**Article :**

**Exercice professionnel en couple, les bons choix à opérer**

Depuis la loi en faveur des petites et moyennes entreprise[[1]](#footnote-1), le conjoint d’un dirigeant d’entreprise qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle doit nécessairement opter pour l'un des statuts suivants[[2]](#footnote-2) :

* Conjoint associé
* Conjoint collaborateur
* Conjoint salarié

L’objet de ce cas pratique est de faire un focus sur le statut de conjoint salarié :

**Quel statut : salarié ou assimilé salarié ?**

Pour mémoire, l’assimilé-salarié est salarié mandataire social d’une entreprise sans contrat de travail et ne cotisant pas à pôle emploi. En théorie, les 2 statuts seraient logiquement possibles. Il est courant d’entendre qu’un conjoint possédant des parts sociales dans l’entreprise et ayant la signature sur le carnet de chèque de l’entreprise ne pourrait pas bénéficier d’une couverture chômage par le régime de pôle emploi car considéré comme mandataire de fait. Depuis plusieurs années, les jurisprudences sont constantes et il est admis que la relation de travail entre un dirigeant d’entreprise et son conjoint se caractérise par un lien de la subordination dans lequel se trouve placé celui qui engage ses services vis-à-vis de son employeur.[[3]](#footnote-3)

Dans l’hypothèse d’une rupture du contrat de travail du conjoint salarié, concomitamment à la disparition par exemple du lien matrimonial l’unissant au gérant ou président de l’entreprise, Pôle emploi procéderait alors à son indemnisation. Cependant, il faut préciser que la position de Pôle Emploi n’est pas uniforme sur le territoire national et que certaines caisses de province refusent de reconnaître le lien de subordination ci-dessus évoqué. Pour éviter tout recours devant les juridictions désignées le jour de survenance du sinistre, ou pour éviter de cotiser à fonds perdus, il est conseillé d’interroger la caisse Pôle Emploi dont relève l’entreprise et d’obtenir de leur part une réponse écrite de reconnaissance du droit à l’assurance chômage.

Pour cela, les conjoints salariés doivent compléter le « questionnaire relatif à la participation à l’assurance chômage » accessible auprès de toutes les agences Pôle Emploi.

La conséquence indirecte d’une réponse positive de pôle emploi est d’ouvrir des droits en matière d’assurance chômage et selon les niveaux de rémunération, aux réductions de charges sociales (dites réduction Fillon) et aux réductions fiscale (CICE) ainsi qu’à la protection du code du travail et de la convention collective dont relève l’entreprise et également d’ouvrir les portes de l’épargne salariale à l’entreprise….

**Mutuelle santé : Madelin ou collective, quelle répartition optimale de la cotisation ?**

Un conjoint salarié peut-il s’exonérer de cotiser à la complémentaire santé collective de l’entreprise ? Le conjoint salarié avec lien de subordination sera rattaché à la convention collective dont relève l’entreprise. Il aura une couverture sociale minimale conventionnelle mais…

Peut-il s’exonérer de cotiser à la complémentaire santé collective de l’entreprise ?

Malgré les idées reçues, le conjoint salarié peut s’exonérer d’adhérer à la complémentaire santé collective de l’entreprise si le chef d’entreprise est assimilé-salarié et qu’il a adhéré à une complémentaire santé collective à adhésion obligatoire pour le bénéficiaire, son conjoint et ses ayant droits, ou s’il est gérant majoritaire et qu’il a souscrit un contrat Madelin dit de groupe[[4]](#footnote-4).

Dans ce cas, les assureurs et certains spécialistes du droit social pensent que tous les cas de dispense doivent être expressément prévus dans l’acte juridique instituant les garanties -en général DUE- (selon les cas, acte initial et/ou avenant) et relèvent du libre choix du salarié, exprimé dans le cadre d’une demande explicite et justifiée. A ce titre, le décret du 8 juillet 2014 renforce l’information des salariés sur les conséquences des dispenses dont ils peuvent se prévaloir en exigeant que la demande du salarié mentionne expressément qu’il a préalablement été informé des conséquences de son choix. Cependant, lorsque l’affiliation des ayants-droits du salarié est obligatoire, la faculté de dispense d’adhésion est d’ordre public[[5]](#footnote-5) et donc, ne doit pas nécessairement figurer dans l’acte juridique instituant le régime.

Cette dispense de plein droit des ayant droits ne remet en cause ni le caractère obligatoire du régime concerné, ni les avantages attachés au financement patronal. Le conjoint d’un dirigeant n’a donc aucune obligation d’adhérer à la complémentaire santé collective de son entreprise s’il est déjà couvert par le dirigeant.

**Si le conjoint salarié décide de souscrire la complémentaire santé collective de l’entreprise, quelle est la répartition optimale de la cotisation ?**

**En cas de pluralité de salariés…**

Dans le cas d’une société ayant plusieurs salariés ou si le conjoint n’est pas le seul cotisant dans un collège, le financement sera identique pour tous les bénéficiaires du dit régime et en général, la cotisation est répartie à 50% part employeur et 50% en part

salarié. Une participation plus élevée pour le salarié est désormais interdite (maximum de 50% à sa charge) et une participation plus élevée de l’employeur, bien que possible, entrainera une hausse du revenu imposable des salariés et donc, ne sera pas nécessairement perçu comme un plus au regard d’une cotisation à 50/50.

**En présence d’un seul salarié….**

Dans le cas d’une TPE avec un unique salarié qui est le conjoint, la tentation est grande de faire financer à 100% la cotisation par l’entreprise, le chef d’entreprise essayant de maximiser le ratio « revenu immédiat / coût entreprise ». Dans le cas suivant, nous avons traité le cas d’un conjoint salarié ayant un salaire brut de 20 000 euros et un taux moyen d’imposition à 30% et une mutuelle santé dont le coût est de 2 400 euros / an.

**TABLEAU 1**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Mutuelle à la charge du salarié** |
|  |  |  |  |  |
| Cout entreprise |  | 30 800,00 € |  | 30 800,00 € |
| Mutuelle santé | 100% | 2 400,00 € | 50% | 1 200,00 € |
| CSPO | 42% | 8 400,00 € | 42% | 8 754,93 € |
| Salaire brut |  | 20 000,00 € |  | 20 845,07 € |
| CSS | 12% | 2 400,00 € | 12% | 2 501,41 € |
| Mutuelle santé | 0% | 0,00 € | 50% | 1 200,00 € |
| CSG /CRDS | 8% | 1 792,00 € | 8% | 1 763,61 € |
| Salaire net |  | 15 808,00 € |  | 15 380,06 € |
| CSG /CRDS non déductible |  | 649,60 € |  | 639,31 € |
| Revenu imposable |  | 18 857,60 € |  | 17 219,36 € |
| Revenu net imposable |  | 16 971,84 € |  | 15 497,43 € |
| IR | 30% | 5 091,55 € | 30% | 4 649,23 € |
| Revenu Immédiat |  | 10 716,45 € |  | 10 730,83 € |
| Efficacité |  | 34,794% |  | 34,840% |

**Un résultat inattendu** : Dans l’exemple ci-dessus, on constate un meilleur taux d’efficacité (rémunération immédiate/coût entreprise) en opérant un financement à 50/50 de la complémentaire santé. La fiscalisation de la part patronale de la complémentaire santé est venue perturber les calculs communément admis.

**Mutuelle Madelin ou mutuelle collective salarié ?**

Dans certaines petites entreprises, où le conjoint est l’unique salarié ou l’unique cadre de l’entreprise, la question est de savoir qui du dirigeant ou du conjoint salarié doit cotiser à la complémentaire santé. En effet, la fiscalisation de la part patronale de la complémentaire santé collective est souvent mise à mal par la déductibilité fiscale à 100% de la cotisation Madelin santé.

Avant que la part patronale de la complémentaire santé collective ne soit fiscalisée, les courtiers en assurance et les experts-comptables préconisaient au conjoint salarié de souscrire la complémentaire santé en lieu et place du gérant majoritaire. Dans l’exemple ci-après, nous avons considéré que le gérant majoritaire finançait la complémentaire santé de la famille au travers d’une loi Madelin, que cette couverture coûtait 12% plus cher à garanties équivalentes que le contrat collectif soit 2 688 €/an.

**TABLEAU 2**

**Salarié sans complémentaire santé**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Mutuelle à la charge du gérant majoritaire |
| Cout entreprise Salarié |  |  | 28 400,00 € |
| Mutuelle santé |  | 0 | 0,00 € |
| CSPO |  | 42% | 8 400,00 € |
| Salaire brut |  |  | 20 000,00 € |
| CSSO |  | 12% | 2 400,00 € |
| Mutuelle santé |  | 0 | 0,00 € |
| CSG /CRDS |  | 8% | 1 600,00 € |
| Salaire net |  |  | 16 000,00 € |
| CSG /CRDS non déductible |  |  | 580,00 € |
| Revenu imposable |  |  | 16 580,00 € |
| Revenu net imposable |  |  | 14 922,00 € |
| IR |  | 30% | 4 476,60 € |
| Revenu Immédiat |  |  | 11 523,40 € |
| Efficacité |  |  | 40,575% |

CSPO : charges sociales patronales obligatoires

CSSO : Charges sociales salariales obligatoires

IR : impôt sur le revenu

**TABLEAU 3**

**Gérant Majoritaire finançant la complémentaire santé**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Cout entreprise |  | 140 302,61 € |
| CSG/CRDS | 8% | 10 679,55 € |
| TMCS CSO | 30,00% | 30 806,40 € |
| Santé Madelin |  | 2 688,00 € |
| Revenu net |  | 96 128,66 € |
| CSG/CRDS non déductible | 2,90% | 3 871,34 € |
| Revenu Brut imposable |  | **100 000,00 €** |
| Revenu Net imposable |  | 90 000,00 € |
| IR | 30% | 27 000,00 € |
| NIP |  | 69 128,66 € |
| Efficacité |  | 49,27% |

Si le gérant n’avait pas pris la complémentaire santé, son revenu immédiat aurait augmenté de 1 962 € à coût entreprise équivalent.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **TABLEAU 4**Cout entreprise |  | 140 302,61 € |
| CSG/CRDS | 8% | 10 679,55 € |
| TMCS CSO | 30,00% | 30 806,40 € |
| Santé Madelin |  | 0,00 € |
| Revenu net |  | 98 816,66 € |
| CSG/CRDS non déductible | 2,90% | 3 871,34 € |
| Revenu Brut imposable |  | 102 688,00 € |
| Revenu Net imposable |  | 92 419,20 € |
| IR | 30% | 27 725,76 € |
| NIP |  | 71 090,90 € |
| Efficacité |  | 50,67% |

En cumulant les deux statuts, à dépense identique pour l’entreprise….

**TABLEAU 5**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Mutuelle salarié | Mutuelle gérant majoritaire |
| Coût entreprise total | 171 103 € | 171 103 € |
| Revenu immédiat | 81 822 € | 81 868 € |
| Efficacité | 47,82% | 47,85% |

Encore ici, un résultat surprenant, il n’y a pas d’écart d’efficacité à souscrire la mutuelle en loi Madelin ou en santé collective.

**Alors, comment effectuer le bon choix ?..**

Le choix doit alors se faire sur les différences existantes entre les 2 types de contrat. La liste ci-dessous n’est pas exhaustive….

**TABLEAU 6**

**Match santé collective / santé Madelin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Santé collective | Santé Madelin | Avantages |
| Garanties | + | - | Collectif |
| Tarif | + | - | Collectif |
| Evolution tarifaire | + | - | Collectif |
| Résiliation assureur | Possible chaque année | Impossible après 2 ans d’adhésion | Madelin |
| Départ retraite | Contrat sortie groupe |  | Collectif |
| Avantage Fiscal | - | + | Madelin |
| Avantage Social | + | - | collectif |

**Conclusion**

Le choix du statut du conjoint du chef d’entreprise se révèle beaucoup plus complexe que prévu. Il doit s’opérer en faisant intervenir différents conseils – avocats, experts-comptables, conseils comp&ben (fonction de responsable rémunérations et avantages sociaux) et assureurs qui doivent travailler en inter professionnalité afin d’étudier tous les effets collatéraux des options retenues sur la rémunération directe et indirecte du couple.

|  |  |
| --- | --- |
| Frédéric LOYERExpert Conseil en rémunérationAssocié du cabinet Ec&Terra | Akim SAIMExpert en protection socialeAssocié du cabinet Ec&Terra |

 Loi 2005-882 du 2 août 2005

2Article L121-4 du code de commerce

3 DIRECTIVE N° 2008-13 DU 27 Mars 2008, Direction des Affaires Juridiques INSQ0016

4 Article R 242-1-6 du code de la sécurité sociale

5 Article D 911-3 du code de la sécurité sociale

1. Loi 2005-882 du 2 août 2005 [↑](#footnote-ref-1)
2. Article L121-4 du code de commerce [↑](#footnote-ref-2)
3. DIRECTIVE N° 2008-13 DU 27 Mars 2008, Direction des Affaires Juridiques INSQ0016 [↑](#footnote-ref-3)
4. Article R 242-1-6 du code de la sécurité sociale [↑](#footnote-ref-4)
5. Article D 911-3 du code de la sécurité sociale [↑](#footnote-ref-5)