Nouveau droit matrimonial : VII - L'épouse travaillant dans l'entreprise de son conjoint

Autor(en): **Schaffer, Christiane**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **76 (1988)**

Heft [1]

PDF erstellt am: **05.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-278535

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

VII - L'épouse travaillant dans l'entreprise de son conjoint

Quels seront les changements pour les femmes qui collaborent à l'entreprise de leur mari ? C'est le sujet du dernier article que nous consacrons au nouveau droit matrimonial.

Selon le nouveau droit, « mari et femme contribuent, chacun selon ses facultés, à l'entretien convenable de la famille ». Il est clair que l'aide que l'épouse prête à son mari dans l'exercice de sa profession ou de son entreprise résultera aussi de ce devoir. Cette contribution, dans la mesure où elle restera à temps partiel et accessoire par rapport à d'autres tâches sera fournie gratuitement.

Un problème se posera, celui de savoir à partir de quel degré d'activité une rémunération pourrait être réclamée par la femme. En effet, la nouvelle loi prévoit que lorsque l'un des époux a collaboré à la profession ou à l'entreprise de son conjoint dans une mesure notablement supérieure à ce qu'exige sa contribution à l'entretien de la famille, il a droit à une indemnité équitable.

L'indemnité équitable pour contribution extraordinaire

Pour la femme travaillant dans l'entreprise de son mari, il faudra par conséquent déterminer en premier lieu s'il s'agit d'une contribution extraordinaire. Si cette aide dépasse « ce qui peut être raisonnablement exigé du conjoint », elle aura droit à une indemnité. On examinera si le travail de la femme équivaut à celui d'une personne salariée. Si le chef d'entreprise peut économiser le salaire entier d'un collaborateur par le travail de son épouse, on pourra, presque à 100 %, dire qu'il y a droit à indemnité. Cela d'autant plus si la femme continue à s'occuper parallèlement des tâches du ménage et de l'éducation des enfants.

Par contre, on pourrait imaginer un cas limite : celui de la femme de formation commerciale (comptabilité ou secrétariat) qui ne s'occuperait pas de la tenue du ménage (femme de ménage ou aide à disposition) et qui n'aurait pas ou plus d'enfants à élever. Aurait-elle encore droit à une indemnité pour contribution extraordinaire ou pourrait-on considérer qu'elle apporte une contribution normale, « ce qu'on peut attendre d'elle », à l'entretien du ménage ? La question reste ouverte et il appartiendra à la jurisprudence de fixer les limites.

Il faudra ensuite calculer le montant de cette indemnité, dans la mesure où elle est due. On parle bien d'une indemnité et non d'un salaire. Par conséquent, on ne peut pas purement et simplement appliquer les règles relatives à un contrat de travail. L'indemnité n'équivaudra pas au salaire que toucherait en employé exerçant la même activité. En effet, si la femme travaillait en dehors de la famille, une partie de son revenu devrait de toute manière être consacrée à l'entretien de la famille. Ainsi, une partie de l'aide est due en vertu du principe du devoir d'entretien des deux conjoints.

Pour le calcul de l'indemnité, on tiendra compte des possibilités financières du chef d'entreprise et du gain que représente pour l'entreprise le travail de la femme.

Il est clair que si la femme travaille sur la base d'un contrat et qu'elle est déjà rémunérée, elle n'aura pas droit en plus à une indemnité pour contribution extraordinaire, de même si elle travaille en tant qu'associée, titulaire d'une partie de l'entreprise.

L'indemnité est aussi due lorsque l'aide a été apportée, non sous forme de travail, mais sous forme d'une aide pécuniaire dans une mesure notablement supérieure à ce qui était dû.

L'indemnité pour contribution extraordinaire peut être réclamée en tout temps, mais au plus tard à la liquidation du régime matrimonial. Dans ce dernier cas, la demande n'aura pas grand sens, si le régime est celui de la participation aux acquêts, puisque la masse des acquêts du mari est de toute manière partagée par moitié, de même que celle de la femme.

La femme du chef d'entreprise qui n'obtient pas d'indemnité pour contribution extraordinaire et qui n'exerce pas d'activité professionnelle salariée au dehors, pourra, en tout cas, demander le versement d'un montant équitable en fonction du revenu de la famille au même titre que toutes les personnes mariées restant au foyer (cf. FS mai 1987).

Le régime matrimonial

La femme qui travaille dans l'entreprise participera tôt ou tard à l'accroissement de valeur. En effet, à la liquidation du régime matrimonial (généralement en cas de décès ou de divorce), elle touchera une part importante, accrue dans le nouveau régime de la participation aux acquêts.

Cette nouvelle répartition (½, ½ s'il s'agit d'acquêts) est bien sûr profitable à la femme du chef d'entreprise, ce qui est juste, surtout si elle collabore à l'activité professionnelle de son mari. Au cas où la femme devrait reprendre l'entreprise de son mari, trop tôt disparu, cette solution est également la meilleure, puisque l'essentiel du patrimoine sera entre ses mains. Elle ne manquera pas de liquidités pour poursuivre l'activité de l'entreprise.

Le conjoint survivant est avantagé par le nouveau droit matrimonial et successoral, mais malheureusement au détriment des enfants, dont la part rétrécit comme peau de chagrin. Si l'un des enfants est destiné à succéder au chef d'entreprise, sa part successorale est tellement faible qu'il lui est impossible de désintéresser les autres héritiers, en particulier sa mère, sans mettre sa situation financière et celle de l'entreprise en péril. Des mesures doivent être prises longtemps à l'avance pour parer à ce genre de difficultés.

La femme du chef d'entreprise est avantagée dans le nouveau droit : elle est mise sur un pied d'égalité. Consciente de cet avantage, elle doit se sentir dorénavant responsabilisée quant au sort de l'entreprise. Confiante dans l'esprit positif des femmes, je suis certaine qu'elles ne vont pas abuser de la situation et qu'elles sauront veiller, aussi bien que leur mari, à la prospérité de l'entreprise et soutenir le cas échéant l'enfant appelé à succéder au père.

Christiane Schaffer
Licenciée en droit
Attachée à la Direction générale
de l'UVACIM
(Union vaudoise des associations industrielles, commerciales et de métiers)