



## Travailleurs indépendants

### Conjoint collaborateur

**La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 a limité la durée d'application du statut de conjoint collaborateur à une personne à 5 ans. Le conjoint collaborateur qui a opté pour ce statut en 2022 devra donc en 2027 choisir entre le statut d'associé ou de salarié. A défaut de choix explicitement exprimé le conjoint sera considéré comme ayant le statut de salarié.**

#### Bénéficiaire du statut

Est éligible au statut de conjoint collaborateur :

- le conjoint marié,
- le partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- le concubin, depuis le 1er janvier 2022.

#### Conditions

Pour bénéficier de ce statut, il faut :

- exercer une activité régulière dans l'entreprise ;
- ne percevoir aucune rémunération, si le conjoint exerce une activité salariée, quelle qu'en soit la durée, ou une autre activité non salariée, il peut bénéficier de ce statut dans la mesure où il participe effectivement à l'activité de l'entreprise.
- ne pas avoir la qualité d'associé au sens de l'article 1382 du code civil

#### Entreprise concernée

Le chef d'entreprise du conjoint collaborateur doit exercer son activité sous la forme juridique :

- d'une entreprise individuelle;
- d'une EURL (gérant associé unique), d'une SARL (gérant majoritaire y compris en cas de gérance collégiale).

Ce statut ne peut donc bénéficier au conjoint collaborateur d'un chef d'entreprise qui est associé minoritaire ou égalitaire d'une SARL y compris en cas de gérance collégiale.

Ce statut n'est pas accessible au conjoint du chef d'entreprise exerçant son activité sous l'une des formes juridiques suivantes :

- société anonyme (SA)
- société par action simplifiée (SAS) y compris unipersonnelle (SASU);
- sociétés de personnes.

#### Durée

Depuis 2022, le bénéfice du statut de conjoint collaborateur est limité à 5 ans.

Au terme de ce délai, le conjoint doit opter entre le statut :

- de conjoint associé;
- de conjoint salarié.

Par défaut, le conjoint continuant à exercer une activité de manière régulière dans l'entreprise sera réputé le faire sous le statut de conjoint salarié (salaire minimum conventionnel, affiliation caisse congés payés, assurance chômage, régime général de sécurité sociale...).

Les conjoints, nés avant le 1er janvier 1965, pourront conserver le statut de conjoint collaborateur jusqu'à la liquidation de leurs droits à pension de retraite.

### Formalisme

Le chef d'entreprise a l'obligation de déclarer le statut choisi par son conjoint dès lors qu'il participe de manière régulière à l'activité de l'entreprise.

Cette déclaration s'accompagne d'une déclaration sur l'honneur du conjoint collaborateur.

L'absence de déclaration fera présumée que le conjoint exerce une activité régulière dans l'entreprise du chef d'entreprise en qualité de salarié. Le chef d'entreprise sera coupable de l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

### En 2027 : que faire

Pour le conjoint qui exerçait sous le statut de conjoint collaborateur avant le 1er janvier 2022 la durée de 5 ans ne commence à courir qu'à compter de cette date.

A compter du 1er janvier 2027, le chef d'entreprise et de son conjoint devront arbitrer entre le statut d'associé ou de salarié afin que le conjoint poursuive son activité régulière dans l'entreprise.

Cet arbitrage ayant des conséquences pour l'entreprise il convient d'étudier ces deux options.

	<b>Conjoint salarié</b>	<b>Conjoint associé</b>	<b>Conjoint collaborateur</b>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conjoint</li><li>• Partenaire lié par un pacte civil de solidarité</li><li>• Concubin</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conjoint</li><li>• Partenaire lié par un pacte civil de solidarité</li><li>• Concubin</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conjoint</li><li>• Partenaire lié par un pacte civil de solidarité</li><li>• Concubin depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022</li></ul>
<b>Durée du statut</b>	Pas de limite	Pas de limite	5 ans maximum puis salarié par défaut depuis 2022
<b>Forme juridique de l'entreprise</b>	Toutes les formes juridiques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Constitution sous forme de société (SAS, SASU...)</li><li>• SARL : sous réserve que le chef d'entreprise soit gérant<ul style="list-style-type: none"><li>• majoritaire y compris collégalement</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• EURL (chef d'entreprise associé unique)</li><li>• EI/EIRL</li><li>• SARL : sous réserve que le chef d'entreprise soit gérant majoritaire y compris collégalement</li></ul>
<b>Conditions</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participer effectivement et habituellement à l'activité de l'entreprise</li><li>• Titulaire d'un contrat de travail correspondant à un travail effectif (CDD/CDI, temps plein/temps partiel)</li><li>• Être affilié au régime général donnant lieu au versement de cotisations sociales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Détenir une participation dans la société : soit en réalisant un apport personnel (en nature, en numéraire ou en industrie), soit en revendiquant la qualité d'associé lorsque l'apport a été réalisé avec un bien commun par le dirigeant marié sous un régime de communauté</li><li>• Qualité d'associé mentionnée</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participer effectivement et régulièrement à l'activité de l'entreprise</li><li>• Ne pas être rémunéré</li><li>• Ne pas avoir la qualité d'associé</li><li>• Qualité inscrite au répertoire des métiers</li></ul>
<b>Application du droit du travail et de la convention collective</b>	Oui	Non	Non

<b>Rémunération</b>	SMIC ou salaire minimum de sa catégorie (convention collective/usage de la profession)	Droit aux bénéfices distribués sous forme de dividendes	Aucune
<b>Régime d'affiliation</b>	Régime général	Même régime que celui du dirigeant : CPSTI ou régime général	CPSTI (retraite, invalidité-décès, indemnités journalières)
<b>Assurance chômage</b>	Oui	Non	Non
<b>Epargne salariale/ intéressement</b>	Oui, si mis en place dans l'entreprise	Oui, si mentionné dans l'acte juridique	Oui, si mentionné dans l'acte juridique
<b>Régime fiscal</b>	Imposition sur le revenu dans la catégorie traitements et salaires	Dividendes imposés à l'impôt sur le revenu sauf en SNC	Aucun
<b>Pouvoir dans l'entreprise</b>	Identiques à tout salarié	Droit de vote aux assemblées	L'artisan donne mandat pour accomplir en son nom tous les actes de gestion courante (sauf renonciation à ce mandat)  Pouvoir de réaliser des actes de disposition comme cession, mise en garantie... relatifs aux biens communs ou indivis avec l'accord de l'artisan
<b>Responsabilité financière</b>	Aucune	Limitée au montant des apports sauf en SNC (responsabilité illimitée)	Aucune
<b>Dissolution de l'union</b>			
En cas de séparation	Sans effet sur le contrat de travail	Sans effet sur la qualité d'associé sauf disposition contraire des statuts	Cessation automatique (attention aux garanties financières par le couple dans la gestion de l'entreprise)
En cas de décès du dirigeant	Reprise possible de l'entreprise sous conditions	Sans effet si l'activité se poursuit Reprise possible de l'entreprise sous conditions	Possibilité de prétendre à une part prélevée sur la succession Reprise possible de l'entreprise sous conditions
<b>Fin du statut</b>	A la rupture du contrat de travail (terme, démission, licenciement, retraite...)	A la cession des parts sociales	Résiliation à tout moment à la demande du conjoint ou du dirigeant  Cessation automatique en cas de changement de statut de l'entreprise  Dissolution de l'union Automatique après un délai de 5 ans sous ce statut