



STATUT CONJOINT COLLABORATEUR : UN CHANGEMENT IMPORTANT POUR LES EXPLOITANTS AGRICOLES

Le statut de conjoint collaborateur est limité à une durée maximale de 5 ans. Toute personne ayant ce statut depuis le 1er janvier 2022 ou avant cette date devra y mettre fin au plus tard le 31 décembre 2026 (si aucune démarche n'est effectuée au 31 décembre 2026, le statut de salarié(e) sera automatiquement attribué!).

Au-delà de cette date, pour continuer à travailler sur l'exploitation, il sera nécessaire d'adopter un autre statut : salarié, chef d'exploitation ou associé d'entreprise agricole. Ce choix est essentiel pour reconnaître l'engagement professionnel du conjoint et garantir ses droits sociaux.



► QUI EST CONCERNÉ ?

Le statut de conjoint collaborateur permet au conjoint (ou partenaire pacsé / concubin selon les cas) de participer à l'activité agricole sans être salarié et sans être officiellement chef d'exploitation.

Ce statut donne :

- des droits maladie / maternité/paternité,
- des indemnités journalières,
- une couverture en cas d'accident du travail,
- une retraite limitée (retraite de base oui, mais droits réduits en retraite complémentaire obligatoire),
- un accès limité à la formation professionnelle.

À l'inverse :

- un salarié agricole affilié au régime salarié MSA bénéficie d'une protection sociale complète, et de droits retraite de base + complémentaire ;
- un chef d'exploitation ou associé d'entreprise agricole, affilié au régime non salarié agricole, a lui aussi une protection complète et des droits retraite complets.

▲ En clair : Passer à un statut salarié ou exploitant/associé, c'est être mieux couvert(e) sur la durée.



► QUELLE SONT LES EXCEPTIONS ?

Deux cas importants sont à noter :

- Les personnes qui auront 67 ans avant le 1er janvier 2032 peuvent garder le statut de conjoint collaborateur jusqu'à leur départ en retraite, sans limite de 5 ans.
- Certains événements de vie peuvent suspendre le décompte des 5 ans. Par exemple, si une personne divorce après 2 ans en tant que conjoint collaborateur, le décompte est suspendu. Elle a la possibilité d'être de nouveau conjoint collaborateur pour 3 ans, ultérieurement.

► QUELLES DÉMARCHES SONT À FAIRE ?

Il faudra déclarer officiellement la fin du statut de conjoint collaborateur et l'adoption du nouveau statut auprès de la MSA.

La MSA met à disposition une attestation sur l'honneur relative au statut choisi, accompagnée d'une notice explicative. ([Formulaire disponible via la MSA.](#))



SI AUCUNE DEMARCHE N'EST EFFECTUÉE AU 31 DÉCEMBRE 2026, LE STATUT DE SALARIÉ(E) SERA AUTOMATIQUEMENT ATTRIBUÉ AU CONJOINT COLLABORATEUR



► CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2026

1 - Faire le point sur la réalité du rôle du conjoint dans l'exploitation :

- Quelles tâches fait-il / fait-elle au quotidien ?
- Quelle responsabilité réelle dans la gestion, les décisions, la production ?
- Quel est le projet professionnel à moyen/long terme ? Rester sur l'exploitation ? Avoir un statut salarié avec fiche de paie ? Devenir officiellement associé ?

2 - Choisir le nouveau statut le plus cohérent

- **Salarié(e) agricole** → contrat de travail, fiche de paie, cotisations salariales et patronales, couverture sociale complète.
- **Chef d'exploitation / associé** d'exploitation ou d'entreprise agricole → reconnaissance comme non-salarié agricole, droits retraite de base + complémentaire, protection sociale complète des non-salariés agricoles.

3 - Mesurer l'impact financier

- Le choix du nouveau statut **modifie les cotisations sociales** de l'exploitation et **la fiscalité**.
- Donc ce n'est pas qu'un sujet administratif ou "paperasse" : c'est aussi un sujet de charges sociales et d'équilibre économique de l'exploitation.



► EN RÉSUMÉ

- Le statut "conjoint collaborateur" est depuis le 1^{er} janvier 2022 **transitoire et plafonné à 5 ans**.
- **Date butoir : 31/12/2026** pour celles et ceux qui l'avaient déjà début 2022 ou avant.
- Après cette date, le conjoint doit devenir **salarié(e) ou associé(e)/chef(fe) d'exploitation** pour continuer à travailler légalement sur l'exploitation.
- Ce choix engage : droits sociaux (maladie, retraite, accidents du travail...), **niveau de cotisations et fiscalité**.
- Il est important d'**anticiper maintenant**, pas fin 2026.

Pour des informations plus détaillées, n'hésitez pas à consulter le site de la MSA : <https://www.msa.fr/lfp/web/msa/exploitant/statut-collaborateur-exploitation>

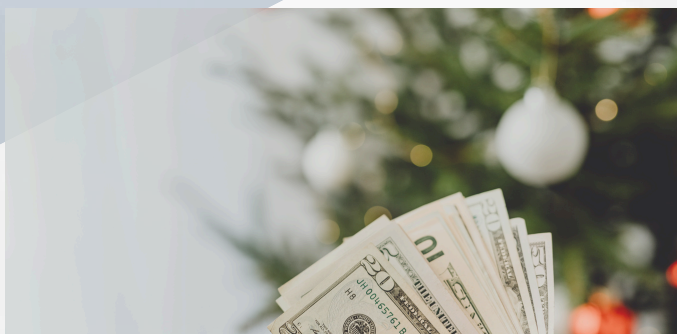


Nous pouvons vous accompagner dans vos choix. N'hésitez pas à nous contacter !



CHÈQUES CADEAUX DISTRIBUÉS À NOËL : QUEL RÉGIME SOCIAL ?

À l'approche des fêtes de fin d'année, de nombreuses entreprises décident d'attribuer des bons d'achat aux salariés. Qu'ils soient offerts aux salariés par le CSE ou, en son absence, par l'employeur, ils sont par principe soumis aux cotisations de sécurité sociale. Une tolérance administrative permet toutefois qu'ils soient exonérés de cotisations sociales sous certaines conditions.



► CONDITIONS GÉNÉRALES POUR LE BÉNÉFICE DE L'EXONÉRATION

Les chèques cadeaux attribués à un salarié, **au cours d'une année civile**, sont exonérés de cotisations et de charges sociales, lorsque leur montant **n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)**, soit 196 € en 2025. Si ce seuil annuel est dépassé, l'exonération peut être maintenue sous réserves de respecter des conditions spécifiques.

► CONDITIONS SPÉCIFIQUES POUR LE BÉNÉFICE DE L'EXONÉRATION

Lorsque le seuil de 5 % du PMSS est dépassé sur **une même année civile au titre d'un salarié**, le bénéfice de l'exonération peut être maintenu à condition toutefois que :

- Le chèque cadeau soit attribué **à l'occasion d'un événement prévu par la tolérance**, tel que le Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans révolus).
- L'utilisation du chèque doit être **en lien avec l'événement** pour lequel il est attribué.
- Respect du **plafond de 5 % par événement**

Un salarié d'une entreprise ayant 2 enfants de 6 et 10 ans pourrait bénéficier de 588 € de chèques cadeau (196 x 3).



▲ Pour Noël, la mention sur le chèque cadeau « tout rayon sauf alimentation et carburant » est admise. Une tolérance pour l'alimentation courante dite de luxe dont le caractère festif est avéré.

Pour bénéficier de la tolérance administrative, les conditions d'octroi des bons d'achat aux salariés doivent être strictement respectées, à défaut, ces derniers seront assujettis aux cotisations sociales.

Pour un conseil avisé, n'hésitez pas à nous contacter !



CDHR : LE NOUVEL IMPÔT SUR LES HAUTS REVENUS

Une Contribution Différentielle sur les Hauts Revenus (CDHR) est instaurée au titre des revenus perçus en 2025 afin d'assurer une imposition minimale de 20 % sur les plus hauts revenus.

Cette contribution s'ajoute aux impôts existants, notamment la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR), sans la remplacer.



► QUELS SONT LES CONTRIBUABLES CONCERNÉS ?

Sont concernés les foyers fiscaux qui disposent d'un **revenu fiscal de référence (RFR) « ajusté »** pour l'année 2025 supérieur à :

- 250 000 € pour une personne seule ;
- 500 000 € pour les contribuables soumis à une imposition commune.

► QUELS REVENUS SONT PRIS EN COMPTE ?

La CDHR s'appuie sur le **revenu fiscal de référence « ajusté »**. Il est calculé à partir des revenus déclarés. Pour le déterminer, il convient de prendre en compte l'ensemble des revenus et notamment des **revenus du capital** tels que les dividendes, certaines plus-values, etc.

Toutefois, un certain nombre de revenus exonérés ou bénéficiant d'un abattement ne sont pas pris en compte.

► QUELS IMPÔTS SONT PRIS EN COMPTE POUR APPRÉCIER LE SEUIL DE 20 % ?

Pour déterminer si l'imposition minimale de 20 % est atteinte, les impôts retenus incluent :

- L'impôt sur le revenu (après ajustement) ;
- La contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR) ;
- Les prélèvements libératoires d'impôt sur le revenu, pratiqués notamment sur les dividendes et intérêts ;
- Une majoration forfaitaire selon la composition du foyer fiscal (1.500 euros par personne à charge et 12.500 euros pour les contribuables soumis à une imposition commune).

► COMMENT EST DÉTERMINÉE LA CDHR ?

Cette contribution vise à assurer une imposition minimale de 20 % des plus hauts revenus.

Si la **somme des impôts ci-dessus** est inférieure à 20 % du **revenu fiscal de référence**, la différence est payée sous forme de CDHR.

Son montant définitif sera **déterminé directement** par l'**administration fiscale** au vu de la déclaration des revenus 2025 déposée par le contribuable en 2026.

► COMMENT EST ACQUITTÉE LA CDHR ?

▲ Un acompte doit être versé entre le 1er et le 15 décembre 2025. Il est égal à 95 % du montant de la contribution estimée par le contribuable.

Concrètement, les contribuables estimant entrer dans le champ d'application de la CDHR doivent **déclarer en ligne leurs revenus et calculer eux-mêmes son montant en retenant** :

- Les **revenus réels perçus** entre le 1er janvier et le 30 novembre 2025 ;
- Et une **estimation des revenus** perçus au mois de décembre.

Le solde de la contribution différentielle sur les hauts revenus (CDHR) sera payé en 2026, après la déclaration des revenus de l'année 2025. En cas de trop-versé, un remboursement sera effectué.

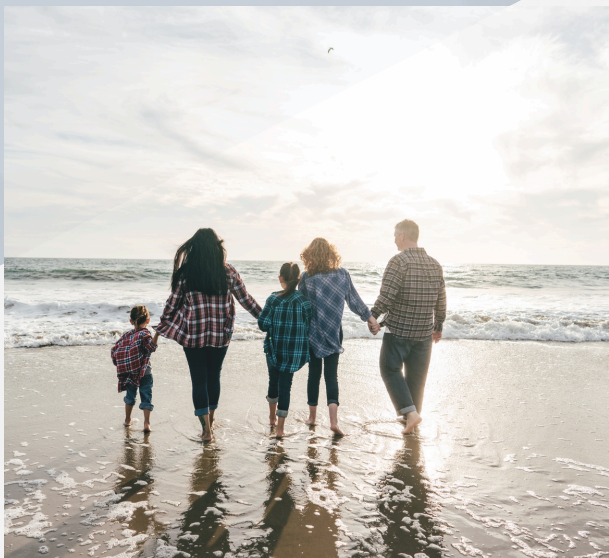
Une majoration de 20 % sera susceptible de s'appliquer en cas de défaut, de retard de paiement ou de sous-estimation du montant.





GESTION DU CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Accueillir un enfant au sein de son foyer est une merveilleuse nouvelle. Pour des considérations pédagogiques ou purement matérielles notamment liées à la garde de l'enfant, le parent salarié peut souhaiter bénéficier d'un congé parental d'éducation. Quelles sont alors les préconisations juridiques à respecter ?



► QUELLES SONT LES CONDITIONS À RESPECTER ?

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié **justifiant d'une ancienneté minimale d'1 année** a le droit de prendre un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel.

▲ Si le salarié remplit la condition d'ancienneté, vous ne pouvez pas lui refuser le congé parental d'éducation.

► QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ ?

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une **durée initiale d'1 an au plus**.

▲ Ils peuvent être prolongés 2 fois pour prendre fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

► COMMENT VOTRE SALARIÉ DOIT-IL VOUS INFORMER ?

Le salarié doit vous informer **au moins 1 mois avant la date envisagée** lorsque le congé suit immédiatement le congé de maternité ou d'adoption ou, **au moins 2 mois avant dans le cas contraire**, de la date de mise en œuvre du congé et de sa durée.

▲ Vous ne pouvez pas refuser le bénéfice du congé parental au motif que le salarié vous en informe tardivement.

► QUI FIXE LES NOUVEAUX HORAIRES DE TRAVAIL EN CAS D'ACTIVITÉ À TEMPS PARTIEL ?

Si la **durée du travail est choisie par le salarié** (16 heures hebdomadaires minimum), la fixation de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction.



La prise d'un congé parental d'éducation est impactante pour l'organisation de l'entreprise.

N'hésitez pas à nous contacter pour réfléchir ensemble à des solutions adaptées !



PROTECTION UNIVERSELLE MALADIE : ATTENTION À LA COTISATION

SUBSIDIAIRE

Si vous **résidez en France** et que vous n'avez **pas ou peu de revenus d'activité professionnelle**, vous bénéficiez tout de même d'une prise en charge de vos frais de santé maladie ou maternité par la sécurité sociale au travers de la **protection universelle maladie (PUMA)**.

Pour financer ce dispositif, **une cotisation dite « subsidiaire » est due** par toute personne bénéficiaire dès lors qu'elle perçoit un certain niveau de revenus du capital. Êtes-vous concerné ?



► QUI EST BÉNÉFICIAIRE DE LA PUMA ?

Le bénéfice de la prise en charge des frais de santé est **réservé à toute personne qui réside en France de manière stable et régulière**.

Ainsi, il faut justifier de **3 mois de résidence** pour une ouverture de droits.

Par la suite, votre prise en charge est maintenue dès lors que vous **résidez au moins 6 mois par an en France**.

► QUI EST REDEVABLE DE LA COTISATION SUBSIDIAIRE ?

Vous êtes redevable de cette cotisation si vous remplissez **les 2 conditions cumulatives** suivantes :

- Percevoir des **revenus d'activité professionnelle** exercée en France **n'excédant pas 20 % du PASS** (soit 9 420 € en 2025)
- Et percevoir des **revenus du capital** tels que dividendes, revenus locatifs, etc. **supérieurs à 50 % du PASS** (soit 23 550 € en 2025).

⚠ Bien que remplissant ces conditions, **vous n'êtes pas redevable de la cotisation si vous percevez des revenus de remplacement** (allocation chômage, pension de retraite, rente invalidité, ...).

► QUEL EST LE MONTANT DE LA COTISATION SUBSIDIAIRE ?

La cotisation subsidiaire maladie est calculée sur la **base de la déclaration fiscale de revenus**.

L'assiette est constituée des **revenus non professionnels** pour leur part excédant 50 % du PASS, dans la limite de **8 PASS**.

Le **taux de la cotisation est dégressif** : moins vous avez de revenus d'activité, plus son taux augmente. Il est **plafonné à 6,5 %**.

► COMMENT S'ACQUITTER DE LA COTISATION SUBSIDIAIRE ?

La contribution annuelle est appelée par les **Urssaf** au plus tard le **dernier jour du mois de novembre** de l'année suivant celle durant laquelle vous avez été éligible à la protection universelle maladie.

La cotisation est **exigible dans les 30 jours** suivant la date à laquelle elle a été appelée.



En fonction des revenus, le montant de la contribution subsidiaire peut être très conséquent.

N'hésitez pas à nous contacter pour anticiper et réfléchir ensemble à des solutions adaptées !