

...destiné à disparaître à compter du 1er janvier 2027.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 08 mars dernier, la CAPEB a lancé une grande campagne pour défendre le statut de conjoint collaborateur, choisi par beaucoup de femmes au sein des entreprises artisanales.

La loi prévoit au 31 décembre 2026 la suppression de ce statut pourtant essentiel à la pérennité des TPE.

Cette campagne a été relayée dans notre département, par la CDFA (Commission Départementale Des Femmes de l'Artisanat) et sa présidente, Muriel RODRIGUES.

Il est IMPORTANT, INDISPENSABLE d'agir ensemble pour le maintenir !

...Mais pourquoi ??

On vous dit tout !

L'article 24 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 vise à limiter l'exercice du statut de conjoint collaborateur à cinq ans.

Au-delà de cette durée, le conjoint collaborateur n'aura pas d'autre choix que de continuer son activité sous le statut de conjoint salarié ou le statut de conjoint associé.

La CAPEB s'est vivement opposée à cette disposition considérant que cette mesure ne répondait pas aux besoins des conjoints collaborateurs et portait atteinte à la liberté d'entreprendre, avec au surplus un risque important d'un retour au travail dissimulé, alors que la loi du 2 août 2005 visait précisément à reconnaître l'activité non rémunérée du conjoint collaborateur contribuant à la gestion de l'entreprise de façon à lui permettre de disposer d'un statut et d'une couverture sociale.

...destiné à disparaître à compter du 1er janvier 2027.

La CAPEB persiste dans sa volonté de faire modifier les textes afin que les conjoints collaborateurs puissent conserver ce statut très souvent choisi dans les TPE au-delà du 31 décembre 2026, échéance imposée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022.

C'est pourquoi, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la CAPEB a organisé une grande action de sensibilisation à la problématique que rencontrent les conjoints collaborateurs qui sont, dans leur très grande majorité, des femmes.

1. Pourquoi vouloir maintenir 3 statuts des conjoints dans les entreprises artisanales (conjoint associé, conjoint collaborateur et conjoint salarié) ?
2. Quelles sont les nouvelles dispositions qui vont impacter les conjoints au 31 décembre 2026 ?
3. Cette mesure entre en vigueur le 1er janvier 2022 et s'applique à l'ensemble des conjoints collaborateurs, actuels et nouveaux ?
4. Quels sont les principaux avantages du statut de conjoint collaborateur ?
5. Le statut de conjoint collaborateur est-il désuet ?
6. Tous les conjoints collaborateurs basculeront-ils dans un des deux autres statuts ?
7. La CAPEB défend-elle une mesure socialement rétrograde ?

Muriel RODRIGUES, Présidente de la CDFA 83 et conjointe collaboratrice : « LA CAPEB EST À L'ORIGINE DE LA CRÉATION DU STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR ET CONTINUE DE LE DÉFENDRE POUR NOUS TOUTES.

Le statut de conjoint collaborateur, choisi délibérément par les femmes conjointes, leur permet d'assurer au quotidien la pérennité de l'entreprise tout en étant protégé. Pour cela, la CAPEB appelle à un soutien massif pour défendre nos droits et notre liberté d'entreprendre. »

02**ARGUMENTAIRE****Éléments de langage****1- Pourquoi vouloir maintenir 3 statuts des conjoints dans les entreprises artisanales (conjoint associé, conjoint collaborateur et conjoint salarié) ?**

La loi du 10 juillet 1982 a permis d'officialiser le travail accompli par les conjoints dans l'entreprise familiale en leur permettant d'opter entre trois statuts, conjoint salarié, conjoint associé ou conjoint collaborateur mentionné au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés. Depuis, la CAPEB n'a eu de cesse de plaider pour une liberté de choix entre les trois statuts. Le choix du meilleur statut pour le conjoint qui participe à l'activité de l'entreprise doit continuer à 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. D'autres considérations personnelles sont également 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). Il est avant tout primordial de ne pas entraver la liberté d'entreprendre et de laisser aux conjoints la liberté d'opter pour le statut le plus adapté à leur situation.

2- Quelles sont les nouvelles dispositions qui vont impacter les conjoints au 31 décembre 2026 ?

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 limite le statut de conjoint collaborateur à cinq ans, consécutifs ou non, sur toute la carrière professionnelle du conjoint du chef d'entreprise. Au-delà de cette période, le conjoint devrait opter pour le statut de salarié ou d'associé. L'organisme de sécurité sociale dont relève le conjoint collaborateur peut procéder à la radiation en cas de dépassement de la durée de 5 ans.

La loi stipule que la radiation sera décidée à l'issue d'une procédure contradictoire, dont les modalités seront précisées par voie réglementaire. Si le conjoint ne choisit pas de statut, il sera réputé avoir opté pour le statut de conjoint salarié.

3- Cette mesure entre en vigueur le 1er janvier 2022 et s'applique à l'ensemble des conjoints collaborateurs, actuels et nouveaux ?

Pour les personnes exerçant déjà au 1er janvier 2022 une activité professionnelle sous le statut de conjoint collaborateur, la durée de 5 ans s'apprécie au regard des seules périodes postérieures à cette date. Concrètement, elles peuvent donc continuer de bénéficier de ce statut pendant encore 5 ans (consécutifs ou non) à compter de cette date soit le 31 décembre 2026.

La CAPEB a vivement contesté cette mesure auprès des pouvoirs publics, estimant le conjoint collaborateur apporte une contribution incontestable à la vie et au succès de la petite entreprise indépendante, dans la mesure où il travaille en étroite synergie avec le chef d'entreprise. La CAPEB n'aura de cesse de vouloir préserver ce statut dans la durée.

4- Quelques sont les principaux avantages du statut de conjoint collaborateur ?

Les femmes ayant opté pour le statut de conjoint collaborateur refusent d'être considérées comme victimes d'une servitude volontaire et considèrent au contraire que ce statut est émancipateur. Tous les témoignages de conjoints collaborateurs convergent pour défendre ce statut qui leur offre : des droits et une protection sociale, un statut leur conférant un mandat de gestion dans l'exercice de leur vie professionnelle, des responsabilités et leur permettant de représenter l'entreprise, et une véritable conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Grâce à ce statut, le conjoint collaborateur acquiert des droits sociaux en matière d'assurance-vieillesse base et complémentaire, maladie-indemnités journalières, invalidité-décès, mais aussi un droit à la formation professionnelle continue et la possibilité de bénéficier d'un plan d'épargne entreprise (PEE) au même titre que le responsable de la société. Ces femmes défendent ainsi leur participation active à un projet entrepreneurial familial, qui n'est ni une association capitalistique, ni du salariat.

5- Le statut de conjoint collaborateur est-il désuet ?

Non. C'est un statut qui prend en compte un modèle atypique d'entrepreneuriat en France que le législateur a souhaité reconnaître, promouvoir et protéger avec la loi de 1982 puis de 2005. Un modèle fondé sur un projet entrepreneurial familial et attaché à des spécificités de métiers bien particulières, notamment dans l'artisanat et le commerce. La création de ce statut avait permis de reconnaître une situation de fait et l'existence même de ce modèle, et avait ainsi permis de sortir les conjoints du travail dissimulé. La sortie de ce statut aura pour conséquence d'invisibiliser à nouveau le rôle prépondérant des conjoints dans l'entreprise et de les faire basculer dans le travail dissimulé.

6- Tous les conjoints collaborateurs basculeront-ils dans un des deux autres statuts ?

Il est fort probable qu'une majorité de femmes conjoints collaborateurs tombent à nouveau dans le travail dissimulé. En effet, les entreprises de leur conjoint, souvent des TPE, ne peuvent pas assumer financièrement le coût d'un autre statut. Par ailleurs, le statut juridique de certaines entreprises ne permet pas le passage vers un autre statut, notamment le statut de conjoint associé. Des milliers de femmes risquent donc de poursuivre leur travail au sein de l'entreprise mais de perdre leurs droits, toute capacité à agir au nom de l'entreprise et tomber ainsi dans le travail dissimulé.

7-La CAPEB défend-elle une mesure socialement rétrograde ?

La CAPEB est l'organisation patronale du bâtiment la plus en pointe pour défendre les mesures de progrès social au bénéfice des artisans du secteur et de leur famille. Par ailleurs, la CAPEB est extrêmement engagée dans la féminisation des métiers de l'artisanat, des entreprises artisanales elles-mêmes, ainsi que dans la gouvernance de ses propres structures avec la création de commissions départementales et nationales des femmes de l'artisanat afin d'amplifier encore ses actions dans le domaine et sur tout le territoire. C'est bien parce que la CAPEB est mobilisée au côté des femmes de terrain qu'elle défend la pérennisation du statut de conjoint collaborateur et relaye ainsi une forte demande de ces femmes engagées dans les entreprises. C'est pour cela, aussi, que la CAPEB défend la pérennisation du statut de conjoint collaborateur, dès lors que ces derniers cotiseraient pour des droits sociaux plus importants notamment au titre de l'Assurance vieillesse, sur la base d'une assiette sociale égale à 3/4 du plafond de sécurité sociale.