

Résolution 1329 (2003)¹

Version finale

Statut du conjoint collaborateur dans l'entreprise familiale

Assemblée parlementaire

1. De nos jours, le conjoint collaborateur dans l'entreprise familiale n'a toujours pas de statut bien défini, ce malgré la Charte sociale européenne et l'évolution du rôle de la femme dans nos sociétés – la quasi-totalité des conjoints collaborateurs étant des femmes
2. L'Assemblée parlementaire regrette l'absence d'un tel statut, ce qui a pour conséquence une non-reconnaissance du travail effectué.
3. Le plus souvent, le conjoint collaborateur ne bénéficie pas d'un contrat de travail ni d'une rémunération, et ne partage pas nécessairement les profits de l'entreprise familiale. Par ailleurs, le conjoint collaborateur dépend souvent du travailleur indépendant propriétaire de l'entreprise au niveau de la protection sociale, et ne bénéficie que de droits sociaux dérivés. Les droits à la retraite au nom propre du conjoint collaborateur ne sont pas non plus garantis.
4. Dans ces situations, en cas de grossesse ou de maladie, le conjoint collaborateur ne peut s'absenter sans nuire à l'entreprise et, de ce fait, souvent continue à travailler. Lorsqu'il atteint l'âge de la retraite, il ne perçoit, dans la plupart des cas, qu'une maigre retraite, voire aucune.
5. Le conjoint collaborateur devrait avoir la possibilité de suivre une formation adaptée à ses besoins. Cela permettrait une meilleure réinsertion sur le marché de l'emploi en cas de besoin et pourrait augmenter la rentabilité des entreprises familiales.
6. L'Assemblée rappelle que les Recommandations no R (91) 2 du Comité des Ministres et 1321 (1997) de l'Assemblée parlementaire contiennent de nombreuses propositions au sujet de la protection sociale des travailleurs sans statut professionnel et de l'amélioration de la situation des femmes dans la société rurale.
7. L'Assemblée félicite les Etats membres ayant adopté des lois à propos du conjoint collaborateur, mais considère que le problème de son statut n'est pas résolu.
8. En conséquence, l'Assemblée invite les gouvernements des Etats membres:
 - i. à s'assurer que le conjoint collaborateur dans l'entreprise familiale puisse bénéficier soit d'un contrat de travail et d'une rémunération, soit d'une partie des profits de l'entreprise familiale, afin d'accéder à une indépendance financière;
 - ii. inciter le conjoint collaborateur à s'affilier en son propre nom à un régime de protection sociale (peut-être en tant que travailleur indépendant), à l'informer des avantages d'une telle affiliation et à mettre en place des mécanismes d'incitation fiscale;
 - iii. à s'assurer que le conjoint collaborateur a la possibilité, voire l'obligation, de s'affilier en son nom propre à un régime de retraite et l'utilise;
 - iv. à améliorer, à développer et à multiplier les formations pour le conjoint collaborateur, tout en s'attaquant au problème du coût des formations ainsi qu'à celui du temps exigé pour les suivre;

1. Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 27 mai 2003 (voir [Doc. 9800](#), rapport de la commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, rapporteuse: M^{me} Err).



- v. à prévoir une réserve d'héritage en faveur du conjoint collaborateur en cas de décès du conjoint travailleur indépendant et une prestation compensatoire en cas de divorce ou de séparation;
- vi. à augmenter le nombre de conjoints collaborateurs dans les organismes décideurs (par exemple les chambres des métiers, du commerce et de l'industrie, et les autres organisations professionnelles), en offrant plus largement la possibilité pour le conjoint collaborateur d'être élu à des postes de représentation;
- vii. à créer des observatoires permettant de recenser les conjoints collaborateurs et à les informer de leurs droits;
- viii. à réfléchir au statut des autres membres de la famille travaillant dans l'entreprise familiale.