

Conjoint collaborateur



(Loi 2005-882 du 2 Août 2005 et décret 2006-966 du 1^{er} août 2006)

Entrée en vigueur le 4 AOUT 2006

Modifiés par article 16 de la Loi de Modernisation de l'Economie du 04/08/08

Application : dès le 6 août 2008 (lendemain de la publication au JO)

I – CONDITIONS D'ACCES AU STATUT

- * Etre marié ou être lié par un Pacte Civil de Solidarité au chef d'entreprise (mais les concubins ne peuvent prétendre au statut).
- * Participer de façon régulière à l'activité professionnelle
- * Ne pas percevoir de rémunération dans l'entreprise
- * Ne pas avoir la qualité d'associé dans la société

Remarque :



Les conjoints exerçant par ailleurs une activité professionnelle, soit indépendante, soit salariée dans la limite d'un mi-temps sont présumés ne pas exercer d'activité régulière dans l'entreprise. Toutefois il s'agit d'une présomption simple, de sorte que la personne qui exerce une autre activité excédant même un mi-temps, ou une autre activité indépendante doit quand même s'inscrire en tant que conjoint collaborateur si l'aide qu'elle apporte à son conjoint a un caractère régulier et professionnel ;

Les titulaires d'allocations chômage doivent déclarer leur nouvelle activité au Pôle Emploi. En tant que conjoints collaborateurs, les conjoints sont considérés (par le Pôle Emploi) comme créateurs et peuvent continuer de percevoir les allocations chômage dans la limite de leurs droits et ce pendant 15 mois maximum.

Les conjoints retraités du RSI qui exercent une activité dans l'entreprise doivent choisir un statut. Leurs cotisations au RSI ne seront pas productives de droits. Pour les retraités d'un autre régime, les cotisations au RSI procureront des droits dans le régime des indépendants.

Ne peuvent accéder au statut de collaborateur les conjointes bénéficiaires de la PAJE, complément de libre choix d'activité (prestation accueil du jeune enfant).

II – ENTREPRISES CONCERNEES

- * Entreprises individuelles, EURL, auto-entrepreneurs.
- * Sociétés (EURL et SARL dont le gérant est majoritaire) dont l'effectif n'excède pas 20 salariés (à condition de ne pas être associé).

N.B.

Les associés devront obligatoirement être informés lors de l'assemblée générale qui suivra l'immatriculation de la mention au RM ou au RCS. Lorsque, sur une période de 24 mois consécutifs, l'effectif dépasse le seuil de 20 salariés (sont exclus, entre autres, les apprentis), le chef d'entreprise doit dans **les 2 MOIS** demander la radiation de la mention du conjoint collaborateur.

III – COUVERTURE SOCIALE

a - Couverture maladie - indemnités journalières - maternité

Le conjoint collaborateur reste l'ayant droit du chef d'entreprise toutefois il peut percevoir des indemnités journalières (IJ) en cas de maladie ;

- ① Pour bénéficier des IJ le conjoint collaborateur doit être affilié **depuis au moins un an** au régime d'assurance maladie-maternité des travailleurs non salariés non agricoles et être à jour de ses cotisations à la date du constat médical de l'incapacité au travail.

Le montant de la cotisation est fixé à 0,7 sur une assiette égale à 40% du plafond de la sécurité sociale soit 107 € pour l'année 2015.

Le montant des IJ est fixé à 20,84 € en 2015.

Le dispositif s'applique aux périodes d'activité à compter de l'année 2014, les IJ ne sont versées qu'à partir du 1^{er} janvier 2015.



Attention, cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité de remplacement qui est servie dans le cadre de la maternité.

Nouveauté : A compter du 01/01/2015 les conjoints collaborateurs pourront s'assurer volontairement contre les risques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Ils bénéficieront des mêmes prestations que les autres assurés volontaires. Décret du 06/11/2014 n° 2014 – 1340. Nous attendons des précisions sur l'assiette des cotisations.

- ② En cas de maternité le conjoint collaborateur bénéficie de l'allocation de repos maternel et en cas d'embauche d'un salarié pour son remplacement temporaire, une allocation de remplacement peut être allouée (non cumulable avec les IJ).

Basés sur le SMIC en vigueur au moment de la naissance, les montants sont :

- * Allocation de repos maternel au 1.1.2015 : **3 170 €** (versée en 2 fois : ½ à la fin du 7^{ème} mois de grossesse et ½ après l'accouchement). En cas d'adoption : **1 585 €**.
- * Indemnité de remplacement pour une naissance simple : **1 457,40 €**, pour une naissance multiple : **2 914,80 €**. Etat pathologique causé par la grossesse : **3 643,50 €**. En cas d'adoption : **728,70 € (ou 1 457,40 € si adoption multiple)**.

Ces deux ressources sont cumulables.

- ③ Le congé paternité. Depuis le 01/01/2013 le congé paternité est élargi en un congé de paternité et d'accueil. Il continue de bénéficier au père mais est

ouvert à la personne vivant maritalement avec la mère indépendamment de son lien de filiation avec la mère.

Il peut s'agir du conjoint, du partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou de son concubin dès lors qu'ils relèvent à titre personnel du RSI.

L'assuré doit interrompre son activité et le congé doit débuter dans les 4 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

L'indemnité journalière est susceptible d'être versée pendant :

- ✓ 11 jours consécutifs, au maximum, en cas de naissance simple ou d'une adoption simple.
- ✓ 18 jours consécutifs maximum en cas de naissances multiples.

Pour connaître les montants : www.rsi.fr – congé paternité et d'accueil de l'enfant.

b - Retraite invalidité décès : l'adhésion au régime vieillesse est obligatoire

L'assiette de cotisation peut être choisie :

- ✓ Soit sur la base du 1/3 du plafond annuel de sécurité sociale en vigueur (dans ce cas, aucune régularisation n'est possible).
- ✓ Soit sur la base du 1/3 ou de la 1/2 du BIC de l'entreprise (cotisations en plus de celles du dirigeant).
- ✓ **Ou partagées** entre le chef d'entreprise et le conjoint 1/3 – 2/3 ou 1/2 du BIC pour chacun. **Dans ce dernier cas, la demande de partage doit être écrite et contresignée par le chef d'entreprise.** Il n'y a pas de charge supplémentaire pour l'entreprise, mais le bénéfice doit être suffisamment élevé pour que les droits du dirigeant ne soient pas trop diminués.

Lorsque les revenus définitivement connus sont supérieurs à l'assiette appliquée, un réajustement de cotisations est demandé dans le régime de base (pas dans le régime complémentaire ni en invalidité – décès). Les cotisations sont intégralement déductibles du BIC. Les droits sont définitivement acquis, quel que soit le devenir de l'entreprise ou l'avenir du couple.

Remarques

Dans le cas d'un début d'activité et d'une immatriculation concomitante du conjoint collaborateur, l'assiette forfaitaire de cotisations du dirigeant s'applique également au conjoint collaborateur.

*Si le conjoint collaborateur s'inscrit **dans les deux premières années civiles de la création, les assiettes forfaitaires de début d'activité s'appliquent.***

Le dispositif de l'ACCRE ne peut être étendu aux cotisations obligatoires du conjoint collaborateur (en effet, la condition de contrôle de l'entreprise n'est pas remplie).

Cas particulier de l'auto-entrepreneur

- ✓ Soit cotiser sur la base du 1/3 du plafond annuel de sécurité sociale.
- ✓ Soit sur le 1/3 des revenus du chef d'entreprise sans partage.
- ✓ Soit sur la 1/2 des revenus du chef d'entreprise sans partage.

Dans le cadre du régime de la micro-entreprise, ces cotisations ne sont pas déductibles.

Remarque

Pour les auto-entrepreneurs non inscriptibles au répertoire des métiers, la mention de conjoint collaborateur doit être publiée dans un Journal d'Annonces Légales.

IV – FORMATION ET QUALIFICATION DU CONJOINT

Le conjoint bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle continue.

L'entreprise est soumise à une cotisation minimale de 0,34 % du plafond annuel de Sécurité sociale au titre de la formation professionnelle continue.

Le conjoint qui a collaboré depuis au moins trois ans à l'activité professionnelle bénéficie d'un délai de 3 ans pour satisfaire aux conditions relatives à la qualification professionnelle dans l'activité concernée lorsqu'il souhaite reprendre l'entreprise après cessation de l'exploitant. Dans ce cas, il devra s'appuyer sur les dispositifs de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

V – RESPONSABILITE DU CONJOINT COLLABORATEUR

Seul, le chef d'entreprise est tenu responsable à l'égard des tiers. La responsabilité personnelle du conjoint collaborateur ne peut être engagée si les actes d'administration et de gestion sont réalisés pour les besoins de l'entreprise.

En cas de divorce, le Juge peut décider de faire supporter la charge exclusive des dettes et des sûretés consenties par le couple, solidairement ou séparément, dans le cadre de la gestion d'entreprise, au conjoint qui conserve le patrimoine professionnel ou, à défaut, la qualification professionnelle ayant servi de fondement à l'entreprise.



Attention

Si le conjoint collaborateur s'est porté caution solidaire, sa responsabilité est engagée en cas de défaillance de l'entreprise. Dans ce cas, il est possible que son patrimoine personnel soit saisi.

VI – SITUATION DU CONJOINT EN CAS DE DECES OU DE DIVORCE

Le conjoint survivant qui apporte la preuve de 10 ans de participation à l'activité de l'entreprise sans rémunération, peut prétendre selon le régime matrimonial à une créance salariale différée d'un montant égal à trois fois le smic annuel en vigueur au jour du décès (dans la limite de 25% de l'actif successoral).

Article 831 du code civil : le conjoint survivant peut demander l'attribution préférentielle par voie de partage, à charge de soulte s'il y a lieu, de toute

entreprise ou partie d'entreprise dans laquelle il participe ou a participé effectivement.

En cas de divorce, la mention de conjoint collaborateur constitue une preuve de l'activité du conjoint dans l'entreprise et peut lui permettre d'obtenir une indemnité correspondant à la rémunération des années de travail.

Article 1387-1 du code civil : Lorsque le divorce est prononcé, si des dettes ou sûretés ont été consenties par les époux, solidairement ou séparément, dans le cadre de la gestion de l'entreprise, le Tribunal de Grande Instance peut décider d'en faire supporter la charge exclusive au conjoint qui conserve le patrimoine professionnel ou à défaut la qualification professionnelle.

VII – OBLIGATIONS

Le conjoint marié ou pacsé qui participe régulièrement à l'activité professionnelle de l'entreprise sans percevoir de rémunération doit déclarer son statut. Cette déclaration doit être déposée par le chef d'entreprise auprès du Centre de Formalités de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

Un petit conseil en plus... pour le Chef d'entreprise

Si vous êtes **propriétaire de votre résidence principale**, sachez que la loi 2003-721 du 1er août 2008 vous permet de la rendre **insaisissable** ; Insaisissabilité étendue à l'ensemble des biens fonciers bâtis ou non bâtis non affectés à l'activité professionnelle (loi dite LME). Cette formalité est à faire auprès d'un notaire et donnera lieu à une mention au centre de formalité des entreprises de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Rhône.

Conjoint associé d'une SARL



(Loi 2005-882 du 2 Août 2005 et décret 2006-966 du 1^{er} août 2006)
Entrée en vigueur le 4 AOÛT 2006
Art 76 de la loi de simplification du droit 2009-526 du 12/05/09 JO du 13/05/09

I – CARACTERISTIQUES DES APPORTS

Peu importe le régime matrimonial du couple, le conjoint peut être associé dans l'entreprise familiale s'il fait des apports dans la constitution du capital. Une SARL entre deux époux (sans autre associé) est tout à fait possible. Toutefois, les parts détenues par le conjoint comptent pour déterminer la gérance majoritaire de l'autre conjoint. Les parts détenues en pleine propriété ou en usufruit par le conjoint pacsé sont prises en compte depuis le 14 mai 2009 pour déterminer la gérance majoritaire du dirigeant.

- * Le conjoint peut faire un apport à la société de biens propres (qu'ils soient en nature ou en espèces).
- * Lorsque l'objet social de la SARL de famille porte sur l'exploitation d'un fonds (artisanal ou commercial) apporté à la société, le conjoint peut ne faire que des apports en « industrie » (c'est-à-dire n'apporter que ses connaissances).
- * Lorsque des biens communs sont apportés en société ou sont utilisés pour l'acquisition de parts sociales non négociables, le conjoint doit être préalablement informé de cet emploi sous peine de nullité de l'apport ou de l'acquisition concernée.

II – CONSEQUENCES DU STATUT ASSOCIE

a - Sur le plan social

La situation diffère selon la participation ou non à l'activité de la société :

- * Si le conjoint associé n'exerce aucune activité dans l'entreprise et quel que soit la nature de la gérance de son époux (se) (majoritaire ou au plus égalitaire), le conjoint associé ne paie pas de cotisations sociales.

Attention pour les SARL à l'IS :

Si le conjoint associé perçoit des dividendes deux cas de figure sont à envisager :

- Si son époux (se) est gérant majoritaire (affilié au RSI) les dividendes perçus par le conjoint associé seront soumis à cotisations sociales auprès du RSI.

En effet depuis le 01/01/2013 les dividendes perçus par le gérant majoritaire, son conjoint, ou partenaire pacsé et ses enfants mineurs non émancipés qui excèdent 10% du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant sont soumises à cotisations sociales.

- Si son époux (se) est gérant(e) égalitaire ou minoritaire (affilié au régime général de la sécurité sociale) les dividendes perçus par le conjoint associé ne seront soumis qu'aux prélèvements sociaux au taux de 15,5 %.
- × Si le conjoint associé participe à l'activité professionnelle, il doit être affilié à titre personnel à un régime de sécurité sociale ; régime général, s'il est associé salarié ou, régime RSI s'il n'est pas salarié, dans ce cas, il est personnellement affilié au RSI qu'il soit rémunéré ou non.
- × Si la gérance est majoritaire du fait de la co-gérance, chacun des gérants doit être affilié au régime RSI, même si le conjoint n'est pas rémunéré.

b - Sur le plan de la responsabilité

En principe, la responsabilité du conjoint associé est limitée à ses apports (sauf en cas de caution solidaire par exemple).

En cas de défaillance de l'entreprise, il ne sera tenu aux dettes de la société qu'à concurrence de ses apports.

c - Sur le plan juridique (notamment en matière de succession)

- × En cas de décès du chef d'entreprise (Gérant d'une SARL), son conjoint associé peut poursuivre l'exploitation (soit avec un nouvel associé, soit sous forme d'EURL) à condition qu'il remplisse les exigences de la qualification nécessaire à l'exercice de l'activité (qu'il peut acquérir en recourant au dispositif de la validation des acquis de l'expérience expliquée ci-dessous).
- × Il peut demander l'attribution préférentielle de l'entreprise (par voie de partage des parts sociales dans la succession du chef d'entreprise et après avoir éventuellement alloué une soulte aux autres héritiers).
- × Article 1387-1 du code civil : lorsque le divorce est prononcé, si des dettes ou sûretés ont été consenties par les époux, solidairement ou séparément, dans le cadre de la gestion de l'entreprise, le Tribunal de Grande Instance peut décider d'en faire supporter la charge exclusive au conjoint qui conserve le patrimoine professionnel ou à défaut la qualification professionnelle.

III – FORMATION ET QUALIFICATION DU CONJOINT

Le conjoint bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle continue.

Le conjoint qui a collaboré depuis au moins trois ans à l'activité professionnelle bénéficie d'un délai de 3 ans pour satisfaire aux conditions relatives à la qualification professionnelle dans l'activité concernée lorsqu'il souhaite reprendre l'entreprise après cessation de l'exploitant. Dans ce cas il bénéficie du dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

IV – OBLIGATION

Le conjoint marié ou pacsé porteur de parts dans la société qui participe régulièrement à l'activité professionnelle de l'entreprise **doit déclarer** son statut.

Cette déclaration doit être déposée par le Dirigeant auprès du Centre de Formalités des Entreprises de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

Conjoint salarié



(Loi 2005-882 du 2 Août 2005 et décret 2006-966 du 1^{er} Août 2006)
Entrée en vigueur le 4 AOUT 2006

I - CONDITIONS D'ACCES AU STATUT

- * Participer de façon effective à l'activité de l'entreprise à titre habituel et professionnel.
- * Etre titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif.
- * Percevoir un salaire proportionnel à la qualification demandée (au moins égal au SMIC).
- * Maintenir le lien de subordination caractéristique du contrat de travail*.

Remarque* :

Si le conjoint salarié a la signature du compte courant de l'entreprise, en cas de rupture du contrat de travail (quelle qu'en soit la cause), le Pôle Emploi risque de refuser le droit aux prestations chômage. La subordination peut ne pas être reconnue comme telle et être assimilée à une gérance de fait.

Afin d'éviter tout problème, il est donc recommandé **avant d'établir le contrat de travail** :

- * De signaler par écrit à Pôle Emploi que votre conjoint s'immiscera dans la gestion de l'entreprise et aura la signature du compte courant ;
- * De poser clairement la question de savoir si, en cas de nécessité, le conjoint salarié pourrait prétendre aux allocations chômage via le formulaire pôle emploi/

II - CARACTERISTIQUES DU STATUT SALARIE

Le conjoint salarié est un « salarié ordinaire » c'est-à-dire soumis aux mêmes droits et obligations que tous les autres salariés. Il bénéficie des accords de branche ou conventions collectives s'ils existent dans la branche d'activité concernée.

a - Formalités :

- * Le contrat de travail doit être écrit et doit préciser clairement les fonctions du conjoint, les horaires de travail, le salaire alloué, la référence aux conventions collectives etc.
- * Il est préférable de faire enregistrer le contrat de travail au Centre des Impôts bien que cette démarche ne soit pas obligatoire. En cas de conflit, la preuve de l'existence du statut de conjoint salarié sera facile à apporter. L'enregistrement donne « date certaine » au contrat de travail, donc incontestable.

b - Couverture sociale

L'affiliation au régime général de Sécurité Sociale est obligatoire. Le conjoint bénéficie donc de l'ensemble des prestations du régime salarié (indemnités journalières, accident du travail, retraite de base et retraite complémentaire, invalidité, décès et prestations maternité (ou paternité selon le cas).

En principe, si toutes les précautions évoquées ci-dessus ont été prises, le conjoint peut avoir droit aux allocations chômage et indemnités éventuelles en cas de licenciement. Il peut également bénéficier des mesures applicables aux demandeurs d'emploi.

c) Incidences sur le plan fiscal

Les salaires du conjoint sont imposables (doivent être déclarés dans la catégorie « traitements et salaires »).

Pour l'entreprise :

- * SARL soumise à l'impôt sur les sociétés : l'intégralité du salaire du conjoint peut être déduite (si celui-ci n'est pas excessif) ;
- * Pour les entreprises individuelles et/ou les EURL soumises à l'impôt sur le revenu, le salaire peut être intégralement déduit si les conjoints sont mariés sous le régime de la séparation de biens ou bien si l'entreprise adhère à un Centre de Gestion Agréé (CGA).
- * Dans le cas contraire (pas de CGA ou régime matrimonial communautaire) la déductibilité des salaires est limitée (13 800 € actuellement, mais cette limite peut varier d'une année à l'autre, il convient de se renseigner régulièrement).

Les charges sur salaires sont toujours intégralement déductibles.

III – DROITS A LA FORMATION

En tant que salarié le conjoint est titulaire d'un droit individuel à la formation professionnelle continue. La participation financière liée à la formation est prise en charge par l'entreprise.

Le conjoint qui a collaboré depuis au moins trois ans à l'activité professionnelle bénéficie d'un délai de 3 ans pour satisfaire aux conditions relatives à la qualification professionnelle dans l'activité concernée lorsqu'il souhaite reprendre l'entreprise après cessation de l'exploitant. Dans ce cas, il devra s'appuyer sur les dispositifs de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

IV – OBLIGATION

Le conjoint marié salarié dans l'entreprise doit déclarer son statut. Cette déclaration doit être déposée par le Dirigeant auprès du Centre de Formalités des Entreprises de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat en cas de création ou de reprise d'activité.

Un petit conseil en plus... pour le Chef d'entreprise exploitant sous la forme d'une entreprise individuelle

Si vous êtes **propriétaire de votre résidence principale**, sachez que la loi 2003-721 du 1er août 2008 vous permet de la rendre **insaisissable** ; Insaisissabilité étendue à l'ensemble des biens fonciers bâtis ou non bâtis non affectés à l'activité professionnelle (loi dite LME).

Cette déclaration doit être faite auprès d'un notaire et donnera lieu à une inscription auprès du centre de formalités des entreprises de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.

Tableau Comparatif Statut du conjoint

CRITERES	CONJOINT COLLABORATEUR	CONJOINT SALARIE	CONJOINT ASSOCIE
CONDITIONS D'ACCES AU STATUT	<ul style="list-style-type: none"> - Etre marié ou lié par un PACS au dirigeant de l'entreprise - Ne pas être rémunéré. - Participer de façon régulière à l'activité. - Ne pas être associé dans la Société. - Se déclarer au CFE de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Marié, concubin ou pacsé. - Travailler de manière effective dans l'entreprise - Se déclarer au CFE de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat. 	<p>Marié, concubin ou pacsé. Peut être soit salarié, soit affilié au R.S.I. A noter que les parts détenues par le conjoint comptent pour déterminer la Gérance majoritaire du Dirigeant. Se déclarer au CFE de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat.</p>
ENTREPRISES CONCERNEES	Entreprise individuelle, auto entrepreneur, EURL, EURL et/ou SARL dont le Gérant est majoritaire, n'employant pas plus de 20 salariés.	Tout type d'entreprise quel que soit l'effectif - Contrat de travail obligatoirement écrit si temps partiel	SARL – Stés en commandite SA – à noter que les membres d'une Société en Nom Collectif (SNC) sont tous affiliés au RSI.
COUVERTURE SOCIALE	<p>Pas de salaire mais affiliation obligatoire au RSI vieillesse (plusieurs choix d'assiettes de cotisations – charges déductibles) ; Ayant droit du Dirigeant en maladie. Allocations maternité (ou paternité selon le cas). Indemnités journalières à compter du 01/01/2015 (indemnité forfaitaire due au 01/01/2014) – Peut s'assurer à titre volontaire contre les risques accidents du travail et maladies professionnelles.</p>	<p>Salaire conforme aux Conventions Collectives de la branche d'activité et au droit du travail. Couverture sociale des salariés (IJ – rente AT etc.) – Si signature du compte courant entreprise : risque de refus d'allocations chômage.</p>	<p>Selon le cas, associé salarié ou associé affilié au RSI (donc pas de couverture accident du travail, ni maladie professionnelle)</p>
RESPONSABILITE DU CONJOINT	<p>Seul le Chef d'entreprise est tenu responsable à l'égard des tiers. La responsabilité personnelle du conjoint collaborateur ne peut être engagée si les actes d'administration et de gestion sont réalisés pour les besoins de l'entreprise. En cas de caution solidaire, la responsabilité du conjoint est engagée.</p>	<p>Pas de responsabilité particulière sauf engagement par caution et co-signature d'un acte ou contrat l'engageant personnellement. Pour le conjoint marié sous un régime aux acquêts ou séparation de biens, les salaires versés constituent des biens propres non saisissables par les créanciers de l'exploitant</p>	<p>Droit de vote aux assemblées. Responsabilité limitée aux apports (sauf dans les SNC : responsabilité indéfiniment solidaire des associés)</p>
FORMATION	<p>Droit individuel à la formation professionnelle continue. Peut bénéficier du dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE) si collaboration depuis au moins 3 ans prouvés.</p>	<p>Droits à la formation continue des salariés ainsi qu'au dispositif de la VAE.</p>	<p>Droit à la formation des salariés ou des non salariés selon le cas.</p>
SITUATION EN CAS DE DECES DU DIRIGEANT	<p>Le conjoint survivant qui apporte la preuve de 10 ans de participation à l'activité de l'entreprise peut prétendre - selon le régime matrimonial - à une créance salariale différée (dans la limite de 25 % de l'actif successoral). Il bénéficie du dispositif de la VAE pour reprendre l'entreprise s'il a été conjoint collaborateur depuis au moins 3 ans.</p>	<p>Le contrat de travail subsiste si l'activité est maintenue. En cas de cessation, le conjoint salarié peut demander le chômage (à condition qu'il n'y ait pas eu gérance de fait avérée du fait de la signature du compte courant de l'ent.). Le dispositif de la VAE peut lui être accordé (si 3 ans de présence) s'il souhaite reprendre l'activité.</p>	<p>Sans effet sur sa qualité d'associé si l'activité est maintenue. Le dispositif de la VAE lui est applicable également</p>