

Protection sociale

ASSURANCE COLLECTIVE

Les choix en cas d'exercice

» Une personne qui exerce une activité professionnelle dans l'entreprise de son conjoint doit opter pour un statut particulier

» Conjoint associé, collaborateur ou salarié : chaque spécificité a des effets collatéraux sur la rémunération directe et indirecte du couple

Depuis la loi en faveur des petites et moyennes entreprises (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) : conjoint associé, conjoint collaborateur, conjoint salarié. L'objet de ce cas pratique est de s'intéresser au statut du 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 deux 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).

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



DR

FRÉDÉRIC LOYER, expert conseil en rémunération, et **AKIM SAIM**, expert en protection sociale, associés, cabinet Ec@Terra

Malgré les idées reçues, le conjoint salarié peut s'exonérer d'adhérer à la complémentaire santé collective de l'entreprise

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 l'organisme 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 ayants droit, ou s'il est gérant majoritaire et qu'il a souscrit un contrat Madelin dit « de groupe » (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

professionnel en couple

expressément qu'il a préalablement été informé des conséquences de son choix. Cependant, lorsque l'affiliation des ayants droit du salarié est obligatoire, la faculté de dispense d'adhésion est d'ordre public (5) et donc ne doit pas nécessairement figurer dans l'acte juridique instituant le régime.

Cette dispense de plein droit des ayants droit 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 dudit régime et en général, la cotisation est répartie à 50 % pour la 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, entraînera une hausse du revenu imposable des salariés et donc ne sera pas nécessairement perçue 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 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

Tableau 1

Mutuelle à la charge du salarié				
Coût entreprise		30.800,00 €		30.800 €
Mutuelle santé	100 %	2.400,00 €	50 %	1.200 €
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 €
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 %		34,84 %

Tableau 2

Salarié sans complémentaire santé Mutuelle à la charge du gérant majoritaire		
Coût entreprise Salarié		28.400 €
Mutuelle santé	0	0 €
CSPO	42 %	8.400 €
Salaire brut		20.000 €
CSSO	12 %	2.400 €
Mutuelle santé	0	0 €
CSG /CRDS	8 %	1.600 €
Salaire net		16.000 €
CSG /CRDS non déductible		580 €
Revenu imposable		16.580 €
Revenu net imposable		14.922 €
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

Dans le cas suivant, nous avons traité le cas d'un conjoint salarié ayant un salaire brut de 20.000 euros, un

taux moyen d'imposition à 30 % et une mutuelle santé dont le coût est de 2.400 euros par an (voir le tableau 1).



ASSURANCE COLLECTIVE / LES CHOIX EN CAS D'EXERCICE PROFESSIONNEL EN COUPLE

→ **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 euros par an (voir les tableau 2 et 3).

Si le gérant n'avait pas pris la complémentaire santé, son revenu immédiat

Tableau 3

Gérant majoritaire finançant la complémentaire santé		
Coût entreprise		140.302,61 €
CSG/CRDS	8 %	10.679,55 €
TMCS CSO	30 %	30.806,40 €
Santé Madelin		2.688 €
Revenu net		96.128,66 €
CSG/CRDS non déductible	2,90 %	3.871,34 €
Revenu brut imposable		100.000 €
Revenu net imposable		90.000 €
IR	30 %	27.000 €
NIP		69.128,66 €
Efficacité		49,27 %

Tableau 4

Gérant majoritaire ne finançant pas la complémentaire santé		
Coût entreprise		140.302,61 €
CSG/CRDS	8 %	10.679,55 €
TMCS CSO	30 %	30.806,40 €
Santé Madelin		0 €
Revenu net		98.816,66 €
CSG/CRDS non déductible	2,90 %	3.871,34 €
Revenu brut imposable		102.688 €
Revenu net imposable		92.419,20 €
IR	30 %	27.725,76 €
NIP		71.090,90 €
Efficacité		50,67 %

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 %

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 deux ans d'adhésion	Madelin
Départ retraite	Contrat sortie groupe		Collectif
Avantage fiscal	-	+	Madelin
Avantage social	+	-	Collectif

aurait augmenté de 1.962 euros à coût entreprise équivalent (voir le tableau 4).

En cumulant les deux statuts, à dépense identique pour l'entreprise, voir le tableau 5. 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 se faire sur les différences existant entre les deux types de contrat. La liste du tableau 6 n'est pas exhaustive.

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 (*compensations and benefits*, fonction de responsables rémunérations et avantages sociaux) et assureurs qui doivent travailler en interprofessionnalité afin d'étudier tous les effets collatéraux des options retenues sur la rémunération directe et indirecte du couple. **a**

- (1) Loi 2005-882 du 2 août 2005.
- (2) Article 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.