

LE STATUT DU CONJOINT



Direction du commerce,
de l'artisanat, des services et
des professions libérales
3-5, rue Barbet de Jouy
- 75353 Paris 07 SP
Téléphone : 01.43.19.24.24
Télécopie : 01.43.19.53.74
www.pme.gouv.fr

Octobre 2008

TABLE DES MATIÈRES

STATUT ET PROTECTION SOCIALE DU CONJOINT QUI TRAVAILLE DANS L'ENTREPRISE ?	3
Les premières réponses apportées par les pouvoirs publics	3
Les limites de l'ancien dispositif « facultatif »	4
La loi du 2 août 2005	5
LES CONDITIONS À REMPLIR POUR POUVOIR OPTER POUR LE STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR ...	7
Les conditions à remplir par le conjoint	7
Les conditions à remplir par l'entreprise	13
LE CHOIX ENTRE LES TROIS STATUTS ET LES FORMALITÉS DU CHOIX	16
L'option obligatoire entre les trois statuts	16
Les formalités du choix du statut de conjoint	20
Coût des formalités	22
CONTRÔLE.....	23
Contrôle des formalités	23
Contrôle de la régularité de l'activité dans l'entreprise	23
LE STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR	24
La protection juridique du conjoint collaborateur	24
Les droits du conjoint collaborateur en matière de protection sociale.....	26
Formation professionnelle	35
Épargne salariale et intéressement.....	36
LES ASPECTS FISCAUX	37
La déductibilité des cotisations versées par le conjoint collaborateur	37
Droit de créance successorale	37
LE COÛT DES FORMALITÉS	38
Personnes morales	38
Personnes physiques	40
Radiations	40

QUEL STATUT ET QUELLE PROTECTION SOCIALE POUR LE CONJOINT QUI COLLABORE DE MANIÈRE RÉGULIÈRE À L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DU CHEF D'ENTREPRISE ?

Longtemps, la collaboration apportée par l'un des conjoints à l'autre était censée procéder de l'entraide et de l'affection que se doivent les époux.

Mais la société s'est transformée : devant la complexité croissante de gestion des entreprises artisanales et commerciales, les conjoints ont été de plus en plus conduits à participer à l'activité de l'entreprise familiale. Dès les années 1970, ces conjoints ont commencé à se regrouper pour poser la question de leur statut et de leur protection sociale. Peu à peu, certaines organisations professionnelles leur ont ouvert leurs portes.

Les premières réponses apportées par les pouvoirs publics

Une première loi du 14 avril 1952 a défini les conditions dans lesquelles un conjoint peut se voir reconnu salarié dans l'entreprise familiale :

La loi du 10 juillet 1982 relative au conjoint de l'entreprise artisanale ou commerciale a constitué une avancée significative en officialisant le travail accompli par les conjoints dans l'entreprise familiale et en leur ouvrant la possibilité d'opter entre trois statuts, conjoint salarié, conjoint associé et conjoint collaborateur, les droits et obligations professionnelles du conjoint résultant alors de ce choix :

Le statut de conjoint collaborateur mentionné au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, est créé par la loi du 10 juillet 1982 (article L121-4 du code de commerce), à côté des statuts de conjoint salarié et de conjoint associé. Ce statut de conjoint collaborateur, dont la mention est alors facultative, officialise l'implication du conjoint dans l'activité de l'entreprise, en lui donnant mandat d'accomplir certains actes d'administration et de gestion.

□ Les droits sociaux et les obligations professionnelles du conjoint résultent du choix de son statut. S'agissant des droits sociaux, le conjoint salarié est, du fait même de son statut de salarié, obligatoirement affilié au régime général de sécurité sociale. Le conjoint associé non salarié, qui participe effectivement à l'activité de l'entreprise commerciale ou artisanale, doit s'affilier personnellement aux régimes de sécurité sociale des non salariés. Le conjoint collaborateur pouvait se constituer des droits personnels à la retraite en adhérant de manière volontaire au régime d'assurance vieillesse et invalidité décès dont relève l'activité du chef d'entreprise. L'adhésion volontaire des conjoints collaborateurs n'était admise que s'ils ne bénéficiaient pas d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou, pour ceux qui exerçaient une activité salariée en dehors de l'entreprise de leur conjoint, que si cette activité avait une durée inférieure au mi-temps. Les droits en matière d'assurance maternité en faveur des conjoints collaborateurs ont été créés par les lois n° 94 629 du 25 juillet 1994 et 96 603 du 5 juillet 1996 (allocation forfaitaire de repos maternel, indemnité de remplacement).

L'article L 121-4 du code de commerce ne concernant que les conjoints collaborateurs des entreprises artisanales et commerciales a été complété par l'article 46 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale relative au conjoint collaborateur d'un professionnel libéral : la loi définit la notion de conjoint collaborateur d'un professionnel libéral comme le conjoint apportant une collaboration à l'entreprise du professionnel libéral sans percevoir de rémunération à ce titre ni exercer, par ailleurs, une activité excédant un mi-temps, et sous réserve d'en avoir fait préalablement la déclaration personnelle et volontaire auprès de l'URSSAF. Ce conjoint collaborateur peut recevoir du professionnel chef de l'entreprise libérale des mandats exprès et limitativement définis pour des actes relatifs à la gestion et au fonctionnement courants de l'entreprise. Il est alors soumis à l'obligation du secret professionnel, sous peine de voir mise en jeu sa responsabilité civile en cas de manquement. Le chef d'entreprise peut mettre fin au mandat exprès par déclaration faite, à peine de nullité, devant notaire, son conjoint présent ou dûment appelé.

Les limites de l'ancien dispositif « facultatif »

Le travail du conjoint collaborateur constitue une contribution incontestable à la vie et au succès de la petite entreprise indépendante, dans la mesure où il travaille sans rémunération, en étroite synergie avec le chef d'entreprise : les 2/3 des travailleurs indépendants mariés sont estimés recourir aux services de leur conjoint et 91% des conjoints collaborateurs sont des femmes.

Cependant, dans un grand nombre de cas, aucun choix statutaire n'était effectué par le conjoint du chef d'entreprise :

❑ Le conjoint du chef d'entreprise est conjoint « collaborateur » mais, faute d'avoir adhéré aux assurances sociales volontaires, il ne lui est reconnu aucun droit propre, notamment en matière d'assurance vieillesse et décès- invalidité. Lorsque la situation de l'entreprise évolue défavorablement ou que la relation matrimoniale se rompt, le conjoint se trouve placé dans un état d'insécurité. Tout au plus, l'article 14 de la loi du 31 décembre 1989 relative au développement des entreprises commerciales et artisanales fait bénéficier d'un droit de créance le conjoint survivant d'un chef d'entreprise artisanale ou commerciale qui justifie d'avoir participé directement ou indirectement à l'activité de l'entreprise au moins dix années, sans recevoir de salaire ni être associé aux bénéfices et aux pertes de l'entreprise.

❑ Le chef d'entreprise lui-même peut parfois connaître des difficultés en cas de qualification par le juge de l'activité du conjoint en travail dissimulé. En l'absence de statut légal, il revenait alors à la jurisprudence de déterminer si le conjoint a effectivement été collaborateur : outre la collaboration effective à l'activité à titre professionnel et habituel, deux critères essentiels ont été dégagés, l'absence d'autres activités professionnelles d'une part, et l'absence de rémunération d'autre part.

Pour répondre aux demandes réitérées des organisations professionnelles, la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 comporte parmi ses mesures majeures un titre consacré pour partie au conjoint de l'entrepreneur, et particulièrement au conjoint collaborateur (titre III, articles 12 à 17)

Les dispositions de la loi relatives au statut du conjoint sont issues d'une concertation menée avec les organismes concernés et les professionnels, dans le cadre d'un groupe de travail, mis en place par le Ministre délégué en charge des petites et moyennes entreprises, du commerce de l'artisanat et des professions libérales, intitulé « Statuts de l'entreprise, de l'entrepreneur et du conjoint », et présidé par M. Gérard CORNU, sénateur.

À partir de ces propositions, les pouvoirs publics ont amélioré de manière conséquente le statut du conjoint qui s'implique comme collaborateur non rémunéré dans l'activité de l'entreprise, à travers la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 et le décret n°2006-966 du 1er août 2006 pris en application.

Dorénavant, le conjoint travaillant dans l'entreprise familiale de manière régulière doit opter pour l'un des trois statuts suivants : conjoint collaborateur, conjoint salarié ou conjoint associé, chacun de ces statuts lui conférant des droits personnels, professionnels et sociaux différents.

L'adhésion au statut du conjoint collaborateur impose désormais une obligation de mention aux registres de publicité légale et surtout une obligation d'affiliation personnelle à la caisse vieillesse du chef d'entreprise.

Afin de mieux protéger le patrimoine familial, la responsabilité des conjoints est limitée aux biens communs du couple, les biens propres du conjoint étant protégés. Ainsi en cas de dépassement non intentionnel du mandat de gestion, le conjoint ne peut être appelé en garantie sur ses biens propres.

Le conjoint bénéficie d'un délai pour se mettre en conformité avec les obligations en matière de qualification professionnelle, afin de poursuivre plus aisément l'exploitation de l'entreprise, lorsqu'il reprend l'activité de l'entreprise familiale après cessation de l'exploitation de celle-ci par le chef d'entreprise.

Le statut ouvre également un droit à la formation professionnelle ainsi que la faculté de valider les acquis de l'expérience.

La loi du 2 août 2005 ouvre l'accès à l'épargne salariale et à l'intéressement aux conjoints associés et collaborateurs. Comme le conjoint salarié, ces derniers peuvent accéder au dispositif du plan épargne entreprise.

LES CONDITIONS À REMPLIR POUR POUVOIR OPTER POUR LE STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR

Conformément au paragraphe V de l'article L. 121-4 du code de commerce le décret n° 2006-966 du 2 août 2006 précise pour toutes les professions, artisanales, commerciales ou libérales, les critères concourant à la définition du conjoint collaborateur, les modalités selon lesquelles le choix de son statut est mentionné auprès des organismes habilités à enregistrer l'immatriculation de l'entreprise, ainsi que les autres conditions d'application, et notamment pour les sociétés, les conditions de seuils au delà desquelles le conjoint collaborant à l'activité de l'entreprise ne pourra qu'être soit salarié, soit associé.

Les conditions à remplir par le conjoint

Etre marié avec le chef d'entreprise ou lié à ce dernier par un pacte civil de solidarité (PACS)


Le bénéfice de ce statut était initialement réservé au conjoint marié avec le chef d'entreprise, et ceci, quel que soit le régime matrimonial.

L'article 16 de la loi n°2008 776 du 4 août 2008 l'a ouvert à la personne liée à ce dernier par un pacte civil de solidarité.

Le conjoint collaborateur doit exercer dans l'entreprise une activité régulière

Qu'est ce qu'une activité régulière ?

L'activité du conjoint collaborateur dans l'entreprise familiale n'est pas le devoir d'entraide familiale car elle dépasse la contribution aux charges du ménage

 Le devoir d'entraide familiale découle de l'art 212 du code civil: « les époux se doivent mutuellement fidélité, secours et assistance» .

L'entraide familiale englobe le devoir de secours (devoir d'ordre pécuniaire) et le devoir d'assistance (devoir d'ordre personnel et moral).

Le devoir d'assistance s'exprime essentiellement par une exigence de soutien conjugal d'ordre physique ou moral à la personne même du conjoint. L'assistance au conjoint peut aller au-delà et prendre la forme d'une aide matérielle et pas seulement morale.

Dès que cette aide matérielle procure une richesse économique supplémentaire à l'époux qui en bénéficie, le devoir d'assistance s'efface et devient un aspect de la contribution aux charges du ménage.

👉 L'aide apportée par le conjoint doit dépasser la contribution aux charges du ménage

Dès lors que l'aide apportée au conjoint permet de créer une richesse supplémentaire, il lui en sera tenu compte pécuniairement, dans le cadre de la liquidation du régime matrimonial, lorsque l'aide n'aura pas bénéficié directement à la communauté (soit parce que les époux étaient séparés de biens, soit parce que l'aide concernait un fonds de commerce ou une exploitation propre de l'autre époux) : la jurisprudence recourt alors selon les cas à la notion de salaire différé, ou à la théorie de l'enrichissement sans cause, ou encore à la notion de donation rémunératoire.

Cette situation se rencontre en fait le plus souvent lorsque les époux sont mariés sous un régime de séparation de biens et lorsque le conjoint ayant collaboré à la profession de l'autre ou ayant consacré sa vie conjugale à des activités au foyer, estime avoir excédé son obligation de contribution aux charges du mariage.

L'époux invoque l'enrichissement sans cause de son conjoint pour prétendre à une indemnité. Ainsi, lorsque l'un des époux, marié sous le régime de la séparation des biens a aidé l'autre dans l'exercice de sa profession, sans avoir reçu de rémunération, une jurisprudence établie admet qu'il peut exercer contre son conjoint ou ses héritiers, une action fondée sur l'enrichissement sans cause. L'appauvrissement résulte pour le conjoint du chef d'entreprise, du travail fourni sans rémunération tandis que l'enrichissement corrélatif peut résulter tant de l'absence même de versement d'une rémunération, que de la plus value procurée (à un fonds de commerce), notamment grâce à un accroissement de la clientèle. C'est seulement dans la mesure où le travail fourni excède ce qui était du au titre de la contribution aux charges du ménage qu'il y a enrichissement sans cause.

❑ La notion d'activité régulière

On ne peut pas appliquer au conjoint collaborateur une définition « quantitative » de l'activité régulière, puisque qu'il n'est pas soumis au code du travail.

De manière générale, on oppose la véritable collaboration professionnelle à l'entraide familiale qui est définie par la circulaire commune ACOSS et CNAMTS n° 2003-001 du 24 juillet 2003, qui reprend les termes de la jurisprudence issue de l'article 212 du code civil.

Par ailleurs, la jurisprudence relative aux aides familiaux a défini la notion de « participation effective ». Dans un jugement du 13-02-1999, le TASS de Versailles a décidé que « la participation aux travaux de l'entreprise artisanale pendant les congés scolaires ne peut être assimilée à une véritable activité professionnelle » ; que « cette participation n'a aucun caractère professionnel mais relève uniquement de l'entraide familiale, celle-ci ne justifiant pas qu'elle soit validée par un régime d'assurance vieillesse ». Le TASS a donc considéré que les termes « participation effective » figurant à l'article R.622-2 CSS n'avaient de sens que dans la mesure où le concours apporté à la marche de l'entreprise artisanale consiste en une véritable activité professionnelle, ce qui implique qu'elle soit exercée régulièrement et pendant un certain temps et, par conséquent, qu'elle ne soit pas occasionnelle.

La régularité de l'activité de conjoint collaborateur s'apprécie donc, au cas par cas, selon les critères suivants : l'activité du conjoint collaborateur correspond à une participation directe et effective à l'activité de l'entreprise, à titre professionnel et habituel, qui s'intègre dans l'organisation de l'exercice de l'activité de l'entreprise.

Quelle activité dans l'entreprise ?

L'article L 121-6 du code de commerce concernant le mandat qui est donné au conjoint collaborateur n'a pas été modifié : « le conjoint collaborateur , lorsqu'il est mentionné au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers ou au registre des entreprises tenu par les chambres de métiers d'Alsace et de Moselle, est réputé avoir reçu du chef d'entreprise le mandat d'accomplir au nom de ce dernier, les actes d'administration concernant les besoins de l'entreprise ».

C'est dans le cadre de ce mandat que le conjoint collaborateur exerce une activité professionnelle. La présomption de mandat visée par cet article est limitée aux actes relatifs à la gestion et à l'administration de l'entreprise.

En conséquence, l'exercice d'une activité dans l'entreprise familiale ne signifie pas que le conjoint collaborateur exerce le métier du chef d'entreprise, mais qu'il participe à la gestion de cette entreprise, dans les limites du mandat.

Par acte d'administration, il faut entendre tous les actes nécessaires au fonctionnement habituel de l'entreprise artisanale, commerciale ou libérale. Cela exclut les actes de disposition, qui sont des actes importants, comme les prêts ou les aliénations à titre onéreux ou à titre gratuit (vente, donation).

Le conjoint collaborateur du professionnel libéral est soumis à l'obligation du secret professionnel, sous peine de voir mise en jeu sa responsabilité civile en cas de manquement.

La présomption de mandat est conférée de plein droit par le statut et si l'un des conjoints veut l'annuler, cette annulation ne prend effet que pour l'avenir.

La présomption de mandat cesse dès lors que l'un des époux veut y mettre fin. Dans ce cas, le mandat doit être dénoncé dans la forme prévue par la loi : le chef d'entreprise peut mettre fin au mandat exprès par déclaration faite, à peine de nullité, devant notaire, son conjoint présent ou dûment appelé.

Par ailleurs, la loi prévoit plusieurs cas de cessation de plein droit de la présomption de mandat : lorsque le conjoint ne remplit plus les conditions de collaborateur, en cas d'absence présumée de l'un des époux, de séparation de corps ou de séparation de biens judiciaire.

Quelle activité dans les autres entreprises ?

Selon l'article 2 du décret n° 2006-966 du 1er août 2006 le conjoint qui exerce par ailleurs une activité salariée supérieure à un mi-temps ou une activité non salariée, est présumé ne pas exercer dans l'entreprise une activité régulière.

Cette présomption est une présomption simple qui peut donc être remise en cause, de sorte qu'elle n'exclut pas du bénéfice du statut de conjoint collaborateur les conjoints qui, exerçant à l'extérieur de l'entreprise de leur conjoint une activité d'une durée au moins égale à la moitié de la durée légale du travail ou une activité non salariée, participent de façon régulière à l'activité de l'entreprise et font une déclaration en ce sens.

Cas particuliers

⇒ Le cumul d'activités des fonctionnaires

Le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat a fait évoluer la situation et a assoupli les conditions de cumul d'activités à titre accessoire. Ce texte fixe ainsi le principe de la possibilité de cumul, dans la mesure où les activités accessoires exercées ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service public. Parmi la liste des activités autorisées en référence à l'article 25 de la loi du 13/07/83 (statut général), figure l'activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale ou commerciale et libérale.

⇒ Situation des conjoints qui perçoivent par ailleurs une pension de retraite au regard du statut de conjoint collaborateur

Le conjoint qui perçoit par ailleurs une pension de retraite doit opter pour un statut s'il exerce dans l'entreprise familiale une activité régulière et le statut de conjoint collaborateur lui est ouvert.

Le statut de conjoint collaborateur est sans incidence sur le montant de la pension de retraite de base, quel que soit le régime servant celle-ci. En revanche, la retraite complémentaire peut être suspendue .

⇒ Situation des conjoints qui perçoivent des allocations de chômage au regard du statut de conjoint collaborateur

Le conjoint qui perçoit des allocations de chômage doit opter pour un statut s'il exerce dans l'entreprise familiale une activité régulière et le statut de conjoint collaborateur lui est ouvert.

La personne précise chaque mois qu'elle n'a pas de revenu, puisque l'activité de conjoint collaborateur n'est pas rémunérée, ce qui lui permet de percevoir intégralement son allocation de chômage. Le cumul est possible pendant 15 mois (au titre des activités non salariées) ; au-delà, elle n'est plus indemnisée mais conserve son reliquat de droits.

Le conjoint collaborateur ne doit percevoir aucune rémunération au titre de son activité régulière dans l'entreprise

Le conjoint collaborateur est celui qui, tout en participant régulièrement à l'activité de l'entreprise, n'est pas rémunéré, ce qui le différencie du conjoint rémunéré par l'entreprise, qui est considéré à ce jour par la jurisprudence comme salarié, sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur l'existence formelle d'un contrat de travail et d'un lien de subordination.

Le conjoint collaborateur ne doit pas avoir la qualité d'associé au sens de l'article 1832 du code civil

L'article 1832 dispose: «la société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise commune des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter. Elle peut être instituée, dans les cas prévus par la loi, par l'acte de volonté d'une seule personne. Les associés s'engagent à contribuer aux pertes».

Le conjoint collaborateur se distingue du conjoint associé dans la mesure où ce dernier détient une participation dans la société et qu'il participe aux bénéfices. Sa responsabilité en cas de difficultés de l'entreprise est limitée aux montants des apports (sauf dans les SNC).

L'activité professionnelle du conjoint collaborateur s'exerce dans le cadre d'un mandat strictement limité :

En conséquence, il n'est pas applicable dans la situation suivante : des époux ont chacun leur entreprise individuelle, l'un étant brocanteur, l'autre garagiste. Afin de ne plus cotiser comme un travailleur indépendant à part entière, l'un des époux souhaite radier son entreprise et se déclarer comme conjoint collaborateur de l'entreprise de son conjoint dont l'objet social serait étendu à garagiste et brocante.

Dans ce cas, chaque époux ne pourrait continuer à exercer sa propre activité de manière séparée. Le statut de conjoint collaborateur permet au conjoint d'exercer une activité professionnelle dans le cadre du seul mandat relatif à l'administration de l'entreprise. Il ne permet donc pas d'exercer une activité professionnelle, cœur de métier de l'entreprise. Le conjoint collaborateur devrait en effet exercer une activité relative à l'administration de l'ensemble de l'entreprise, dans le cadre du mandat donné par le chef d'entreprise, seul habilité à exercer les deux activités professionnelles, cœur de métier.

Les conditions à remplir par l'entreprise : les sociétés concernées, champ d'application

Le statut de conjoint collaborateur est ouvert dans les entreprises (individuelles, sociétés) dont l'activité est artisanale, commerciale ou libérale

Les conjoints de chefs d'entreprises libérales sont désormais couverts, pour ce qui concerne leur statut de conjoint collaborateur, par des dispositions identiques à celles des conjoints de chefs d'entreprises commerciales et artisanales, et par ailleurs, les dispositions de la loi du 17 janvier 2002 qui définissaient jusqu'à présent le statut des conjoints collaborateurs de professionnels libéraux sont abrogées dès la publication du décret portant l'application de l'article L. 121-4.

Les conditions liées à la forme juridique de l'entreprise

Le statut de conjoint collaborateur est ouvert sans condition au conjoint du chef d'entreprise individuelle.

Pour les sociétés, l'article L 121-4 du code de commerce ouvre le statut de conjoint collaborateur « au conjoint du gérant associé unique ou au gérant associé majoritaire d'une société à responsabilité limitée ou d'une société d'exercice libéral à responsabilité limitée ».

Trois remarques doivent être formulées :

👉 Certaines formes de sociétés ne permettent pas l'option pour le statut de conjoint collaborateur : l'article L 121-4 du code de commerce interdit le choix du statut de conjoint collaborateur dans le cas des SARL à gérance minoritaire, des sociétés anonymes, des sociétés anonymes simplifiées (SAS) et des sociétés de capitaux. En effet, seul est expressément admis à ce droit par le paragraphe II de l'article L. 121-4 du code de commerce, le conjoint du gérant associé unique ou majoritaire d'une société à responsabilité limitée exerçant effectivement des pouvoirs de direction et de gestion. Afin d'assurer la protection du conjoint collaborateur, les pouvoirs publics ont donc décidé d'exclure du dispositif les sociétés dont les associés sont tenus indéfiniment et indéfiniment et solidairement des dettes sociales.

⇒ Peut-on permettre au conjoint de l'associé unique d'EURL, lorsque ce dernier n'est pas gérant, d'avoir le statut de conjoint collaborateur ou d'opter pour le statut d'aide familial et de cotiser volontairement ? C'est seulement lorsqu'ils avaient adhéré à l'assurance volontaire avant l'abrogation du 5° de l'article L. 742-6 du code de la sécurité sociale que les conjoints d'associés uniques de SARL pourront continuer à bénéficier du statut de conjoint collaborateur, et à ce titre, cotiser selon les dispositions prévues par l'article L. 633-10 du code de la sécurité sociale.

⇒ Situation des conjoints de gérants associés minoritaires appartenant à un collège de gérance majoritaire de SARL au regard du statut de conjoint collaborateur : un arrêt de la cour de cassation du 27 janvier 1966 précise que « la situation personnelle de chacun des gérants doit être appréciée, non en fonction du nombre de parts lui appartenant en propre, mais en fonction de l'ensemble de parts possédées par le collège de gérance... ».

Dès lors que le gérant est majoritaire, son conjoint peut choisir le statut de conjoint collaborateur, conformément aux dispositions de l'article L. 121-4 du code de commerce. Il en est de même, par conséquent, au regard de la jurisprudence, pour le conjoint d'un gérant minoritaire appartenant à un collège majoritaire.

⇒ Remarque : Il convient de distinguer gérance majoritaire et collège de gérance majoritaire :

Le collège de gérance suppose qu'il y ait pluralité de gérants, détenant ensemble ou avec leur conjoint et /ou avec ses enfants mineurs, non émancipés, plus de la moitié des parts sociales. (article L. 311-3 11° du code de la sécurité sociale).

Lorsqu'il n'y a qu'un seul gérant, ce gérant n'appartient pas à un collège de gérance majoritaire, mais il est dit majoritaire s'il possède, toujours en application de l'article L. 311-3 11° du code de la sécurité sociale, seul ou avec son conjoint et /ou ses enfants mineurs non émancipés, la majorité des parts sociales.

Les conditions liées aux effectifs salariés des entreprises

Ce seuil de 20 salariés ne s'applique qu'aux entreprises de forme sociétale, et non aux entreprises individuelles. Le statut de conjoint collaborateur est ouvert dans les entreprises individuelles de plus de 20 salariés. L'article 3 du décret dispose en effet que : « Dans les sociétés mentionnées au II de l'article L. 121-4 du code de commerce, le statut de conjoint collaborateur

est ouvert au conjoint du chef d'une entreprise dont l'effectif n'excède pas vingt salariés ».

Dans toutes les sociétés, au delà de 20 salariés, le conjoint collaborant à l'activité du chef d'entreprise ne pourra qu'être soit salarié, soit associé.

❑ Le seuil de 20 salariés ouvre largement le statut de conjoint collaborateur aux petites entreprises de forme sociétale : les entreprises de moins de 20 salariés sont au nombre de 2 300 000(soit 96% des entreprises), représentent 29% de l'emploi salarié, 36% de l'emploi total (soit 5 800 000 personnes, y compris les non salariés) et 28% de la valeur ajoutée de l'ensemble des entreprises.

❑ Les méthodes de calcul des effectifs retenues sont les mêmes que celles définies à l'article 8 du décret n°98 247 du 2 avril 1998. Cet article indique que «l'appréciation des effectifs donnant lieu à immatriculation au répertoire des métiers visé à l'article 19 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 susvisée est effectuée conformément aux articles L.1111-2 et L. 1111-3 du code du travail. Ainsi :

☞ les apprentis ne sont pas pris en compte dans le décompte des effectifs ;

☞ les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont intégralement pris en compte. Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent et ceux qui sont mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Ces derniers sont cependant exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu .

❑ Concernant les effets du dépassement du seuil, il est instauré une période transitoire au cours de laquelle le dépassement n'a pas d'impact sur le statut du conjoint.

Lorsque sur une période de deux années consécutives, l'effectif salarié dépasse le seuil d'effectifs salariés, le chef d'entreprise devra demander, dans les deux mois, la radiation de la mention du conjoint collaborateur.

❑ Concernant le contrôle des effectifs, les caisses ont connaissance de l'effectif salarié de l'entreprise lors de la création de l'entreprise, par le biais des liasses CFE. Les emplois nouveaux ne donnent pas lieu à une procédure modificatrice auprès du CFE. Les contrôleurs des caisses pourront toujours avoir connaissance de l'effectif salarié lors d'un contrôle de l'entreprise.

LE CHOIX ENTRE LES TROIS STATUTS ET LES FORMALITÉS DU CHOIX

L'option obligatoire entre les trois statuts (conjoint salarié, conjoint collaborateur, conjoint associé) : l'article L. 121-4 du code de commerce

Cadre général du choix

L'entraide familiale ponctuelle est toujours possible. Cependant, dès lors que la participation du conjoint à l'activité de l'entreprise est régulière, le conjoint est dans l'obligation d'opter pour l'un des trois statuts.

Le choix du meilleur statut pour le conjoint qui participe à l'activité de l'entreprise doit se faire en considérant ce qui lie déjà les deux époux, c'est à dire le régime matrimonial, ainsi que, le cas échéant, la part de propriété de chacun d'eux dans l'entreprise.

⇒ Ainsi, un couple marié est lié par des obligations réciproques qui définissent notamment les biens propres et les biens communs du couple. Ces obligations sont définies par le régime matrimonial et le cas échéant, par le contrat de mariage. Dans l'entreprise, le choix du régime matrimonial est particulièrement important puisque l'entreprise est un bien (commun ou personnel) qui apporte au couple ses revenus, la protection sociale et la garantie des ressources au moment de la retraite.

⇒ D'autre part, la forme juridique de l'entreprise (entreprise personnelle, EURL, SARL) définit aussi les responsabilités et la part de propriété de chaque époux dans l'entreprise, le mode de versement des revenus, la protection sociale du dirigeant.

D'autres considérations personnelles sont à prendre en compte (l'âge et l'histoire des époux, le degré de protection désiré, la date de création de l'entreprise ou du fonds de commerce, sa valeur, la transmission du bien).

Les entreprises concernées

Selon l'article L. 121-4 , l'obligation de choix de statut concerne toutes les entreprises qui exercent une activité artisanale, commerciale ou libé-

rale. Le terme entreprise artisanale, commerciale ou libérale s'entend de l'exercice d'une activité par une personne physique ou morale.

Donc, toute personne qui participe à l'activité professionnelle de son conjoint de manière régulière, quelle que soit la forme de l'entreprise (entreprise individuelle ou société), ou le statut du chef d'entreprise (chef d'entreprise individuelle, gérant majoritaire ou minoritaire appartenant à un collège majoritaire, gérant associé unique ...), est dans l'obligation de choisir un des trois statuts.

Pour les sociétés, le choix du statut de conjoint collaborateur n'est cependant ouvert que pour certaines formes de sociétés.

Nota : La participation effective à l'activité de l'entreprise, à titre professionnel et habituel, avec perception d'un salaire correspondant au salaire normal de sa catégorie professionnelle, emporte l'application du statut de conjoint salarié et l'affiliation au régime général. L'article L. 311-6 du code de la sécurité sociale n'exige pas de prouver l'existence d'un lien de subordination.

Les délais de mise en œuvre de cette obligation

L'obligation de choix de statut s'applique depuis le 3 août 2006 aux conjoints qui participent de manière régulière à l'activité de l'entreprise. Cependant, concernant le statut de conjoint collaborateur, les conjoints qui, à la date de publication du décret, travaillaient de manière régulière dans l'entreprise avaient jusqu'au 1er juillet 2007 pour opter et se déclarer comme conjoint collaborateur.

Aujourd'hui, l'obligation de choix de statut concerne les entreprises nouvellement créées, mais aussi les entreprises existantes dans lesquelles le conjoint participe régulièrement à l'activité de l'entreprise.

L'option pour un statut détermine la protection sociale

⇒ Le conjoint salarié

L'option pour ce statut suppose tout d'abord une participation habituelle, à titre professionnel, à l'activité du conjoint, et enfin une rémunération correspondant au salaire normal de la même catégorie professionnelle, et, en tout cas, au moins égale au SMIC. Le conjoint qui remplit ces conditions est affilié au régime général avec les mêmes droits et obligations que tout salarié.

⇒ Le conjoint associé, non salarié, non agricole

Il détient une part du capital de l'entreprise et participe à son activité. Il relève alors des régimes d'assurance maladie- maternité et de vieillesse des non salariés non agricoles et est assujéti à la cotisation d'allocations familiales, à la contribution sociale généralisée et à la contribution au remboursement de la dette sociale des employeurs et travailleurs indépendants.

⇒ Le conjoint collaborateur

Mentionné au répertoire des métiers ou au registre du commerce, le conjoint collaborateur dispose, dans le cadre du mandat dont il dispose, de droits au plan de la gestion de l'entreprise. Il est ayant droit du conjoint chef d'entreprise pour le régime de l'assurance maladie maternité des non salariés non agricoles et cotise obligatoirement à l'assurance vieillesse des non salariés non agricoles.

Les situations particulières au regard de cette obligation de choix de statut

La situation des PACSES et des concubins au regard de cette obligation

Désormais, la personne liée au chef d'entreprise par un pacte civil de solidarité qui participe de manière régulière à l'activité de l'entreprise, est soumise à l'obligation de choix de statut. En revanche, les concubins ne peuvent pas faire une déclaration de conjoint collaborateur.

La situation des conjoints retraités au regard de cette obligation

La reprise d'une activité professionnelle dans l'entreprise artisanale, commerciale ou libérale, de son conjoint par une personne qui perçoit une pension de retraite peut avoir pour effet de soumettre cette personne aux dispositions applicables en matière de cumul emploi retraite.

Concernant la retraite de base, il convient de tenir compte de la date de prise d'effet de la pension.

⇒ La pension a pris effet au plus tard le 31 décembre 2003.

La pension que l'assuré perçoit du régime général, du régime des salariés agricoles, d'un régime spécial de retraite au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale, ou des régimes de retraite des artisans et commerçants sera suspendue s'il exerçait une activité professionnelle dans l'entreprise de son conjoint avant son départ en retraite, les articles

L. 161-22 et L. 634-6 du code de la sécurité sociale imposant la rupture définitive de tout lien professionnel avec l'entreprise dans laquelle l'assuré travaillait ; toutefois, cette règle ne sera pas applicable pour les conjoints collaborateurs.

➡ La pension a pris effet après le 31 décembre 2003.

Deux situations peuvent se présenter :

➡ l'intéressé perçoit une pension du régime général, du régime des salariés agricoles ou d'un régime spécial de retraite au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale : sa pension ne sera susceptible d'être réduite que s'il choisit le statut de conjoint salarié ; s'il exerçait avant la liquidation de sa retraite une activité salariée dans l'entreprise de son conjoint il ne pourra en outre reprendre une activité dans cette entreprise avec le statut de conjoint salarié qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date d'effet de sa pension ;

➡ l'intéressé perçoit une pension du régime de retraite des artisans et / ou de celui des commerçants : sa pension ne sera susceptible d'être réduite que s'il choisit le statut de conjoint associé ; le statut de conjoint collaborateur sera sans incidence puisqu'il implique l'absence de toute rémunération.

Concernant la retraite complémentaire, des règles spécifiques s'appliquent.

Pour les artisans et les commerçants, la reprise de la même nature d'activité indépendante (artisanale pour un artisan, commerciale pour un commerçant) entraîne la suspension du service de la pension de retraite complémentaire. En revanche, la reprise par le retraité d'une autre activité indépendante (artisanale pour un commerçant, commerciale pour un artisan) n'empêche pas le service de cette pension.

❑ La situation des conjoints qui perçoivent des allocations chômage au regard de cette obligation

Les personnes qui bénéficient des allocations chômage doivent déclarer toute nouvelle activité qu'elles exercent de manière régulière dans l'entreprise familiale, au risque de perdre ou voir diminuer leurs allocations. Elles sont donc dans l'obligation de choisir un statut au titre de leur activité régulière dans l'entreprise familiale.

Compatibilité entre les statuts d'associé et de salarié

La possibilité d'option pour le statut de conjoint associé n'existe que dans les entreprises exploitées en sociétés. Dans ce cas, le conjoint est personnellement affilié au Régime social des indépendants à titre obligatoire, sous réserve de participer à l'activité de l'entreprise et de ne pas relever du régime général (articles L. 613-1, 4° et L. 622-8 du code de la sécurité sociale).

Pour être salarié, le conjoint qui travaille dans l'entreprise doit le faire dans les conditions caractéristiques du salariat (participation effective et rémunération), une déclaration unique d'embauche a du être effectuée.

Selon le cas, l'un ou l'autre statut s'applique. Il n'y a pas de primauté de l'un sur l'autre.

Les formalités du choix du statut de conjoint

Les déclarations relatives au statut choisi par le conjoint sont faites par le chef d'entreprise au centre de formalité des entreprises (CFE) compétent, soit

- ☛ pour les commerçants et les sociétés commerciales (SARL): la chambre de commerce et d'industrie,
- ☛ pour les entreprises artisanales, qu'elles soient exercées en nom personnel ou en SARL: la chambre des métiers et d'artisanat,
- ☛ pour les professionnels libéraux qui exercent à titre individuel : le centre CFE auprès des URSSAF
- ☛ pour les activités libérales au sein d'une société d'exercice libéral (SEL) ainsi que pour les agents commerciaux : le greffe du tribunal de commerce ou le greffe du tribunal de grande instance statuant commercialement,
- ☛ lorsqu'il s'agit d'une activité libérale au sein d'une société à forme commerciale, le centre de formalités des entreprises est tenu par la chambre de commerce et d'industrie,
- ☛ enfin, les artistes et auteurs doivent s'adresser à leur centre des impôts.

Le Centre de formalités des entreprises (CFE) compétent est celui du lieu de l'exercice de l'activité.

Le dispositif de déclaration mis en place s'insère dans un contexte juridique plus large, préexistant et globalement inchangé.

Selon l'article R. 121-1 de code de commerce, la déclaration, par le chef d'entreprise, du statut choisi par le conjoint (salarié, collaborateur ou as-

socié), s'effectue au centre de formalités des entreprises, soit au moment de la création d'entreprise, soit au cours de la vie de cette dernière.

➡ A la création, le centre de formalités des entreprises reçoit le dossier unique de déclaration de création de l'entreprise, l'option choisie par le conjoint figure sur le formulaire de déclaration rempli par le déclarant ou son mandataire.

➡ Les modifications relatives au statut du conjoint dans l'entreprise, intervenant en cours d'activité donnent lieu à déclarations au CFE. Les déclarations modificatives portant sur le conjoint salarié et associé doivent être portées à la connaissance du greffe et du RM en application de l'article L. 121-4 du code de commerce. Au cours de la vie de l'entreprise, les centres de formalités des entreprises recevront les déclarations portant mention que le conjoint exerce une activité professionnelle en tant que conjoint collaborateur ainsi que les déclarations de radiation du conjoint collaborateur lorsque celui-ci cesse de remplir les conditions prévues à l'article 1 du décret.

Les déclarations relatives au statut choisi par le conjoint sont faites par le chef d'entreprise au centre de formalité des entreprises dans certains délais.

Selon l'article R. 121-1 du code de commerce, le centre de formalité des entreprises notifie au conjoint la réception de la déclaration du statut de conjoint collaborateur et les déclarations de modification ou de radiation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le chef d'entreprise doit déclarer son conjoint dans les deux mois à compter du respect de ces conditions, ou à compter de la cessation du respect de ces conditions.

Pour le artisans, la déclaration d'option est mentionnée au répertoire de métiers, pour les commerçants, au registre du commerce .

Il n'y a pas de « mention » sur un registre pour les professions libérales, mais une simple déclaration au centre de formalité des entreprises des URSSAF.

Coût des formalités

Lorsque le choix du statut s'effectue lors de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise, le tarif de cette formalité est inclus dans le coût de la procédure en fonction de l'origine du fonds lorsqu'il y a immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS) et/ou au répertoire des métiers (RM).

Si le choix intervient alors que l'entreprise, personne physique ou personne morale, a une existence juridique, la formalité s'apparente à une déclaration modificative.

En matière de répertoire des métiers, le coût des formalités de déclaration de création est fixé par le code général des impôts. Il s'établit actuellement à 125 euros (avril 2008). Les modifications donnent lieu à la perception de la moitié de ce tarif. Lorsqu'il y a double immatriculation RCS et RM, les coûts des deux formalités se cumulent.

Les coûts des diverses formalités pour les greffes des tribunaux de commerce figurent en annexe.

CONTRÔLE

Contrôle des formalités

Les centres de formalités des entreprises procèdent aux contrôles. Il ne sont pas habilités à effectuer des contrôles de légalité. Seuls les contrôles de cohérence des informations déclarées sont mis à leur charge.

Contrôle de la régularité de l'activité dans l'entreprise

La loi n'a pas créé de dispositif spécifique de contrôle. Les contrôles s'appliquent dans leur cadre traditionnel.

La situation d'un conjoint dont l'activité régulière dans l'entreprise n'est pas déclarée peut être constatée à tous moments par les services compétents et donner lieu à des poursuites dans la mesure où le chef d'entreprise n'a pas acquitté les cotisations sociales.

La revendication pour l'un des statuts risque aussi de se manifester lors de la dissolution des liens du mariage par divorce ou en cas de décès du chef d'entreprise. Le conjoint du chef d'entreprise peut alors faire valoir son activité dans l'entreprise et faire état de ses droits à constitution d'une pension qui n'aurait pas été constituée et ce, contre sa volonté. L'affaire pouvant être portée au contentieux, il appartiendra au juge de qualifier l'activité du conjoint dans l'entreprise.

LE STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR

La protection juridique du conjoint collaborateur dans l'entreprise (art. L. 121-7 du code de commerce)

Pour les artisans et les commerçants.

La mention au registre du commerce ou au répertoire des métiers du conjoint du chef d'entreprise en qualité de conjoint collaborateur lui confère, selon les termes de l'article L.121-6 du code de commerce, le mandat d'accomplir au nom du chef d'entreprise les actes d'administration concernant les besoins de l'entreprise.

Les actes d'administration concernent des actes courants qui n'ont pas de portée sur l'orientation commerciale ou les choix financiers de l'entreprise. Leur portée réduite les différencie des actes de gestion qui relèvent de l'expression de la volonté du chef d'entreprise en raison de leurs conséquences sur le devenir de l'affaire.

Les tribunaux ont développé une jurisprudence très précise sur la distinction entre actes de gestion et actes d'administration. Sans exposer ici toute la diversité des cas d'espèces, des exemples peuvent être donnés pour illustrer la différence entre ces types d'actes.

Si un recrutement sur un emploi non qualifié peut constituer un acte d'administration accessible au conjoint collaborateur, le recrutement d'un technicien qualifié relève de la compétence du chef d'entreprise d'autant qu'il s'agit certainement d'une qualification liée à l'exercice du cœur de métier propre à l'activité de l'entreprise.

La tenue de la comptabilité journalière et le paiement des fournisseurs relèvent d'actes d'administration. Au contraire, la négociation d'un prêt important de la part d'un organisme de crédit pour réaliser une décision d'investissement doit revenir au chef d'entreprise en raison des conséquences importantes qui peuvent en découler pour les charges de l'entreprise.

Les actes de gestion sont de la seule compétence du commerçant ou de l'artisan car ils matérialisent la responsabilité de ces derniers dans le maintien en activité et le développement de leur entreprise.

Au quotidien, les conjoints de commerçants ou d'artisans ne sont pas toujours en mesure de déterminer si les initiatives qu'ils prennent dans la vie de l'entreprise relèvent d'actes de gestion ou d'actes d'administration, alors que la distinction relève le plus souvent de l'appréciation souveraine du juge du fait. C'est pourquoi, il est arrivé dans le passé que des créanciers de l'entreprise cherchent à impliquer le conjoint en faisant reconnaître par le juge l'exercice autonome d'une activité commerciale par le conjoint au motif qu'il a accompli des actes de gestion, qui sont normalement la traduction d'une responsabilité commerciale. Dans ces conditions, des conjoints ont pu être appelés à combler le passif de l'entreprise familiale, notamment sur leurs biens personnels, dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire.

La loi du 2 août 2005 (articles 13 et 14) a affirmé le principe que le chef d'entreprise répond des dettes de l'entreprise sans que la responsabilité du conjoint collaborateur, dont la situation dans l'entreprise est connue des tiers par l'effet de la mention au registre du commerce et des sociétés, ou bien du répertoire des métiers, puisse être recherchée parce qu'il a outrepassé son mandat d'administration en accomplissant des actes d'administration. La responsabilité personnelle du conjoint collaborateur ne peut donc être engagée si les actes de gestion et d'administration sont accomplis pour les besoins de l'entreprise. Le chef d'entreprise est donc seul responsable vis-à-vis des tiers.

Pour les professionnels libéraux

Le conjoint collaborateur dispose du mandat général prévu par l'article 14 de la loi du 2 août 2005 en faveur des PME, c'est-à-dire un mandat général pour les actes de gestion et d'administration accomplis pour les besoins de l'entreprise. En outre, en application de l'article 46 de la loi 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, le conjoint collaborateur peut recevoir du chef d'entreprise libérale des mandats exprès et limitativement définis pour des actes relatifs à la gestion et au fonctionnement courants de l'entreprise. Il est alors soumis à l'obligation du secret professionnel, sous peine de voir mise en jeu sa responsabilité civile en cas de manquement. Le chef d'entreprise peut mettre fin au mandat exprès par déclaration faite, à peine de nullité, devant notaire, son conjoint présent ou dûment appelé.

Dès lors que le professionnel libéral exerce en société, il entre dans le droit commun de déclaration du conjoint du fait de l'enregistrement de la société, sans que pour autant il soit tenu de déclarer l'étendue du mandat donné au conjoint collaborateur.

Si le professionnel libéral exerce en entreprise individuelle, aucune disposition n'est prévue pour la déclaration relative à la qualité du conjoint autre que la déclaration au centre de formalités des entreprises des URSSAF et sur l'étendue de ses mandats.

Les droits du conjoint collaborateur en matière de protection sociale

En matière de maladie

Le conjoint collaborateur bénéficie gratuitement des prestations d'assurance maladie en nature du régime des professions indépendantes en qualité d'ayant droit du professionnel indépendant.

En matière de maternité

La conjointe collaboratrice bénéficie, en sa qualité d'ayant droit, des prestations en nature de l'assurance maternité

Au titre de son activité propre, la conjointe collaboratrice bénéficie :

⇒ de l'allocation forfaitaire de repos maternel, destinée à compenser partiellement la diminution de son activité pendant son congé de maternité. Cette allocation de repos maternel est égale à une somme égale à deux Smic (soit 2855,65 € depuis le 1er juillet 2007), versée en 2 fois ($\frac{1}{2}$ à la fin du 7ème mois de grossesse et $\frac{1}{2}$ après l'accouchement) en cas de naissance et à une somme égale à 1 Smic (soit 1 427,82 € depuis le 1er juillet 2007), en cas d'adoption.

⇒ et d'une allocation de remplacement qui peut lui être versée si elle choisit de se faire remplacer par un salarié dans les travaux professionnels ou ménagers qu'elle effectue habituellement. L'allocation peut être versée pendant 28 jours ou sur demande pendant 56 jours, qu'ils soient ou non consécutifs, (pour les mères adoptantes la durée est égale à la moitié). Le montant de l'indemnité de remplacement est égal au coût réel du remplacement retenu dans la limite du plafond journalier fixé à 1/56ème d'un montant correspondant à deux fois le SMIC mensuel (base 169h). Son montant est de 1 427,72 euros pour 28 jours et 2 855,44 euros pour 56 jours (montants calculés par référence au SMIC au 1/7/07 – décret 2007-1052 du 28/6/07 JO du 29). Il doit être montré le carnet de santé et remplie une attestation sur l'honneur pour bénéficier de ces allocations.

Le conjoint collaborateur peut bénéficier d'un congé de paternité indemnié (de 11 jours en cas de naissance simple, 18 jours en cas de naissance

multiple, avec un forfait égal 0 1/56ème d'un montant correspondant à 2 fois le Smic mensuel, soit 50,99 euros par jour depuis le 1er juillet 2007. La preuve de la filiation (s'agissant de couple marié uniquement, la filiation est donc présumée par le mariage) et de l'arrêt momentané d'activité est exigée.

Prestations maternité des conjointes collaboratrices, en cas de cumul avec une activité salariée.

Au regard des prestations maternité, l'article D. 615-11 du code de la sécurité sociale octroie le régime de conjoint collaborateur aux personnes qui remplissent les deux conditions suivantes :

- ⇒ elles doivent effectivement et régulièrement concourir à l'activité professionnelle de leur conjoint ;
- ⇒ elles ne doivent pas relever à titre personnel d'un régime obligatoire d'assurance maladie et maternité.

Par exemple, la personne, même salariée à mi-temps et conjointe collaboratrice, ne peut bénéficier du régime de conjoint collaborateur puisqu'elle ne remplit pas la seconde condition : en tant que salariée même à mi temps, elle est assurée au régime général et relève donc bien, à titre personnel, d'un régime obligatoire d'assurance maladie et maternité. Ne relevant pas du régime de conjoint collaborateur, elle ne peut bénéficier d'aucune prestation liée à ce statut (donc, ni à l'allocation forfaitaire de repos maternel, ni à l'indemnité de remplacement).

En revanche, au titre de son activité salariée, elle peut, si elle remplit les conditions d'ouverture du droit, mentionnées aux articles. R. 313-2 et R. 313-3 du code de la sécurité sociale, bénéficier des prestations en nature et en espèces (indemnités journalières) de l'assurance maternité du régime général.

En matière d'assurance vieillesse

Artisans et commerçants

⇒ Règles d'affiliation

Le conjoint collaborateur est affilié obligatoirement au régime d'assurance vieillesse des non salariés auprès duquel le chef d'entreprise est affilié (article L. 622-8 du code de la sécurité sociale). L'affiliation à l'assurance vieillesse de base emporte affiliation au régime complémentaire obligatoire d'assurance vieillesse (RCO) et au régime invalidité décès des artisans ou des commerçants (articles D. 635-10-1 et D. 635-18 du Code de la sécurité sociale). Le conjoint collaborateur est désormais affilié à compter

de la date réelle de son début d'activité au sein de l'entreprise. Cette date peut être identique à celle du chef d'entreprise ou postérieure. La date d'affiliation du conjoint collaborateur n'est donc plus liée à un début de trimestre ou un début d'année civile. Toutefois, il existe une règle dérogatoire en cas d'option pour le partage des revenus. Dans ce cas, l'affiliation du conjoint collaborateur peut être avancée au 1er janvier de l'année au cours de laquelle il débute son activité.

La radiation du conjoint intervient à la date de cessation de son activité au sein de l'entreprise. Est donc prise en compte la date réelle de fin d'activité.

➤ Modalités de cotisation

Le conjoint collaborateur peut choisir l'assiette sur laquelle il va cotiser (article L. 633-10 du code de la sécurité sociale). Il peut, en accord avec son époux, choisir de cotiser sur la base des revenus partagés entre lui et le chef d'entreprise. Dans ce cas, l'assiette de cotisation du chef d'entreprise peut se trouver réduite (par exemple, en cas de partage à parts égales sur un revenu inférieur à deux fois le plafond de la sécurité sociale). L'assiette retenue pour le calcul de la cotisation du conjoint ne peut, en tout état de cause, être inférieure à l'assiette minimale, soit 200 fois le SMIC horaire en vigueur le 1er janvier de l'année considérée (soit 1 688 euros depuis le 1er juillet 2008) pour les cotisations du régime d'assurance vieillesse de base et complémentaire et 800 fois cette même valeur (soit 6 752 euros pour 2008) pour les cotisations du régime invalidité- décès.

Les règles sont précisées aux articles D. 633-19-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Le conjoint dispose de 5 choix d'assiette de cotisations (D. 633-19-2 du code de la sécurité sociale). Le choix de l'assiette de calcul des cotisations est effectué pour 1 an . Pour modifier cette assiette, le conjoint doit en faire la demande avant le 1er décembre de chaque année. La demande est alors prise en compte à compter du 1er janvier de l'année suivante (article D. 633-19-3 5ème alinéa du Code de la sécurité sociale).

Le conjoint dispose de 5 choix possibles :

➤ Le conjoint peut choisir d'opter pour une assiette forfaitaire de cotisations égale à un tiers du plafond de la sécurité sociale. Dans ce cas, la cotisation du conjoint est appelée sur la base de un tiers du plafond quel que soit le revenu du chef d'entreprise. Il n'y a pas de régularisation pour le cas où le chef d'entreprise a un revenu inférieur ou supérieur à un tiers du plafond. Par conséquent, l'assiette de calcul des cotisations du conjoint collaborateur qui opte pour le tiers du plafond peut être supérieure à l'assiette de calcul des cotisations du chef d'entreprise.

☛ Le conjoint peut opter pour une assiette de calcul de ses cotisations égale au tiers ou la moitié du revenu du chef d'entreprise : Dans ce cas, le chef d'entreprise cotise sur l'intégralité de son revenu professionnel et le conjoint sur un tiers ou la moitié de son revenu réel. Le calcul des cotisations du conjoint suit les mêmes règles que le calcul des cotisations du chef d'entreprise.

☛ Le conjoint peut opter pour une assiette de calcul de ses cotisations égale au tiers ou à la moitié du revenu professionnel du chef d'entreprise avec partage. Le choix de cette option ne peut se faire qu'avec l'accord du chef d'entreprise. Dans ce cas, le revenu du chef d'entreprise est partagé entre le conjoint et le chef d'entreprise pour le calcul des cotisations de chacun d'eux. Dans le cas de l'option avec partage de revenu, il faut noter qu'il peut y avoir une diminution des droits du chef d'entreprise (voir exemple supra) si la base de calcul de ses cotisations est diminuée d'un tiers ou de la moitié.

Les cotisations versées par le conjoint collaborateur sont déductibles des bénéfices de l'entreprise (article 154 bis du Code général des impôts).

☞ Situations particulières

☛ Cas d'exonération des cotisations du chef d'entreprise

Il existe plusieurs cas où le chef d'entreprise peut être exonéré de ses cotisations personnelles d'assurance vieillesse (exonération ACCRE, exonération du salarié créateur exonération dans les DOM). Les cotisations versées par le conjoint collaborateur ne font pas partie du champ de ces exonérations.

☛ Cas de plafonnement des cotisations du chef d'entreprise (bouclier social et régime de l'auto-entrepreneur)

En application la loi du 5 mars 2007 instituant le droit opposable au logement et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, un système de plafonnement des cotisations a été créé (système dit « du bouclier social ») pour les travailleurs indépendants soumis au régime de la micro-entreprise (opérationnel jusqu'au 31/12/2008).

L'article premier de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie crée, à compter du 01/01/2009, un mode simplifié, proportionnel et libératoire de règlement des cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu, pour les petits entrepreneurs relevant du régime fiscal de la micro-entreprise.

Les cotisations du conjoint collaborateur n'entrent pas dans ces plafonnements des cotisations et contributions sociales.

👉 Report et étalement des cotisations

Depuis le 1er janvier 2004 le créateur ou repreneur d'une entreprise artisanale ou commerciale, peut demander un différé de ses cotisations et contributions sociales dues au titre des douze premiers mois de l'année. Sont concernées la CSG et la CRDS, les cotisations d'assurance maladie, maternité, supplémentaires « indemnités journalières », d'allocations familiales, d'assurance vieillesse et invalidité décès de base, du régime complémentaire obligatoire d'assurance vieillesse.

Les professionnels libéraux bénéficient également de la possibilité de reporter et d'étaler le versement de leurs cotisations sur une période de cinq ans.

La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a ouvert la possibilité aux conjoints collaborateurs de demander le report des cotisations de la première année d'affiliation et leur étalement sur une période maximum de cinq ans (article L. 131-6-1 du code de la sécurité sociale).

👉 L'attribution de la PAJE au conjoint collaborateur

Lorsque le conjoint travaille dans l'entreprise, il peut demander lorsqu'il a des enfants, le bénéfice de l'allocation parentale pour l'éducation (APE jusqu'au 31 décembre 2003) ou de la prestation d'accueil des jeunes enfants (PAJE) et notamment du complément libre choix d'activité (depuis le 1er janvier 2004). Dans ce cas, l'attribution de l'allocation est subordonnée à certaines conditions, différentes suivant le montant demandé : taux plein ou taux partiel.

Les personnes non salariées peuvent prétendre à la PAJE à taux plein lorsqu'elles justifient de l'exercice d'une activité professionnelle d'au moins 2 ans avant la naissance de l'enfant. Pour en bénéficier, ces personnes doivent cesser toute activité professionnelle, être à jour de leurs cotisations d'assurance vieillesse, avoir été affiliées pendant au moins 8 trimestres à l'assurance vieillesse. Pour le conjoint du chef d'entreprise, le bénéfice de l'allocation à taux plein est subordonné à la présentation d'une attestation de radiation à l'assurance vieillesse.

Remarque: seules les personnes qui justifient d'une rémunération peuvent demander le bénéfice de l'allocation à taux partiel. Les conjoints col-

laborateurs ne percevant pas de rémunération, ils ne peuvent donc pas bénéficier de la PAJE complément libre choix d'activité à taux partiel.

⇒ Les années passées par le conjoint comme aide familial du chef d'entreprise ont encore aujourd'hui un impact au regard du droit social
Deux hypothèses sont à considérer :

Ces années d'aide familiale peuvent ne pas avoir donné lieu à versement de cotisations sociales.

Lorsqu'elles sont antérieures au 1er avril 1983, elles peuvent être validées comme périodes reconnues équivalentes et s'ajoutent donc aux droits à retraite des intéressés pour le seul décompte des années d'activité professionnelle. Cette situation est répandue dans le secteur commercial car les commerçants ont pu faire le choix, jusqu'en 1983, de ne pas affilier leurs aides familiaux à leur régime de retraite.

Ces années peuvent avoir donné lieu à paiement de cotisations de manière volontaire : ils bénéficient ainsi d'une retraite en fonction du montant des cotisations versées.

Spécificités des Professions libérales. (excepté les avocats)

⇒ Le conjoint collaborateur peut demander que sa cotisation au régime de base soit calculée selon cinq choix possibles :

☞ soit sur un revenu forfaitaire égal à la moitié de la limite supérieure de la première tranche de revenu du professionnel libéral (la moitié de 85% du plafond de la sécurité sociale),

☞ soit sur le quart ou la moitié du revenu du professionnel libéral pris en compte pour déterminer l'assiette de la cotisation du professionnel libéral (plafonné à cinq fois le plafond de la sécurité sociale),

☞ soit sur une fraction fixée au quart ou à la moitié du revenu professionnel pris en compte pour déterminer l'assiette des cotisations du professionnel libéral. Le revenu est partagé entre les conjoints. Ce choix entraîne un partage des cotisations et des prestations. Il nécessite l'accord du professionnel. Les limites des deux tranches de revenu sont réduites dans cette proportion pour le conjoint et le professionnel libéral.

Le montant de la cotisation ne peut cependant être inférieur à celui de la cotisation qui serait due au titre d'un revenu égal à 200 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance en vigueur le 1er janvier de l'année considérée pour une année entière ou à son prorata temporis.

Le choix de l'option retenue est effectué par le conjoint collaborateur par écrit adressé à la section professionnelle, au moins 60 jours suivant l'envoi de l'avis d'affiliation et avant tout versement de cotisations. Cette demande est contresignée du professionnel libéral si l'option retenue comporte un partage d'assiette. Si aucun choix n'est effectué, les cotisations sont calculées sur le revenu forfaitaire.

Le choix de l'assiette retenue pour le calcul des cotisations s'applique pour les cotisations dues au titre de l'année du début d'activité et les deux années civiles suivantes.

Sauf demande contraire du conjoint collaborateur effectuée par écrit au plus tard avant le 1er décembre de la dernière de ces années ou des deux conjoints en cas de partage d'assiette, le choix de l'assiette est reconduit pour une nouvelle période de trois ans.

En cas de partage d'assiette, les cotisations afférentes à la première année civile d'activité du conjoint collaborateur sont dues du 1er janvier de cette année ou à compter de la date de l'affiliation du professionnel libéral si elle est postérieure au 1er janvier.

Les cotisations afférentes à la dernière année civile d'activité cessent d'être dues à compter du 31 décembre de cette année ou à compter de la date d'effet de la radiation du professionnel libéral si celle-ci est antérieure au 31 décembre.

Lorsque la cotisation du professionnel libéral est calculée à titre provisionnel sur un revenu forfaitaire, celle due par le conjoint qui a opté pour une part du revenu du professionnel est calculée sur la base du même revenu.

En cas d'exonération de cotisations du professionnel libéral pour incapacité d'exercice de sa profession pour plus de six mois, le conjoint collaborateur reste redevable de sa cotisation.

Les conditions d'acquisitions de points, de validation de trimestres et de services de la pension sont identiques à celles des professionnels libéraux.

⇒ Le montant de la cotisation au régime complémentaire vieillesse est égale au quart ou à la moitié de celle du professionnel libéral. A défaut de choix exprès du conjoint collaborateur, la cotisation est égale au quart de celle du professionnel libéral.

Spécificité des avocats

➤ Au titre du régime de base vieillesse, le conjoint collaborateur est redevable d'une cotisation forfaitaire et d'une cotisation proportionnelle. La cotisation forfaitaire est égale, selon l'option choisie, au quart ou à la moitié de la cotisation forfaitaire de l'avocat. La cotisation proportionnelle est de 2% du quart ou de la moitié du revenu de l'avocat selon la même option. La cotisation est exigible dans les mêmes conditions et délais et sous les mêmes sanctions que celles de l'avocat.

Le choix de la fraction retenue est effectué par le conjoint par écrit à la caisse au plus tard deux mois avant la date limite de paiement de la première échéance de cotisations suivant le début de son activité et avant tout versement de cotisations.

Si aucun choix n'est effectué c'est l'option du quart qui est appliquée. L'option s'applique au titre de l'année du début d'activité et des deux années civiles suivantes. Sauf demande contraire du conjoint effectuée par écrit au plus tard avant le 1er décembre de la dernière de ces années, elle est reconduite pour une durée de trois ans renouvelable dans les mêmes conditions.

Lorsque l'avocat n'a pas déclaré ses revenus à la caisse, les cotisations de son conjoint collaborateur sont calculées sur la base des revenus fixés par la caisse, par application de la fraction retenue par le conjoint ou fixée par défaut.

L'affiliation au régime de base ouvre droit au conjoint collaborateur, en fonction de ses cotisations, au quart ou à la moitié des prestations du régime de base au prorata de sa durée d'assurance auprès de la caisse nationale des barreaux français.

➤ Pour le régime complémentaire vieillesse, le conjoint collaborateur peut opter soit pour le quart ou la moitié du revenu professionnel de l'avocat soit le même pourcentage peut être déduit, avec l'accord de l'avocat, du revenu servant d'assiette au calcul de la cotisation de l'avocat au régime d'assurance vieillesse complémentaire. Dans ce cas, les limites de tranches de revenu applicables au calcul de la cotisation sont réduites à due concurrence.

Le conjoint collaborateur dont une partie de l'assiette de calcul des cotisations est comprise dans la seconde tranche de cotisation peut choisir l'une des trois classes.

La cotisation est exigible et doit être versée par le conjoint collaborateur dans les mêmes conditions et délais et sous les mêmes sanctions que la cotisation due par l'avocat.

En cas d'absence de déclaration des revenus par l'avocat, les cotisations du conjoint collaborateur sont calculées sur la base des revenus fixés par la caisse, selon chacune des fractions choisies par le conjoint collaborateur ou par défaut.

Le choix de la cotisation au régime complémentaire est effectué par le conjoint collaborateur par écrit à la caisse au plus tard deux mois avant la date limite de paiement de la première échéance de cotisations suivant le début de son activité et avant tout versement de cotisations. Cette demande est contresignée par l'avocat en cas de partage du revenu du professionnel. Si aucun choix n'est formulé l'option du quart, par défaut, est appliquée. L'option retenue est appliquée pour les cotisations dues au titre de l'année de début d'activité et les deux années civiles suivantes. Sauf demande contraire de l'assuré effectuée par écrit au plus tard avant le 1er décembre de la dernière de ces années, il est reconduit pour une durée de trois ans renouvelable dans les mêmes conditions.

Possibilité de rachat de périodes d'assurance vieillesse

L'article 15 IV de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, codifié à l'article L. 633-11 du code de la sécurité sociale, prévoit que le conjoint collaborateur peut demander le rachat des trimestres des années précédant son affiliation comme conjoint collaborateur s'il justifie avoir participé directement et effectivement à l'activité de l'entreprise. Le rachat est limité à 6 années et autorisé jusqu'au 31 décembre 2020.

Un décret d'application à paraître précisera les conditions pour présenter les demandes de rachat, le mode de calcul des cotisations et coefficients de revalorisation applicables, les modalités de liquidation des droits à l'assurance vieillesse des demandeurs.

Le rachat « Fillon » est ouvert aux conjoints collaborateurs des travailleurs indépendants

Selon l'article L. 634-2-2 du code de la sécurité sociale pour les professions artisanales, industrielles et commerciales et selon l'article L. 643-2 pour les professions libérales et L. 723-10-3 pour les avocats, cette possibilité de rachat est ouverte dans des conditions garantissant la neutralité actuarielle et dans la limite totale de douze trimestres d'assurance. Ces possibilités de rachat concernent les années d'études supérieures

sanctionnées par un diplôme et les années d'activités pour lesquelles le revenu n'a pas été suffisant pour valider quatre trimestres, dans la limite de 12 trimestres par régime ou par groupe de régime. Pour les professionnels libéraux et les avocats, il s'agit des années civiles ayant donné lieu à affiliation au régime de base des professions libérales ou des avocats à quelque titre que ce soit, au titre desquelles il est retenu un nombre de trimestres inférieur à quatre.

Pour les artisans et les commerçants, il n'est pas nécessaire que l'assuré soit affilié au régime des artisans ou des commerçants au moment où il effectue le rachat.

Pour tous les travailleurs indépendants, ce dispositif ne concerne que la retraite de base.

Le rachat Madelin n'est pas ouvert aux conjoints collaborateurs d'un artisan ou d'un commerçant.

Le Régime social des indépendants (RSI) n'autorise plus désormais le rachat Madelin pour la retraite, au conjoint collaborateur d'un artisan, industriel ou commerçant, même assuré à titre obligatoire (circulaire du RSI n° 2008/022 du 7 mars 2008), celui-ci n'étant pas, en termes d'exercice professionnel, un travailleur non salarié non agricole.

Rappel : Ce dispositif n'existe pas pour les professions libérales.

Un droit à la formation professionnelle continue pour le conjoint collaborateur

En cas de participation du conjoint du chef d'entreprise à l'activité sous le statut de conjoint collaborateur ou d'associé, une cotisation minimale égale à 0.24% du plafond annuel de la sécurité sociale est due au titre de la formation professionnelle continue du conjoint.

Cas de dispense, sous certaines conditions, de l'obligation de qualification professionnelle en faveur du conjoint (collaborateur, associé ou salarié)

Le conjoint collaborateur, associé ou salarié est dispensé, pendant une période de 3 ans, des exigences fixées par la loi n°96-603 du 5 juillet 1996, lorsqu'il reprend l'activité de l'entreprise familiale après cessation de l'exploitation de celle-ci par le chef d'entreprise.

Trois conditions sont toutefois requises :

- ☛ le conjoint, au moment de la cessation de l'exploitation de l'entreprise par son époux, doit être depuis au moins 3 ans, sous un des 3 statuts prévus au L. 121-4 du code de commerce ;
- ☛ il doit être engagé dans une démarche de validation des acquis de son expérience ;
- ☛ la qualification professionnelle doit être détenue uniquement par le chef d'entreprise.

L'accès du conjoint collaborateur ou associé à l'épargne salariale et à l'intéressement

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale a étendu aux mandataires sociaux des entreprises dont l'effectif comprend de 1 à au plus 100 salariés l'accès au plan épargne entreprise (PEE) mis en place au bénéfice des salariés. Sont donc concernés les chefs d'entreprise, les présidents, les directeurs généraux, les membres du directoire, les gérants et les professions libérales. En revanche, le conjoint collaborateur ou le conjoint associé d'un mandataire social d'une entreprise était exclu de cette possibilité, seul le conjoint ayant statut de salarié pouvant bénéficier du dispositif de plan épargne d'entreprise.

L'article 16 II de la loi du 2 août ouvre désormais cette possibilité aux conjoints associés et collaborateurs.

LES ASPECTS FISCAUX

La déductibilité des cotisations versées par le conjoint collaborateur

⇒ Les cotisations versées par le conjoint collaborateur au titre de l'assurance obligatoire vieillesse sont déductibles des bénéfices de l'entreprise (article 154 bis du Code général des impôts).

⇒ Les cotisations versées dans le cadre d'un contrat d'assurance groupe facultatif dit « Madelin », en matière de retraite, de prévoyance complémentaire, pour le conjoint collaborateur qui n'est pas rémunéré et n'exerce aucune activité professionnelle pour le compte d'un autre employeur ou seulement une activité à temps partiel, sont déductibles dans la limite du plafond variable selon l'objet du contrat :

☛ pour l'assurance vieillesse : soit 10% du plafond annuel moyen retenu pour les cotisations de sécurité sociale (donc 3 327,6 euros, en 2008), soit 10% de la fraction du bénéfice imposable retenue dans la limite de 8 fois le plafond annuel de la SS, auquel s'ajoute 15% supplémentaire sur la fraction de ce bénéfice compris entre une fois et huit fois ce plafond (donc entre 33 276 euros et 266 208 euros pour 2008) la déduction maximum est donc de 66 552 euros pour 2008,

☛ pour l'assurance prévoyance : 7% du plafond annuel moyen retenu pour les cotisations dans la limite globale de 3% de huit fois le plafond (soit une déduction maximale de 7 986,24 euros pour 2008).

Droit de créance successorale

En cas de décès, le conjoint survivant d'un commerçant, d'un artisan ou d'un professionnel libéral, peut bénéficier sous certaines conditions, d'un droit de créance successorale d'un montant égal à 3 fois le SMIC annuel dans la limite de 25% de l'actif successoral s'il justifie avoir participé directement et effectivement à l'activité à titre gratuit pendant au moins 10 ans.

ANNEXE

LE COÛT DES FORMALITÉS

Tarifs TTC des formalités au Registre du Commerce et des Sociétés applicables à compter du 1er mars 2008

Personnes morales

Immatriculation principale

Formalité	Frais de greffe	BODACC	INPI	Total TTC	Total avec dépôt acte TTC
Création	62,40	0	0	74,63	83,86
Achat/apport de fonds de commerce	65,00	133,79	11,60	223,13	232,46
Achat/apport de fonds de commerce avec faisant suite à une demande préalable d'insertion au BODACC	65,00	107,94	11,60	197,28	206,61
Location-gérance	65,00	133,79	11,60	223,13	232,46
établissement secondaire (Création)	102,70	0	0	122,83	
établissement secondaire (achat/apport de fonds de commerce)	105,30	133,79	11,60	271,33	
établissement secondaire (autres cas)	105,30	0	11,60	137,54	

Inscriptions modificatives

Formalité	Frais de greffe	BODACC	INPI	Total TTC	Total avec dépôt acte TTC
Inscription complémentaire (achat d'un fonds de commerce)	62,40	133,79	5,90	214,32	
Inscription complémentaire (autres cas)	59,80	0	5,90	77,42	
Modification avec BODACC	57,20	107,94	5,90	182,25	197,48
Modification sans BODACC	57,20		5,90	74,31	89,54

Radiations

Formalité	Frais de greffe	BODACC	INPI	Total TTC	Total avec dépôt acte TTC
Radiation d'une inscription principale	0	0	0		18,98
D'une inscription secondaire	0	0	0		0

Tarifs TTC des formalités au Registre du Commerce et des Sociétés applicables à compter du 1er mars 2008

Personnes physiques

Immatriculation principale

Formalité	Frais de greffe	BODACC	INPI	Total TTC
Création	52,00	0	0	62,19
Achat de fonds de commerce	54,60	65,23	5,90	136,43
Achat de fonds de commerce Faisant suite à une demande d'insertion préalable au BODACC	54,60	42,34	5,9	113,54
Location-gérance	54,60	65,23	5,90	136,43
établissement secondaire (Création)	80,60	0	0	96,40
établissement secondaire (achat de fonds de commerce)	83,20	65,23	5,90	170,64
établissement secondaire (autres cas	83,20	0	5,90	105,41

Inscriptions modificatives

Formalité	Frais de greffe	BODACC	INPI	Total TTC
Inscription complémentaire (achat fonds de commerce)	52,00	65,23	5,90	133,32
Inscription complémentaire (autres cas)	52,00	0	5,90	68,09
Modification avec BODACC	44,20	42,34	5,90	101,10
Modification sans BODACC	44,20		5,90	58,76
Achat d'un fonds de commerce	46,80	65,23	5,90	127,10

Radiations

Formalité	Frais de greffe	BODACC	INPI	Total TTC
Radiation d'une inscription principale	0	0	0	0
Radiation d'une inscription secondaire	0	0	0	0