entreprise.