



10 erreurs à éviter quand on travaille en couple

DÉVELOPPER UNE ENTREPRISE À DEUX EST UNE BELLE AVENTURE, À CONDITION DE PRÉSERVER LES DROITS DE CHACUN ET DE SUIVRE LES PRINCIPES DE BASE D'UNE BONNE GESTION ET D'UN MANAGEMENT RÉUSSI.

Par Violette Queuniet

1 S'ASSOCIER À 50-50

La tentation, lors de la création d'une entreprise en couple, est d'opter pour l'égalité de détention du capital. Mais ce choix présente un inconvénient : il ne permet pas de dégager une majorité, ce qui conduit à un blocage au moment de l'assemblée générale en cas de désaccord des deux époux sur une décision à prendre. Et fait courir le risque à l'entreprise de ne plus pouvoir fonctionner.

NOS EXPERTS



Max PEUVRIER

Président de la commission gestion de patrimoine, Ordre des experts-comptables



Stéphanie BONTÉ

Formatrice en communication à la chambre des métiers de Loire-Atlantique

La solution : céder quelques parts à un ou des tiers, par exemple 20 %, les époux restant majoritaires à égalité avec chacun 40 % des parts, ou rester à deux en acceptant que l'un soit minoritaire.

2 IGNORER LES DROITS DU CONJOINT MARIÉ SUR SON ENTREPRISE

Sans contrat de mariage spécifique (donc sous le régime de la communauté des biens), lors de la cession de l'entreprise, la totalité du produit de la vente entre dans le patrimoine commun. En revanche, en cas de séparation des biens, le produit de la vente se répartit selon les parts détenues : par exemple, 20 % à l'un et 80 % à l'autre. Par ailleurs, indépendamment du régime matrimonial, l'associé minoritaire doit signer l'acte de vente.

❶ **À savoir :** en cas de constitution d'une société avec des fonds communs, le ou la gérante doit envoyer une « lettre d'avertissement au conjoint » (en recommandé avec avis de réception). Le conjoint bénéficie en effet d'un droit de revendication pour la moitié des parts sociales souscrites. Il est également en droit d'y renoncer (par lettre recommandée).

3 NÉGLIGER LA PROTECTION DES BIENS DU COUPLE

Pour éviter de mettre en péril les biens du couple, mieux vaut constituer une société à responsabilité limitée (EURL, SARL). La responsabilité est alors limitée au capital social et aux comptes courants. En cas de dettes, aucune menace ne pèse sur les biens du couple. Il n'en va pas de même lorsqu'on

a opté pour l'entreprise individuelle (EI). « Si Monsieur est à la tête d'une entreprise qui génère 100 000 euros de dettes, il risque les biens propres du couple. Certes, la résidence principale est insaisissable, mais il peut être nécessaire de la vendre pour régler les dettes », avertit Max Peuvrier, expert-comptable en région parisienne et président de la commission gestion de patrimoine à l'Ordre des experts-comptables.

4 NE PAS DÉCLARER SON CONJOINT

Le cas se révèle encore fréquent dans l'artisanat. La loi ne l'interdit pas.

Mais le conjoint non rémunéré (l'épouse, dans la majorité des cas) ne dispose d'aucune protection sociale.

Le statut de conjoint collaborateur permet de cotiser pour sa retraite. Ainsi, il convient de prévoir une rémunération d'au moins 5802 euros brut par an chez les artisans et commerçants, nécessaire pour acquérir quatre trimestres de retraite. (Pour en savoir plus sur ce statut, voir notre numéro de janvier 2017).

Le statut de salarié, également envisageable, permet d'obtenir une protection sociale optimale (voir encadré p. 42). Au-delà de la rémunération et des droits sociaux qui lui sont attachés, le statut, quel qu'il soit, revêt un caractère essentiel d'un point de vue managérial. « Sans statut, il est plus compliqué pour le conjoint de se faire reconnaître par les salariés de l'entreprise », estime Stéphanie Bonté, formatrice en communication à la chambre des métiers de Loire-Atlantique.

5 RÉMUNÉRER SON CONJOINT SANS TRAVAIL EFFECTIF

« Cette situation se rapproche de l'emploi fictif et, en présence d'actionnaires ou d'associés tiers, elle relève de l'abus de bien social », observe Max Peuvrier. Dans une entreprise à un seul actionnaire ou associé (EURL, SASU), en l'occurrence l'un des conjoints, le risque est que l'un des salariés, en conflit avec son employeur, informe l'administration fiscale de

l'emploi fictif. Ce salarié pourrait être par exemple la personne chargée d'envoyer les éléments de paie mentionnant le ou la conjointe qu'elle n'a jamais vue dans l'entreprise. « Pour le fisc, cela s'apparente à un acte anormal de gestion », indique l'expert-comptable. Le dirigeant risque un redressement fiscal.

6 EMPIÊTER SUR LE TERRITOIRE DE L'AUTRE

Ce comportement crée des conflits qui peuvent menacer le couple lui-même. « Nous avons l'un et l'autre notre domaine où chacun prend des décisions : mon mari à la fabrication, moi à la vente. Ce partage des tâches nous permet de trouver un équilibre sans nous étouffer, car nous avons tous les deux un caractère d'entrepreneur », raconte Nathalie Trémoureux, cogérante avec son mari d'une boulangerie-pâtisserie (voir ci-contre). En cas de partage moins évident, Stéphanie Bonté conseille de s'accorder sur les tâches. « Il faut dresser la liste des activités de Monsieur et de Madame, en termes de missions, et établir des fiches de poste. Lorsque vous ne savez pas où sont vos missions et où l'on vous attend,

CONJOINT SALARIÉ MODE D'EMPLOI

Il peut être intéressant de choisir le statut de salarié dans l'entreprise de son conjoint. D'abord, pour la retraite : par exemple, lorsqu'on rejoint la société sur le tard, après avoir cotisé toute sa vie professionnelle au régime général. Passer au RSI diminuerait le montant de sa pension. Ensuite, pour l'assurance-chômage : être salarié permet d'y cotiser. Mais attention, « si le conjoint salarié détient des parts de l'entreprise, il doit écrire à Pôle emploi pour expliquer qu'il n'a pas de pouvoir de direction (pas de double signature en banque, pas de délégation pour signer des chèques, etc.). Cette situation se caractérise par un lien de subordination qu'il faut prouver pour être pris en charge par Pôle emploi », explique Max Peuvrier.

32%

des entreprises artisanales et du commerce de proximité étaient concernées par le travail en couple au 3^e trimestre 2016.

Source : Union professionnelle artisanale, novembre 2016.

le risque est de déborder sur celles de l'autre ou bien de ne rien faire, car vous considérez que ce n'est pas de votre ressort. »

7 MÉLANGER TRAVAIL ET VIE PRIVÉE

« En dix ans d'intervention auprès des femmes d'artisan, j'ai vu des personnes qui n'arrivaient pas à faire face à leurs problèmes de couple, avec, pour conséquence, la fermeture de l'entreprise », témoigne Stéphanie Bonté. Pour autant, elle admet qu'il est « très difficile de cloisonner vie de l'entreprise et vie privée ». Elle conseille de préserver dans le privé des temps de pause – par exemple, les repas avec les enfants – pendant lesquels on convient de « ne pas parler boulot ». Quand on se voit 24 h/24, il est aussi très important de s'aménager des moments rien qu'à soi. « Le dimanche matin, mon mari va à la pêche avec un ami. Moi, je fais du vélo et de la marche. C'est notre bulle d'oxygène », constate Nathalie Trémoureux.

8 DISCRIMINER SON PARTENAIRE

La dirigeante d'une PME développant des sites internet qui emmène son compagnon graphiste en voyage d'affaires alors que le directeur commercial reste à l'agence ; le gérant d'un restaurant qui rabroue systématiquement sa femme chargée du service en salle : discriminer positivement ou négativement son conjoint nuit gravement à l'entreprise ! Dans les deux cas, les personnes dotées des bonnes compétences ne sont pas valorisées. Quant au couple, il ne peut qu'en souffrir.



Travailler ensemble renforce notre couple

Nathalie et Christophe TRÉMOUREUX
Cogérants de la boulangerie-pâtisserie
Le fournil de l'Erdre à Nantes (44)

Nous travaillons ensemble depuis vingt-trois ans. Cela présente des avantages. D'abord, nous partageons les mêmes intérêts, et nous voulons que notre entreprise réussisse. Nous ne comptons pas nos heures, ce qu'on ne pourrait pas demander à un salarié. Ensuite, nous nous connaissons bien, on sait comment chacun fonctionne, ça facilite la conduite de notre affaire. C'est un peu comme s'il y avait deux paires d'yeux à la tête de l'entreprise.

Dans notre cas, mener une activité professionnelle en commun renforce le couple. L'un peut parler à l'autre de ses difficultés : nous nous comprenons, car nous vivons tous les deux la même chose. Chacun peut avoir des hauts et des bas, mais comme c'est rarement en même temps, l'un remonte le moral à l'autre ! Travailler ensemble est une force, à condition de bien s'entendre et d'être sur un pied d'égalité dans l'affaire. Il ne faut pas hésiter non plus à dire ce qui ne va pas : dans le privé comme au travail, un dialogue houleux est préférable au silence. Un petit coup de gueule, et c'est reparti !

En dehors de ces cas extrêmes, certains conjoints ont du mal à s'imposer parce qu'ils doutent de leurs compétences, acquises « sur le tas ». Une formation est parfois utile, comme celle menant au titre d'assistant de direction d'entreprise artisanale (ADEA*), de niveau baccalauréat, organisée par les chambres de métiers et de l'artisanat. « Pour beaucoup de femmes, c'est une révélation. Elles arrivent ensuite à devenir réellement actrices de la stratégie de l'entreprise », observe Stéphanie Bonté.

9 MINIMISER LES CONSÉQUENCES D'UN DIVORCE

Sans contrat de mariage, chaque époux a droit à la moitié de la valeur de l'entreprise qui s'est constituée pendant leur union. Max Peuvrier conseille systématiquement le régime de la séparation de biens, un contrat que l'on signe devant notaire. « Faute de contrat, on se retrouve automatiquement sous le régime de la communauté des biens réduite aux acquêts.

⊗ L'entreprise de l'un devient l'entreprise de

l'autre. Tout est partagé en deux, même si l'un n'était associé qu'à 10 % », explique-t-il.

10 NE PAS ANTICIPER LES ACCIDENTS DE LA VIE

Une bonne mutuelle et un contrat de prévoyance constituent les deux dispositifs de base pour lisser les conséquences financières d'un accident ou d'un décès. Dans le cadre de la loi Madelin, les cotisations sont déductibles du résultat fiscal. L'assurance homme-clé se révèle indispensable. « Elle donne des garanties supplémentaires en cas d'accident d'une personne-clé de l'entreprise. Elle peut concerner plusieurs personnes – donc les deux conjoints, par exemple – impliquées dans la direction et la gestion de l'entreprise », note Max Peuvrier. Pour préparer la succession, il signale aussi le pacte Dutreil : « C'est un engagement de conservation signé entre les associés pour conserver l'entreprise après le décès d'une personne. Il permet un abattement de 75 % des droits de succession. » Ce document doit être enregistré aux Impôts.

* Titre reconnu par le répertoire national des qualifications.