



**AUREP**

ASSOCIATION  
UNIVERSITAIRE  
DE RECHERCHE ET  
D'ENSEIGNEMENT  
SUR LE PATRIMOINE

www.aurep.com მოც.გერუს.ww

## NEWSLETTER N°22

***La réforme du statut de conjoint collaborateur***

***La nouvelle loi sur l'épargne salariale***

***Première partie***

**La réforme du statut de conjoint collaborateur**



**Bruno CHRETIEN**  
*Gérant de la société Factorielles*  
*Février 2007*

***La réforme du statut du conjoint, pourtant présentée comme une avancée sociale, masque de graves problèmes et va même à l'encontre des intérêts des conjoints d'entrepreneurs !***

La volonté de conférer un statut social aux conjoints participants des artisans, des commerçants voire même des professionnels libéraux, ne date pas d'aujourd'hui.

En cela, la loi Dutreil d'août 2005, dont les derniers décrets viennent d'être publiés, s'inscrit dans le prolongement de la loi de 1982 instituant le statut du conjoint collaborateur. Jusque-là, ce dernier était censé se contenter d'une simple position de conjoint participant, qui bien qu'exerçant au sein de l'entreprise en qualité d'entraide familial, ne percevait aucun droit à la retraite.

**Association Universitaire de Recherche et d'Enseignement sur le Patrimoine**

63, Bd François Mitterrand – 63000 CLERMONT– FERRAND – Courriel : [contact@arep.com](mailto:contact@arep.com)

La loi de 1982 offrait la faculté de cotiser volontairement à l'assurance volontaire retraite afin de se constituer des droits personnels. Toutefois, ce dispositif méconnu n'était guère utilisé au sein des caisses de retraite des commerçants et artisans.

Désireux d'innover sur cette question en proposant une loi sur le statut de collaborateur, Renaud Dutreil assurait la convergence de plusieurs objectifs a priori positifs :

- la reconnaissance d'un statut social pour le conjoint, facilitant notamment son autonomie financière en cas de divorce ;
- la garantie de droits personnels à retraite pour des femmes exerçant le plus souvent à temps partiel ;
- la lutte contre ce qui est généralement assimilé, notamment par les services de l'Administration, à du travail dissimulé ;
- enfin, la volonté de faire entrer des cotisations supplémentaires dans les caisses de retraite.

La loi a ainsi modifié le paysage existant en supprimant la notion d'entraide familiale et en promulguant une obligation d'affiliation pour le conjoint participant, soit en qualité de salarié, soit en qualité de collaborateur assuré volontaire, ou encore en qualité de conjoint associé.

Le dernier décret, publié en fin 2006, précise une donnée essentielle, à savoir les assiettes des cotisations pour le conjoint collaborateur assuré volontaire. Dans les faits, le dispositif ne fait que reprendre les règles existantes jusqu'alors, à savoir l'option entre le partage du revenu de l'entrepreneur (uniquement pour les bases retraite, invalidité et décès), ou l'absence de partage.

Les options sont ainsi :

- en cas de partage du revenu, 2/3 – 1/3 ou 1/2 - 1/2
- et en cas d'absence de partage, 1/3 Plafond Annuel de Sécurité Sociale, 1/3 du revenu ou encore 1/2 du revenu.

Soulignons pour finir qu'une option en faveur du régime de conjoint collaborateur est désormais ouverte aux conjoints de gérant de SARL comportant un effectif inférieur à 20 salariés.

Alors que le texte entre en application et que les conjoints participants ont jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2007 pour se mettre en conformité, le nouveau statut imposé par la loi Dutreil ne règle pas tout, loin s'en faut.

### ***Certains problèmes demeurent, dont deux graves...***

1 - En raison de la charge financière qu'implique l'affiliation au statut de conjoint collaborateur, salarié ou associé, il est fort probable que de nombreux conjoints ne seront pas déclarés au titre du nouveau dispositif. Au-delà du risque social, la suppression de l'entraide familiale pose un vrai problème au niveau de la responsabilité civile. En effet, alors même que la notion d'entraide familiale permettait de garantir le conjoint participant à l'exploitation, il n'en n'est plus de même dans le nouvel environnement juridique. Dans cette situation, le conjoint va se trouver beaucoup plus exposé qu'auparavant en cas d'accident qu'il causerait à des tiers. En cela, la loi précarise fortement ceux qui n'auront pas les moyens financiers d'entrer dans le nouveau dispositif.

2 - Alors même que le conjoint acquiert désormais des droits personnels à retraite, dans le même temps, la situation des conjoints de commerçants (relevant du RSI section commerciale) se détériore fortement au niveau des droits à pension de réversion qu'ils peuvent percevoir au décès de l'entrepreneur.

Pour bien comprendre, rappelons qu'au sein du système français de retraite, les droits à réversion s'inscrivent dans une logique très différente selon le régime qui les sert.

Deux logiques sont ainsi à l'œuvre :

» **La réversion du régime de base : un minimum social**

Les droits sont ici d'un montant très limité (au maximum, la pension est égale à 27% du plafond de sécurité sociale). De plus, la pension est réservée aux conjoints survivants dont les ressources financières sont faibles. En effet, pour percevoir cette pension, les revenus personnels du conjoint ne doivent pas excéder 2 080 Smic horaire, soit près de la moitié du plafond annuel de sécurité sociale. La réversion des régimes de base constitue en quelque sorte le premier niveau du minimum vieillesse.

» **La réversion des régimes complémentaires : un transfert de droits**

Les droits servis par les régimes complémentaires obligatoires s'inscrivent totalement dans une logique de transfert des droits.

De cette manière, plus l'assuré disposait de droits élevés à retraite, plus ceux de son conjoint survivant le seront. Cette logique commune à l'ensemble des régimes complémentaires s'applique de la même façon pour les régimes supplémentaires (Madelin, Perp, Art. 83,...).

A l'occasion de la réforme du NRCO, la réversion du régime complémentaire des commerçants est désormais soumise à des conditions de ressources. Cela constitue un changement majeur dans l'équilibre des prestations procurées par les régimes obligatoires.

Alors qu'au niveau du régime de base on supprime peu à peu les conditions d'âge, le conjoint survivant ou le conjoint divorcé non remarié d'un commerçant aura droit, à partir de 60 ans, à 60% des droits du décédé si les conditions suivantes sont remplies :

- L'assuré doit être décédé à jour de ses cotisations complémentaires ancien et nouveau régime ;
- Le mariage doit être en cours depuis au moins 2 ans à la date du décès, à moins qu'un enfant soit issu du mariage.
- La réversion n'est servie que **si le survivant a cessé ses activités et liquidé ses droits de base et complémentaires obligatoires, tant personnels que dérivés ;**
- **Le montant des pensions personnelles et de réversion versées au conjoint survivant par tous les régimes de base et complémentaires obligatoires est comparé à la limite maximum fixée chaque année par le conseil d'administration de la caisse nationale.** Le montant de la somme en question s'établit à près de 32 000 € par an.

Ces deux dernières conditions s'avèrent très restrictives et dans les faits vont supprimer les droits à réversion à beaucoup de conjoints survivants.

## **Deuxième partie**

### **La nouvelle loi sur l'épargne salariale**

**La nouvelle loi sur l'épargne salariale, bien qu'inaboutie, comporte quelques dispositions intéressantes.**

Dans un discours récent, le président du Conseil Constitutionnel a souligné une nouvelle fois les conséquences néfastes de la publication de textes de loi incomplets, mal ficelés et affirmant sous forme de droits objectifs des notions subjectives ou délicates à cerner.

La loi du 14 décembre 2006 consacrée à l'épargne salariale et validée récemment dans ses principales dispositions par le Conseil Constitutionnel, pourrait constituer un modèle du genre.

Ainsi, le concept de « dividendes du travail », affirmé avec force dans le texte, n'apporte rien de vraiment neuf tant pour l'entreprise que pour ses salariés. Au-delà de l'intention de principe, cette notion n'affirme en rien de nouveaux droits objectifs pour les salariés.

Dès lors que les pouvoirs publics renoncèrent à imposer une participation obligatoire dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, la loi ne pouvait que se cantonner à des mesures d'ordre technique, forcément limitées.

Pour autant, ce texte comporte quelques dispositions intéressantes :

- **La sécurisation des accords (intéressement, participation, plan d'épargne salariale)**  
Jusqu'à-là, l'Administration sociale, et plus particulièrement les URSSAF, exerçait un contrôle particulièrement tatillon lors de la mise en place des outils d'épargne salariale au sein des entreprises. Dès lors que l'un ou l'autre des critères n'était pas respecté (caractère collectif du dispositif, critères aléatoires et impersonnels pour l'intéressement,...), l'entreprise se voyait exposée à la remise en cause les avantages sociaux et fiscaux des dispositifs qu'elle avait mis en œuvre. Pour un chef d'entreprise décidant de s'impliquer dans le projet ambitieux que constitue la mise en place d'une politique d'épargne salariale, cette « épée de Damoclès » s'avérait très préjudiciable. Désormais, l'Administration dispose d'un délai de quatre mois à compter de la mise en œuvre des dispositifs d'épargne salariale pour relever les points contestés. Au-delà de ce délai, il ne lui sera plus possible de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées à ces dispositifs.

- **L'augmentation du seuil d'abondement pour PEE et PERCO**  
Jusqu'à-lors, les entreprises pouvaient abonder (c'est-à-dire compléter) les versements volontaires de leurs salariés dans la limite maximale de 300 %, avec un seuil forfaitaire de 2.300 € pour le PEE et de 4.600 € pour le PERCO. Le Parlement vient de décider d'indexer désormais ces seuils d'abondement maxima en les portant respectivement à 8 % du plafond annuel de sécurité sociale pour le PEE (2.574 € en 2007) est à 16 % pour le PERCO (5.254 € en 2007). Cela constitue une augmentation significative et surtout, la garantie d'une évolution positive.

- **La possibilité qui est offerte à l'entreprise de compléter le montant de l'intéressement**

Les règles de calcul de la prime globale d'intéressement, ainsi que les conditions de répartition, doivent être prévues de manière très précise dans l'accord entre l'entreprise et ses salariés. Afin d'apporter plus de souplesse au dispositif, la loi prévoit que l'entreprise peut rehausser (dans la limite globale de 20 % de l'ensemble des salaires annuels bruts) le montant de l'intéressement par un complément dont elle décide librement. Les sommes doivent ensuite être réparties selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord intéressement. Cette possibilité de distribuer en quelque sorte un « bonus » pourrait avoir pour conséquence - au-delà de l'indéniable souplesse apportée aux dispositifs - d'inciter les entreprises à limiter le montant prévu dans le cadre de l'accord initial, pour se réserver la faculté, si elles le

souhaitent, de compléter ensuite à leur guise la somme allouée. L'avenir dira l'impact de ce nouveau mécanisme, qui pourrait cependant s'avérer fondamental en termes de stratégie d'épargne salariale.

- **L'intéressement de projets qui permet de s'affranchir pour une part du caractère collectif de l'intéressement**

Le fait que l'intéressement concerne l'ensemble des salariés justifie le traitement social très favorable fait au montant de la prime attribuée aux salariés. La loi apporte une souplesse supplémentaire en permettant de réserver l'intéressement à des groupes de salariés travaillant sur un même projet. Là encore, il est trop tôt pour se prononcer sur l'impact réel de cette mesure. On peut toutefois estimer qu'elle concerne plus de grands groupes (travaillant par exemple sur des ouvrages de travaux publics). Il semble peu probable que cette faculté puisse intéresser les PME.

Au final, le nouveau dispositif apporte des améliorations non négligeables par rapport à l'existant. Toutefois, l'objectif essentiel de la loi qui était de permettre une plus large diffusion de l'épargne salariale, particulièrement pour les PME, risque fort de n'être pas atteint. Les dispositions novatrices s'adressent en réalité plus au profil des entreprises qui ont déjà investi les mécanismes favorables que sont l'intéressement et les plans d'épargne salariale (majoration du plafonnement de l'abondement du PEE et du PERCO pour les libéraux et les TPE ; intéressement de projets pour les grandes entreprises).

Pour autant, la dégradation inquiétante des comptes retraite menace à terme le caractère attractif de ces dispositifs. Il suffit pour s'en convaincre de relever les récentes déclarations d'un certain nombre de représentants des salariés à l'occasion de la publication du rapport du conseil d'orientation des retraites. Certains demandent en effet que soit remises en cause les déductions fiscales et sociales de ces dispositifs, jugées trop favorables. S'inscrire dans cette logique remettrait inutilement en cause des mécanismes qui concourent pourtant à apporter une réelle souplesse dans la stratégie de rémunération des salariés.