



FÉVRIER 2022

STATUT DU CONJOINT COLLABORATEUR: QU'EST-CE QUI CHANGE EN 2022 ?

LE PLAN INDÉPENDANTS ET LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (LFSS) POUR 2022 ONT REVU LE STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR DANS UNE OPTIQUE DE "MODERNISATION ET SIMPLIFICATION" VOULUE PAR LES POUVOIRS PUBLICS.

Plusieurs changements importants sont entrés en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 ou le seront dans le courant de l'année... Limitation du statut à cinq ans, ouverture au concubin du chef d'entreprise: la CAPEB fait le point sur ces évolutions!

> OUVERTURE DU STATUT AU CONCUBIN DU CHEF D'ENTREPRISE



Jusqu'à présent, le statut de conjoint collaborateur était uniquement ouvert au conjoint marié et au partenaire de PACS du chef d'entreprise.

Désormais, l'ouverture du statut de conjoint collaborateur aux concubins du chef d'entreprise dès lors que ces derniers participent de façon habituelle et régulière à l'activité de l'entreprise est effective.

Le concubin pourra choisir entre le statut de conjoint collaborateur, conjoint associé et conjoint salarié afin de bénéficier de certains avantages comme l'accès à une protection sociale et à des droits à la retraite.

Cette mesure était attendue et portée par la CAPEB depuis de nombreuses années. Il était pour le moins anormal que le statut de conjoint collaborateur soit autorisé pour les concubins notoires et les pacsés dans le régime des non-salariés agricoles et refusé dans le même temps aux personnes relevant du régime des professions artisanales et commerciales.

> LIMITATION DU STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR À 5 ANS



Le statut de conjoint collaborateur est dorénavant limité à 5 ans, consécutifs ou non, sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

L'objectif du gouvernement avec cette mesure est d'inciter le conjoint à se tourner vers un statut plus protecteur comme conjoint salarié ou associé, et qui donne des droits sociaux plus importants.

Cette disposition entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et s'applique à l'ensemble des conjoints collaborateurs, actuels et nouveaux.

Au-delà de cette période de cinq ans, le conjoint devra opter pour le statut de salarié ou d'associé.

L'organisme de sécurité sociale dont relève le conjoint collaborateur pourra 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.

Pour les personnes exerçant déjà au 1^{er} 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.

Toutefois, les personnes qui atteignent, au plus tard le 31 décembre 2031, l'âge d'obtention automatique d'une pension de vieillesse à taux plein (soit 67 ans) peuvent conserver le statut de conjoint collaborateur jusqu'à la liquidation de leurs droits à pension.

En revanche, pour les personnes qui optent pour ce statut à compter du 1^{er} janvier 2022, il ne sera possible d'en bénéficier que pendant 5 ans au total (consécutifs ou non).



LA CAPEB S'EST PRONONCÉE RAPIDEMENT CONTRE CETTE MESURE

L'objectif du Gouvernement est de vouloir limiter la dépendance économique du conjoint collaborateur.

De son côté, la CAPEB estime que le choix du statut doit se faire en considérant avant tout ce qui lie déjà les deux époux, c'est à dire le régime matrimonial, mais également en prenant en compte des considérations personnelles.

Dans un premier temps, la CAPEB a fait part de son opposition face à cette mesure d'abord au cabinet du ministre des PME / TPE en charge de ce dossier afin de faire infléchir la position gouvernementale, sans succès.

Ensuite, dans le cadre des débats parlementaires, la CAPEB a proposé un amendement visant à permettre aux conjoints de chefs d'entreprise qui ont le statut de conjoint collaborateur, de conserver ce statut au terme de la durée de cinq ans si le conjoint s'engageait à cotiser sur une assiette de cotisations sociales majorée. Cette mesure adoptée au Sénat n'a malheureusement pas été retenue en dernière lecture du PLFSS 2022 à l'Assemblée Nationale.

> SIMPLIFICATIONS EN MATIÈRE DE COTISATIONS SOCIALES

Plusieurs simplifications en matière de cotisations sociales du conjoint collaborateur sont prévues.

RÉGIME RÉEL

Le plan indépendants prévoit de simplifier le mode de calcul des cotisations des conjoints collaborateurs de chefs d'entreprise. L'idée est de supprimer deux des cinq assiettes existantes "pour ne conserver que les options les plus protectrices des droits du couple", à savoir :

- L'assiette forfaitaire égale à 1/3 du plafond annuel de la sécurité sociale.
- L'assiette égale à 50% du revenu du chef d'entreprise sans partage d'assiette.
- L'assiette égale à 50% du revenu du chef d'entreprise avec partage d'assiette.



RÉGIME MICRO SOCIAL

Le mode de calcul des cotisations sociales pour les conjoints collaborateurs des micro-entrepreneurs est aussi simplifié.

Il est prévu, tout d'abord, que leurs cotisations sont calculées sur une assiette égale, à leur demande :

- Soit au chiffre d'affaires ou aux recettes du chef d'entreprise.
- Soit à un montant forfaitaire qui sera fixé par décret.

En outre, le taux global de cotisations n'est plus identique au taux global du chef d'entreprise, mais prend en compte le caractère partiel des risques pour lesquels le conjoint collaborateur cotise (retraite de base et complémentaire, invalidité-décès et indemnités journalières maladie et maternité). Ce nouveau mode de calcul est entré en vigueur au 1er janvier sous réserve de la publication d'un décret d'application.



> OUVERTURE DU CONGÉ D'ADOPTION

Le conjoint collaborateur qui adopte ou accueille un enfant pourra bénéficier de 12 semaines d'indemnisation (soit 3/4 des 16 semaines prévues en cas de maternité) au lieu de 8 semaines comme prévu antérieurement.



> OUVERTURE DES CONGÉS "PROCHE AIDANT" & "CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTAL"

La loi ouvre aux conjoints collaborateurs le bénéfice de deux allocations versées par la CAF :

- L'allocation journalière de proche aidant (AJPA), s'ils cessent leur activité pour s'occuper d'un proche (conjoint, enfant à charge, frère, sœur, ascendant, descendant, etc.) présentant un handicap ou une perte d'autonomie. Le montant de l'allocation ne pourra pas excéder les revenus journaliers tirés de leur activité professionnelle.
- L'allocation journalière de présence parentale (AJPP), s'ils cessent leur activité pour s'occuper d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap (ou victime d'un accident) rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

