

INDEPENDANT & ENTREPRISE

Le magazine du
sdi

STATUT SOCIAL DES INDÉPENDANTS **On avance !**

FEVRIER -
MARS 2011

Dépôt Bruxelles X - P401140
www.sdi.be

Pratique

Vous voulez céder ou acheter une entreprise ? Faites-vous aider !

Question-Réponse

Puis-je faire convoquer mon client devant le juge de paix ?

Astuce

Absentéisme : sachez reconnaître les signaux d'alarme !

-10%*



Investir dans votre image,
c'est donner des ailes à votre business



Créons et
communiquons
votre **identité**
visuelle

*Sweet Unity octroie une remise de 10%
pour tous les membres du SDI sur la
création graphique et le webdesign.

C'est le moment de créer vos futurs logos,
cartes de visites, sites Web ou objets
promotionnels! Nous mettons l'efficacité et
la créativité de notre équipe au service de
votre métier.

www.sweetunity.com/sdi



Av. des Paveurs 33A, Waterloo 1410 · Belgique
Tél: +32 (0)2 351 01 34 • Fax: +32 (0)2 351 05 34 • E-mail: info@sweetunity.com

EDITO

La crise politique n'est pas un jeu !



BENOIT ROUSSEAU
Rédacteur en chef

Comme nos lecteurs le découvrirent en pages 13 à 15 de ce magazine, le statut social des indépendants fait enfin l'objet, depuis quelques années, d'une réelle attention des pouvoirs publics. Conséquence : il est aujourd'hui devenu nettement plus attractif !

Pourtant, nous sommes encore loin du compte et il est regrettable que les initiatives de la Ministre des PME et des Indépendants Sabine Laruelle, et notamment son Plan Famille, aient connu un coup d'arrêt depuis la chute du gouvernement, il y a près d'un an....

A ce sujet, comme la plupart des citoyens du pays, les indépendants et les chefs d'entreprises que nous représentons sont abasourdis face la longueur interminable de la crise politique à laquelle nous sommes confrontés. Chaque soir, devant le JT, ils ont l'impression de rêver devant la comédie jouée par les responsables de partis, tout cela alors que le climat économique et social se détériore et qu'ils se tracassent de plus en plus pour leur entreprise, leurs revenus, leur pension, leur sécurité, leur environnement et l'avenir de leurs enfants.

Ce petit jeu doit cesser ...car ce n'est pas un jeu ! Le retour à la stabilité est une condition indispensable à la reprise et à la croissance. D'une part, la crise politique que nous traversons a pour effet de décourager l'investissement dans notre pays. En outre, une série de dossiers de fond réclament d'urgence des mesures structurelles, comme la mise en place d'un plan de relance de la compétitivité, l'assainissement budgétaire, la réforme des pensions, la sécurité ou ...la poursuite de l'amélioration de notre statut social.

Puisse l'avenir, toujours très incertain à l'heure où nous écrivons ces lignes, s'éclaircir enfin !

Bonne lecture !



Périodique adressé gratuitement aux membres du SDI, Ad PME et aux associations de commerçants.

Editeur responsable : Daniel Cauwel, Av. Albert Ier 183, 1332 Genval, Tél.: 02/652.26.92, Fax : 02/652.37.26, Site web : www.sdi.be, E-mail : info@SDI.be | Rédacteur en chef : Benoit Rousseau, redaction@sdi.be | Comité de rédaction : Marie-Madeleine Jaumotte, Ode Rooman, Pierre van Schendel | Directeur Juridique : Benoit Rousseau | Mise en page : Chloé Steinier, studio@sdi.be | Communication : Laurent Cauwel, Laurent.cauwel@sdi.be | Collège du S.D.I. : Président : Daniel Cauwel, Vice-Président : Danielle De Boeck, Secrétaire : Général : Arnaud Katz | Publicité : Sally-Anne Watkins, 0475/43.08.67, sa.watkins@scarlet.be | Photographies : iStockphoto | Imprimerie : Nevada-Nimifi s.a. | Secrétariat : Jocelyne Braem, Anne Souffrau | Affiliation - Abonnement : affiliation@sdi.be

La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité.

Membre de l'Union des éditeurs de presse périodique.

04. Actualité

06. Actualité

08. Actualité

09. Actualité

12. E-commerce : contrôles renforcés en vue !

16. Pratique : vous voulez céder ou acheter une entreprise ? Faites-vous aider !

CONSEIL SUPÉRIEUR DES INDÉPENDANTS ET DES PME :

renouvellement de l'agrément du SDI

10



17. Evénement : Vitrine de l'Artisan 2011 : les artisans mis à l'honneur !

18. Astuce : absentéisme : sachez reconnaître les signaux d'alarme !

20. Astuce : absentéisme : les excuses les plus créatives de vos salariés...

21. RH : vous recrutez ? Les 10 questions à poser lors d'un entretien d'embauche

23. Avantage : profitez d'un audit gratuit de vos assurances



BILAN :
statut social des indépendants :
on avance !

13

24. TIC : comment se protéger contre la perte de données informatiques

25. Wallonie : « Ensemble, simplifions ! »

27. Moteur : Saab 9-4X, Ssangyong Korando et Discovery

28. Question-réponse : « Mon employé malade veut reprendre le travail à temps partiel ! »

29. Question-réponse : « Quand puis-je appliquer la TVA à 6% ? »

30. Question-réponse : « Puis-je faire convoquer mon client devant le juge de paix ? »

Automobiles

Un Portail Véhicules propres



Le Portail Véhicules propres mis en place par la Commission européenne est une nouvelle base de données internet reprenant les véhicules les plus écologiques du marché européen. L'objectif est de renforcer la demande de véhicules propres et économies en énergie et encourager les fabricants à investir dans le développement de véhicules peu énergivores, à faible taux d'émission de CO₂ et d'autres particules polluantes.

La Commission européenne souhaite, au travers de ce Portail, développer une interface basée sur internet pour la recherche et l'achat collectif de véhicules écologiques et peu énergivores pour toute l'Europe.

Le Portail dispose d'une fonction de recherche qui vous permet de consulter des listes comparatives de véhicules en fonction de vos critères de recherche et d'achat. Vous pouvez en outre regrouper votre sélection individuelle dans une liste personnelle.

Rénovation et réparations d'immeubles

Prolongation de la TVA à 6% jusqu'au 30 juin 2011

Le taux réduit de 6% pour les services à forte intensité de main d'oeuvre a été prolongé jusqu'au 30 juin 2011.

Cette diminution concerne les services suivants :

- les opérations concernant la rénovation et la réparation de logements privés;
- les petits services de réparation de bicyclettes, chaussures et articles en cuir, vêtements et linge de maison.

Achat d'immeuble neuf

Nouveau régime TVA depuis le 1er janvier 2011

Depuis le 1er janvier 2011, un nouveau régime s'applique lorsque vous achetez un immeuble neuf : une TVA à 21% est due sur le terrain et sur les constructions neuves en cas de vente par un même vendeur. En contrepartie, le terrain n'est plus soumis aux droits d'enregistrement de 12,5% (ou 10% en Flandre) comme auparavant. Pour le constructeur, l'opération est intéressante, parce qu'il peut récupérer la TVA versée par l'acquéreur. Par contre, pour ce dernier, le coût fiscal de l'opération est plus élevé de 8,5% sur la valeur des constructions (21% de la TVA au lieu de 12,5% de droits d'enregistrement). A noter que le vendeur qui désire opter pour le régime de la TVA doit évidemment être assujetti à la TVA au moment de la vente.



Kinesithérapeutes

Une brochure très utile

Après l'Infobox pour le médecin généraliste, le médecin spécialiste et l'infirmier en soins à domicile, l'INAMI publie une nouvelle brochure intitulée « Infobox INAMI - La réglementation décryptée pour le kinésithérapeute ». Cette brochure répond à une série de questions sur la réglementation que peut se poser un kinésithérapeute débutant. Les sujets traités dans la brochure sont divisés en 6 sections :

- les aspects administratifs de la profession;
- comment attester des prestations;
- l'assurance soins de santé du point de vue du patient;

- comment communiquer avec l'INAMI et avec le SECM en particulier;
- les règles interprétatives;
- les adresses des commissions médicales provinciales du SPF Santé publique.

La version papier de cette brochure sera distribuée :

- aux kinésithérapeutes débutants;
- aux pouvoirs organisateurs des écoles de kinésithérapie;
- aux directions médicales des mutualités.

La brochure est également consultable en ligne sur le site de l'INAMI.

Entrepreneurs bruxellois

Appelez le 1819 !



Le ministre bruxellois de l'Economie et de l'Emploi Benoît Cerexhe a récemment lancé avec l'aide de l'ABE le numéro de téléphone 1819 à destination des entrepreneurs bruxellois. Ce numéro est une porte d'entrée universelle vers la totalité des services offerts aux entrepreneurs à Bruxelles. Le 1819 est accessible 5 jours sur 7, de 8h30 à 17h30 et s'adresse à tous ceux qui ont une question par rapport à leur activité économique. Il informe

aussi bien les futurs créateurs d'entreprise que les entrepreneurs existants, les investisseurs étrangers ou les intermédiaires. Une première réponse est donnée dans les 48 heures ouvrables. Les conseillers qui répondent au téléphone disposent d'une formation supérieure en économie ou en gestion d'entreprise.

Pour offrir ce service, l'ABE travaille avec plus de 80 partenaires, dont le SDI, vers qui les demandes peuvent être directement ou indirectement transférées. Ce sont des partenaires régionaux, fédéraux (Fonds de Participation, etc.) ou locaux (guichets d'économie locale, etc.).

La vitrine de l'artisan 2011

6ème édition

Nouveautés !

Prix du public

Prix export par région

10 lauréats
5 prix

Concours national



Produits alimentaires



et métaux précieux



Textile et cuir



Art et music

INSCRIPTIONS AVANT LE 15 MARS 2011

WWW.LAVITRINEDELARTISAN.COM

2500€ • 1500€ • UN ORDINATEUR PORTABLE (1000€) • PRIX MULTIMEDIA • PRIX EXPORT PAR REGION



Participatie
Fonds de Participation

CITYMALL
Creating Urban Life
Edenred

JD
JOGDJAM
River of diamonds

proximedia
belzoom.tv



b4
B4

Inspections sociales

Des PV électroniques

2011 sera pour les services d'inspection sociale, l'année du procès-verbal électronique, en abrégé 'epv'. Jusqu'à présent, tous les services d'inspection sociale travaillaient avec leur propre procès-verbal papier. Ils vont le remplacer progressivement par un PV électronique unique. L'epv permet de poursuivre plus vite et mieux les infractions sociales. Le projet démarre avec quatre services d'inspection sociale, l'Inspection Sociale (SPF SS), le Contrôle des Lois Sociales (SPF Emploi), l'inspection de l'ONSS et l'inspection de l'ONEM et avec la Direction



des Amendes Administratives. Le but est cependant en fin de compte d'impliquer dans ce projet tous les services compétents en matière de droit pénal social. Une application web a été développée au niveau de l'environnement très sécurisé du portail de la Sécurité Sociale. Un premier groupe d'utilisateurs composé d'une vingtaine d'inspecteurs appartenant aux différents services d'inspection sociale impliqués dans la première phase a débuté sur le terrain et utilise cette application, de sorte que les premiers epv ont ainsi été dressés. Dans le cours des prochaines semaines, leurs collègues appartenant à ces quatre services d'inspection sociale - soit à peu près un millier d'inspecteurs sociaux au total - commenceront également à utiliser l'application epv.

Précompte professionnel

Les barèmes 2011 sont parus

Les barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû à la source sur les revenus payés ou attribués à partir du premier janvier 2011 ont été publiés au Moniteur belge du 10 décembre 2010, p. 76392

Vente d'alcool aux jeunes

Efficacité des mesures de contrôle

Depuis le 10 janvier 2010, les commerçants ainsi que les exploitants d'établissements horeca ne peuvent plus vendre de boissons spiritueuses aux jeunes âgés de moins de 18 ans. Aucune personne âgée de moins de 16 ans ne peut en aucun cas se procurer d'alcool. Le Service de contrôle Tabac et Alcool du SPF Santé publique constate que malgré un certain nombre de réussites, il reste du pain sur la planche dans bien des domaines.

Au début 2010, les distributeurs automatiques constituaient un important problème. Il n'était exercé pour ainsi dire nulle part de contrôle sur la vente d'alcool. À court terme, les contrôleurs ont dû mener une action de grande ampleur ayant débouché sur la disparition des boissons alcoolisées des distributeurs automatiques ou encore sur la mise en place de systèmes d'identification permettant de vérifier l'âge. Ils remarquent toutefois que ces systèmes d'identifi-

cation ne sont pas activés partout, un point sur lequel ils ont décidé à l'avoir d'être particulièrement vigilants. Le secteur horeca obtient des résultats relativement bons : sur les 560 établissements contrôlés, seulement 48 infractions (8%) ont été constatées.

Les soirées de jeunes, comme celles des mouvements de jeunesse et des organisations locales, constituent un cas à part. 45% des soirées et fêtes contrôlées n'étaient pas en

règle. Bon nombre de fêtes et de soirées locales se voient délivrer par la commune une autorisation de vendre des boissons spiritueuses, mais peu d'organisateurs parviennent à faire appliquer dans les faits l'interdiction d'en vendre aux jeunes. Une difficulté se rencontre par exemple dans le fait que bien souvent, le 'personnel de salle' est lui-même âgé de moins de 18 ans et ne se sent pas habilité à procéder à des contrôles de l'âge.



Contrôles « fraude tachygraphe »

3 camions sur 4 en infraction !

La police fédérale de la route a mené une action contre la fraude au tachygraphe sur les poids lourds le 25 novembre 2010 en soirée.

19 des 26 camions contrôlés n'étaient pas en ordre. Pour 17 camions, une fraude au tachygraphe a été constatée. L'action a eu lieu sur le Ring de Bruxelles et la E411 entre 20H00 et 20H30. Au total, les membres de la police de la route ont exécutés des contrôles approfondis sur 26 poids lourds. Sur 19 camions, il a été constaté des infractions au temps de conduite et de repos. 17 chauffeurs ont commis une fraude au tachygraphe. Cela va de la fausse attestation de congé, la dissimulation intentionnelle ou la destruction des disques tachy, la conduite sous le nom d'une autre personne...

4 chauffeurs ont dû prendre leur temps de repos journalier avant de pouvoir repartir. Pour toutes ces infractions, la police de la route a perçu un montant total de 57.700 euros en perceptions immédiates. La police de la route réitera de telles actions de contrôle à l'avenir.



RENCONTREZ DES EXPERTS EN FINANCEMENT, CRÉATION, GESTION, FRANCHISE,
E-COMMERCE, INNOVATION, CESSION, COMPTABILITÉ, SUBSIDES...

PLUS DE 10.000 PME ET INDÉPENDANTS SE DONNENT RENDEZ-VOUS À

entreprendre 2011

ACCÉLÉREZ
VOTRE PROJET
D'ENTREPRISE!

30 & 31 MARS 2011
TOUR&TAXIS - BRUXELLES



Inscrivez-vous pour recevoir
votre badge GRATUIT
sur www.entreprendre2011.be



Google™



= exact

ING



PlanMarshall
2.vert
www.wallonie.be

ABE · BAO

250 EXPOSANTS • 12.000 M² • 105 CONFÉRENCES & ATELIERS • 850 CONSULTATIONS GRATUITES • 8^e ÉDITION



Dans le cadre du salon Entreprendre 2011, rencontrez plus de 80 enseignes qui recrutent!

FRANCHISING & PARTNERSHIP 2011.

Le plus grand salon de la franchise et des réseaux commerciaux au BENELUX.

Inscrivez-vous GRATUITEMENT via www.franchisingpartnership.be

Frais de dépôt des comptes annuels

Nouveau tarif pour 2011

Vous trouverez, ci-après, le tarif applicable, depuis le 01/01/2011, pour le dépôt des comptes annuels. Il s'agit du tarif en EUR, TVA comprise :

Dépôt via internet sous forme d'un fichier structuré :

- modèle complet : 385,82 EUR;
- modèle abrégé : 143,57 EUR;
- dépôt rectificatif : 140,84 EUR.

Dépôt via internet en format PDF :

- modèle complet : 444,50 EUR;
- modèle abrégé : 202,14 EUR;
- dépôt rectificatif : 140,84 EUR.

Déduction fiscale de libéralités

Au moins 40 EUR à partir de 2011

Depuis le 1^{er} janvier 2011, les dons faits en argent à un organisme habilité à délivrer des attestations fiscales dans le cadre des libéralités déductibles, doivent atteindre au moins 40 EUR par année civile pour donner droit à la déduction fiscale. L'augmentation du montant minimum découle de l'indexation du montant de base.

L'attention des donateurs qui effectuent des versements au moyen d'un ordre permanent doit être attirée, s'ils souhaitent encore dans le futur faire usage de la déduction fiscale, afin qu'ils puissent donner les instructions nécessaires à leur institution financière de sorte que le montant total versé durant l'année calendrier 2011 atteigne 40 EUR.

Paquets de cigarettes

Mention obligatoire de la ligne Tabac-Stop

La Belgique est le premier pays de l'Union européenne à rendre obligatoire, sur tous les paquets de cigarettes, la mention du numéro d'une ligne d'aide téléphonique pour les fumeurs qui veulent arrêter. 70% des fumeurs étaient demandeurs de cette obligation. Ainsi, désormais la ligne téléphonique Tabac-Stop, 0800 111 00, est présente sur tous les paquets de cigarettes.

Véhicules

Le nouveau guide CO2 est disponible

La nouvelle version du « Guide CO2 de la voiture » vient de paraître. Ce guide présente de manière générale les émissions de CO2, l'utilisation du carburant et la norme Euro de toutes les voitures neuves disponibles sur le marché belge en septembre 2010.

Pour chaque modèle, il indique la consommation et les émis-

sions de CO2. Vous pouvez également voir à quels modèles s'applique une réduction sur facture et à combien se monte cette réduction.



Vous pouvez commander le guide sur le site www.energivores.be. Ce guide est également disponible gratuitement chez tous les concessionnaires.

Brochure

Tout savoir sur les CPAS

Que peut faire le CPAS pour les citoyens ? Quand a-t-on droit à un revenu d'intégration ? Que se passe-t-il une fois que l'on a introduit une demande ? C'est à ce genre de question que répond la nouvelle brochure « Guide pour les usagers du CPAS », publiée par le Service public fédéral de Programmation (SPP) Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Économie Sociale et Politique des Grandes Villes.

Si tout le monde connaît les CPAS, présents dans chaque commune de Belgique, en revanche, il n'est pas si évident de comprendre leur rôle précis et à qui au juste ils s'adressent. Le SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté, Économie Sociale et Politique des Grandes Villes vient dès lors de publier une brochure pratique sur le fonctionnement de ces organismes : services offerts, conditions à remplir pour bénéficier d'une aide, traitement des demandes, etc. Elle combat également quelques clichés à la peau dure...



Interdiction de fumer dans l'Horeca

Augmentation des infractions

L'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA) a constaté plus d'infractions à l'interdiction de fumer dans l'horeca en 2010 qu'en 2009. En 2010, l'AFSCA a effectué 12.540 inspections au total. Dans 1.670 établissements (soit 13,32%), les inspecteurs de l'AFSCA ont constaté une infraction en matière d'interdiction de fumer. En 2009, seuls 7,5% des 11.738 établissements contrôlés avaient contrevenu à l'interdiction de fumer. Sur les 12.540 contrôles effectués en 2010, 8.437 ont concerné des établissements en ordre (67,28%) et 2.433 des établissements en ordre avec remarques (19,40%).

En 2009, 71,2% de toutes les inspections avaient concerné des établissements en ordre et 21,2% des établissements en ordre avec remarques.

Immatriculation de véhicules neufs en 2010

Record battu !

Jamais autant de voitures neuves n'ont été immatriculées qu'en 2010, selon le SPF Mobilité et Transports et la Fédération belge de l'automobile et du cycle (Febiac). Les 547.347 voitures neuves immatriculées en 2010 (+14,94% par rapport à 2009) constituent un nouveau record. Les ventes de véhicules utilitaires légers ont également enregistré une hausse (+2,46%), tandis que les immatriculations de véhicules utilitaires lourds poursuivent leur chute : -4,87% pour les véhicules de moins de 16 tonnes et -9,74% pour les plus de 16 tonnes. Avec 26.500 nouvelles immatriculations, le marché de la moto régresse également légèrement (-3,84%).

**Alcool et drogues****Politique de prévention obligatoire**

Depuis le 1er avril 2010, une déclaration de politique ou d'intention relative à la prévention en matière d'alcool et de drogues doit être publiée dans le règlement de travail de chaque entreprise privée. Cette obligation est la

conséquence de l'entrée en vigueur de la CCT n° 100 concernant la politique de prévention en matière d'alcool et drogues dans l'entreprise que les partenaires sociaux ont conclue au sein du Conseil national du travail et qui a été rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 juin 2009. Autant que l'exige la réalisation de cette déclaration de politique ou d'intention, les entreprises devront fournir des efforts supplémentaires afin développer ultérieurement la politique de prévention.

Brochure**Clés pour sortir du chômage en créant son emploi**

La brochure « Clés pour sortir du chômage en créant son emploi » est disponible. Elle constitue un guide pour les demandeurs d'emploi futurs indépendants. Qu'est-ce que le statut d'indépendant ? Quelles sont les formations proposées aux chômeurs désireux de créer leur emploi ? Quelles sont les aides financières possibles ? Quels sont les droits et les obligations des indépendants ? Une présentation des avantages et des risques liés au statut d'indépendant permet de mieux se préparer à créer son emploi. La brochure peut être téléchargée ou commandée sur le site www.emploi.belgique.be.

Impôts sur les revenus**Nouvelles tranches en 2011**

Les plafonds fiscaux ont été augmentés en 2011. Ces plafonds fiscaux déterminent, entre autres, le niveau des tranches fiscales de l'impôt sur les revenus. En 2010, ils étaient restés inchangés.

Tranche de revenu	Pourcentage d'imposition
0 – 8.070 EUR	25 %
8.070 – 11.480 EUR	30 %
11.840 – 19.130 EUR	40 %
19.130 – 35.060 EUR	45 %
≥ 35.060 EUR	50 %

Le contribuable célibataire a droit à un montant exonéré de 6.570 EUR. Chaque époux a droit au même montant. Ce montant est majoré en fonction du nombre d'enfants.

Nombre d'enfants	Majoration de la quotité exemptée
1	1.400 EUR
2	3.590 EUR
3	8.050 EUR
4	13.020 EUR
≥ 5	4.970 EUR par enfant

**Service militaire volontaire****Procédure d'inscription**

La procédure d'inscription pour l'engagement volontaire militaire (EVMI), plus communément appelé service militaire volontaire, a démarré. Pour rappel, l'engagement volontaire militaire est réservé aux jeunes de moins de 26 ans qui souhaitent s'engager pour deux ans au minimum au sein de l'armée. Au terme de la procédure de sélection, la priorité sera donc donnée aux premiers inscrits déclarés aptes. En 2011, la Défense ouvre 245 places dans le statut EVMI :

- 10 places pour officiers;
- 25 places pour sous-officiers;
- 210 places pour des soldats et des matelots.

Emploi**Amitié et travail ne font pas bon ménage...**

Deux tiers des Belges ne recommanderaient pas à leurs amis et connaissances de postuler dans leur société. C'est ce qui ressort d'une enquête menée par StepStone auprès de 13.000 personnes.

A peine un tiers des Belges conseillent à leurs amis et aux membres de leur famille de postuler dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Parmi les deux tiers restants, certains ne sont pas forcément d'accord avec certaines situations ou décisions prises au sein de leur société. D'autres encore se sentent bien dans leur fonction, mais ne souhaitent tout simplement pas mêler leur vie privée à leur vie professionnelle.

Conseil Supérieur des Indépendants et des PME

Renouvellement de l'agrément du SDI



Yves Sergeant, Administrateur-délégué de Partena, Didier Reynders, Ministre des Finances et Vice-Premier Ministre, et Daniel Cauwel, Président du SDI.

Ce 11 janvier 2011 a vu l'installation officielle du nouveau Conseil Supérieur des Indépendants et des PME. En sa qualité de fédération interprofessionnelle doublement agréée comme représentative des commerçants et artisans et représentative des professions libérales, le SDI n'a évidemment pas manqué l'événement !

Le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME (CSIPME) est un organe consultatif fédéral doté d'une double mission légale de conseil et de représentation. Il regroupe l'ensemble des organisations professionnelles et interprofessionnelles agréées d'indépendants et de chefs de PME.

En tant que porte-parole des indépendants, des professions libérales et des PME, il émet des avis, qu'il adresse notamment au gouvernement fédéral. Géré et dirigé par des indépendants eux-mêmes, il leur permet de défendre leur point de vue auprès de diverses instances.

En présence de Sabine Laruelle

Présente pour l'occasion, la Ministre des PME et des Indépendants Sabine Laruelle n'a pas manqué de rappeler son engagement envers celles et ceux qui lancent ou développent leur propre activité, créant ainsi de la richesse et de l'emploi. La Ministre a insisté sur le fait que cela nécessite un cadre légal adapté, avec des pouvoirs publics qui incitent, encadrent sans enfermer. Finalement, Sabine Laruelle a rappelé que notre pays compte plus de 900.000 indépendants et plus de 99% des entreprises sont des PME, véritables moteurs de notre économie.

Le Conseil Supérieur et ses organes sont constitués pour une période de 6 ans. La session actuelle des mandats s'étend de 2011 à fin 2016.

Le Conseil Supérieur est composé des représentants des organisations professionnelles et interprofessionnelles agréées. Plus précisément, ces organisations doivent disposer d'une agrément comme fédération nationale professionnelle ou interprofessionnelle. L'agrément est délivré par le gouvernement fédéral sur base de l'avis du SPF Economie, PME, Classes Moyennes et Energie

Le SDI doublement agréé

En qualité de fédération interprofessionnelle d'indépendants et de chefs d'entreprises à la fois agréée en tant que représentative des commerçants et artisans et représentative des professions libérales et intellectuelles, le SDI est doublement agréé et est évidemment présent au Conseil Supérieur des Indépendants et des PME.

Pour cette session 2011-2016, notre fédération y est représentée par quatre personnalités de haut vol :

- Monsieur Daniel Cauwel, Président du SDI
- Madame Joëlle Evenepoel, par ailleurs Secrétaire Général de BECI
- Monsieur Yves Sergeant, par ailleurs Administrateur-délégué de Partena
- Monsieur Johan Logist, par ailleurs Directeur des Guichets d'entreprises Partena.

Un rôle essentiel

Malgré un certain nombre de critiques que l'on peut lui formuler, l'importance du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME n'est plus à démontrer, s'agissant du seul organe fédéral composé de toutes les fédérations professionnelles et interprofessionnelles d'indépendants et de chefs d'entreprises reconnues et seul autorisé légalement à représenter l'ensemble des indépendants et PME dans le cadre des avis qui lui sont demandés ou qu'il prend l'initiative de formuler.

En clair, il s'agit de l'un des grands conseils chargés de donner au gouvernement fédéral le point de vue des indépendants et chefs d'entreprises sur les différents aspects du développement de la société, et c'est la raison pour laquelle il était important pour le SDI d'y rester présent.

Le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME remplit une double mission légale de conseil et de représentation. En qualité de forum de concertation, il regroupe plus de 150 organisations professionnelles et interprofessionnelles agréées.

Conseiller

Les avis du Conseil Supérieur des Indépendants et des PME sont adressés aux Ministres compétents ainsi qu'au Ministre qui a les Indépendants et les PME dans ses compétences. Le Conseil peut être consulté par un membre du Gouvernement fédéral, mais il dispose également d'un droit d'initiative. Ainsi, il peut toujours exprimer ses vues en toute indépendance. En sa qualité d'institution d'utilité publique, il dispose d'une personnalité juridique. Il est dirigé et géré par les indépendants eux-mêmes.

Représenter

Le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME possède par ailleurs une compétence sur le plan de la représentation. Au travers de divers organes consultatifs ou de gestion, les indépendants et les PME défendent leurs points de vue au sein de différentes instances socio-économiques.

Deux sections

Le Conseil supérieur est composé de deux Présidents et de 60 membres effectifs qui sont répartis comme suit :

- dans la section professionnelle : 30 Présidents et Vice-présidents des Commissions sectorielles;
- dans la section interprofessionnelle : 24 délégués des fédérations interprofessionnelles représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et moyen commerce et de la petite et moyenne industrie; 6 délégués des fédérations interprofessionnelles représentatives des professions libérales et autres professions intellectuelles indépendantes.

15 commissions sectorielles

Les fédérations nationales professionnelles agréées représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et moyen commerce et de la petite et moyenne industrie sont réparties en onze Commissions sectorielles:

- Alimentation
- Textile et cuir
- Métal et bois
- Activités commerciales diverses
- Construction
- Activités liées à l'agriculture et l'horticulture
- Commerce ambulant
- Horeca, tourisme et loisirs
- Transport et véhicules
- Technologie
- Soins aux personnes.

Les fédérations nationales professionnelles agréées représentatives des indépendants exerçant une profession libérale ou une



Marc Hoogmartens, Secrétaire Général du CSIPME, Bernard Lieutenant, Secrétaire Général adjoint du CSIPME, et Sabine Laruelle, Ministre des PME et des Indépendants

autre profession intellectuelle indépendante sont par ailleurs réparties en quatre Commissions sectorielles dont la compétence est déterminée comme suit :

- Professions juridiques et économiques
- Professions médicales et paramédicales
- Professions techniques
- Autres professions libérales et intellectuelles.

Chaque fédération nationale professionnelle agréée est représentée au sein de la Commission sectorielle dont elle fait partie.

L'avis du SDI

Lieu de décision privilégié et organe de concertation incontournable de nos instances politiques, le Conseil Supérieur des Indépendants et des PME mérite que le SDI lui accorde toute son attention. Nous y défendons donc âprement les intérêts de nos membres, c'est à dire les spécificités des indépendants, artisans, commerçants et PME.

La tâche est ardue, mais le challenge mérite mille fois d'être relevé. Ainsi, tout en restant attentif aux futures législations, le SDI y met traditionnellement en avant les efforts à entreprendre principalement en matière d'amélioration du statut social, de la baisse de la fiscalité et des lourdes charges qui pèsent sur nos petits opérateurs économiques.

En règle générale, la simplification administrative et l'amélioration de l'environnement de l'entreprise guident par ailleurs nos efforts. Enfin, sans être exhaustif, une attention toute particulière est apportée par le SDI pour favoriser l'accès au capital à risque et au crédit, principalement pour les jeunes entreprises.

Contact

Conseil Supérieur des Indépendants et des PME
WTC III (2ème étage)
Boulevard Simon Bolivar 30
1000 Bruxelles
Tél. : 02/277 90 15 ou 02/277 90 16
Fax : 02/277 90 28
E-mail : cs.hr@economie.fgov.be
Site web : www.csipme.fgov.be

Commerce électronique

Contrôles renforcés en vue !

*Vous possédez un site de vente électronique ?
Attention, en 2011, le SPF Economie va intensifier ses contrôles !*



Depuis janvier 2011, les sites web belges font l'objet d'une enquête à grande échelle. L'objectif est de contrôler s'ils respectent la réglementation sur les pratiques du marché (loi du 6/4/2010 relative aux pratiques du marché et à la protection du consommateur, ci-après LPMC) et sur les services de la société de l'information (loi du 11/3/2003 sur certains aspects juridiques des services de la société de l'information, ci-après LSI).

Concrètement, les éléments suivants sont examinés :

- obligation d'information relative aux prix et au droit de rétractation (art. 90 §4 LPMC);
- obligation d'information sur l'identité et les coordonnées de l'entreprise (art. 7 §1 LSI);
- interdiction de cocher à l'avance des options payantes (art. 44 LPMC).

Vous trouverez ci-dessous quelques explications concernant les règles de droit applicables :

PRIX ET DROIT DE RÉTRACTATION

Le consommateur doit être activement informé des prix y compris les taxes et coûts supplémentaires éventuels (frais de livraison ou postaux) et de l'existence ou de l'absence d'un droit de rétractation. Il est interdit d'imposer au consommateur de chercher lui-même ces informations en fouillant la totalité du site internet ou des conditions générales de vente.

Afin de satisfaire aux obligations relatives au moment et à la manière d'informer les consommateurs en matière de prix et de droit de rétractation, ces informations doivent être présen-

tes de manière claire :

- dès la page d'accueil, autrement dit au moins avant le début du processus de commande, et ces informations doivent rester disponibles durant tout le processus, depuis n'importe quelle page du site web.
- A côté de chaque produit ou, si cela s'avère difficilement réalisable d'un point de vue technique, au moins dans des rubriques spécifiques accessibles facilement et directement (pas de dissimulation dans les conditions générales de vente).

IDENTITÉ ET COORDONNÉES

Un accès facile, direct et permanent (ici encore, pas de dissimulation dans les conditions générales de vente) doit être assuré au moins aux informations suivantes : nom ou dénomination sociale, adresse géographique, adresse e-mail, numéro d'entreprise.

INTERDICTION DE COCHER À L'AVANCE DES OPTIONS PAYANTES

Il est interdit à l'entreprise, lors de la conclusion d'un contrat sur internet, d'avoir recours à des options pas défaut, autrement dit des cases cochées à l'avance, que le consommateur doit refuser pour éviter tout paiement d'un ou de plusieurs produits supplémentaires. Ces produits supplémentaires peuvent, par exemple, être d'autres biens mais aussi des services complémentaires, comme un envoi plus rapide.

L'Administration souligne le caractère répressif de ces contrôles et vous conseille dès lors d'adapter sans délai vos sites web.

Statut social des indépendants

On avance !

Depuis 2003, sous la pression du SDI, le statut social des indépendants a enfin fait l'objet d'une réelle attention des pouvoirs publics. Il est aujourd'hui nettement plus attractif !

Le statut social des indépendants s'améliore et nous pouvons nous en réjouir. Cette modernisation s'est accélérée ces dernières années sous l'impulsion de la Ministre des PME et des Indépendants Sabine Laruelle dont il est regrettable que les initiatives, et notamment son Plan Famille, ont connu un coup d'arrêt lié à la chute du gouvernement en avril 2010.

Voici un aperçu des améliorations les plus notables que nous avons obtenues dans le cadre du statut social des indépendants.

Allocations familiales

Allocations familiales du 1er enfant

En 2003, les allocations familiales du premier enfant d'un indépendant et d'un salarié différaient de 40 EUR au détriment des indépendants.

De 39 EUR en 2003, les allocations familiales du 1er enfant d'un indépendant ont été multipliées par deux, pour atteindre 79,57 EUR au 31 décembre 2010.

Supplément pour les familles monoparentales

Depuis le 1er octobre 2008, le supplément social pour les familles monoparentales a été porté au même niveau que pour les chômeurs, à savoir :

- le supplément du 1er enfant a augmenté de 20,81 EUR à 41,63 EUR;
- le supplément du 2e enfant a augmenté de 20,81 EUR à 25,81 EUR.

En ce qui concerne les conditions de revenus, le plafond a été augmenté pour passer de 1.810,35 EUR à 2.020,48 EUR.

Attributaires

Depuis le 1er juillet 2008, le paiement des allocations familiales dans le régime des indépendants est inconditionnel, sans plus aucun lien avec le paiement des cotisations sociales par les parents.



Suppléments d'âge

Depuis 2008, un supplément d'âge annuel d'allocations familiales est payé chaque année au mois d'août aux enfants d'indépendants.

- La catégorie d'âge des 0 à 5 ans reçoit un supplément annuel de 25,50 EUR.
- Pour les catégories d'âge des 6-11 ans et des 12-17 ans, les suppléments annuels préexistants ont été maintenus et pérennisés, et s'élèvent respectivement à 54,12 EUR et 75,77 EUR.
- Pour la catégorie d'âge des 18-24 ans, le supplément était de 25 EUR en 2008, de 50 EUR en 2009. Il passe à 51,00 EUR en 2010, à 77,29 EUR en 2011 et à 104,04 EUR à partir de 2012.

Maternité

Congé de maternité

Depuis juillet 2007, le congé de maternité est passé de 6 semaines à un maximum de 8 semaines (9 en cas de naissance multiple) via la possibilité donnée aux indépendantes de demander une ou deux semaines de congé facultatif supplémentaire.

En 2009, le congé a été encore été assoupli : le système de 6 semaines obligatoires et 2 facultatives a été transformé en 3 semaines obligatoires et 5 facultatives. De plus, le congé facultatif peut désormais être pris dans un délai de 5 mois.

Le délai de paiement de l'indemnité hebdomadaire de 383,24 EUR a été accéléré depuis le 1er janvier 2010 grâce à un système de paiements mensuels. En outre, les sauts d'index intervenant en cours de congé sont immédiatement pris en compte.

Depuis le 1er janvier 2010, deux améliorations importantes ont encore été mises en œuvre :

- la prolongation du congé jusqu'à un maximum de 24 semaines supplémentaires, lorsque l'hospitalisation prolongée du nouveau-né est décidée dans la semaine suivant la naissance;
- la possibilité, en cas de décès de la maman, de reprise du reliquat de congé de maternité par la personne qui accueille l'enfant dans son ménage.

105 titres-services

Depuis mai 2007, lorsqu'une indépendante accouche, elle peut, dans les 15 semaines suivant son accouchement, obtenir 105 titres-services (donnant droit à 105 heures gratuites d'aide ménagère à domicile).

Allocations d'adoption

Avant, lorsqu'un indépendant adoptait, il n'avait droit à aucune allocation sociale.



Depuis le 1er février 2007, une allocation d'adoption de 375,73 EUR par semaine a été instaurée en faveur des indépendants à l'occasion de l'accueil d'un enfant dans leur famille.

Le montant de l'allocation d'adoption est établi en fonction d'une période maximum de :

- 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début de la période;
- 4 semaines lorsque l'enfant est âgé de 3 à 8 ans.

La durée maximale de la période est doublée lorsque l'enfant est handicapé.

Conjoints aidants

Depuis le 1er juillet 2005, le conjoint aidant bénéficie d'une couverture sociale à part entière : pension propre, allocations familiales, soins de santé, incapacité de travail, invalidité et maternité.

Auparavant, la couverture se limitait à l'incapacité de travail, l'invalidité, et la maternité. L'aidant restait considéré comme personne à charge de son conjoint et ne bénéficiait à ce titre que de droits dérivés aux allocations familiales et aux soins de santé.

Pension

Entre 2003 et le 1er septembre 2010, la pension minimale des indépendants est passée :

- de 617,42 EUR à 964,55 EUR au taux isolé, soit une augmentation de 350 EUR;
- de 823,12 EUR à 1.258,13 EUR au taux ménage, soit une augmentation de 435 EUR.

Ces montants ont en effet été une nouvelle fois augmentés au 1er août 2010, respectivement de 25 EUR au taux isolé et de 20 EUR au taux ménage, puis encore indexés (+ 2%) au 1er septembre 2010.

Au 31 décembre 2010, la différence avec les montants applicables pour les pensions de salariés n'est plus que de l'ordre de 60 EUR au taux isolé et de 20 EUR au taux ménage.

Petits risques

Depuis le 1er janvier 2008, les petits risques ont été intégrés dans l'assurance obligatoire soins de santé des indépendants : toute personne qui ouvre des droits à l'assurance soins de santé, les

ouvre pour tous les risques couverts, qu'elle soit salariée, indépendante, pensionnée,...

Pour les indépendants pensionnés qui ont arrêté leur activité et pour les indépendants pensionnés qui poursuivent leur activité dans les limites de revenus autorisés, les petits risques sont gratuits, ce qui représente un gain de l'ordre de 80 à 100 EUR par mois.

Le système de financement du statut social des indépendants a également été rendu plus solidaire et favorable aux indépendants, notamment via des taux de cotisations limités et bloqués dans le temps et via une plus grande participation de l'Etat.

Invalidité et incapacité de travail



Outre leur indexation automatique, les indemnités d'invalidité et d'incapacité en faveur des indépendants ont fait l'objet de nombreuses revalorisation ces dernières années.

En 2003, les indemnités journalières s'élevaient à 23 EUR pour un bénéficiaire non cohabitant qui n'a pas de personne à charge et 31 EUR pour un bénéficiaire ayant des personnes à charge. Elles ont subi depuis une augmentation de plus de 50% (à comparer avec l'indice de prix qui, sur la même période, a augmenté d'environ 15%).

Au 31 décembre 2010, les indemnités journalières d'incapacité et d'invalidité sans cessation d'activité atteignent 37,10 EUR pour un bénéficiaire non cohabitant qui n'a pas de personne à charge et de 48,39 EUR pour un bénéficiaire ayant des personnes à charge. Ces chif-

res sont respectivement de 39,42 EUR et de 49,26 EUR en cas d'obtention de l'assimilation (invalidité avec cessation d'activité).

Les indemnités prévues pour les cohabitants ont été augmentées de 2,5% au 1er août 2009 et indexées au 1er septembre 2010. Au 31 décembre 2010, elles s'élèvent à 30,23 EUR en cas d'incapacité et d'invalidité sans cessation d'activité et à 33,80 EUR en cas d'invalidité avec cessation d'activité

Entrepreneur remplaçant

Depuis le 1er juillet 2010, un indépendant qui souhaite se faire remplacer dans son entreprise, notamment pour cause de maternité et d'incapacité de travail, peut conclure un contrat de remplacement indépendant avec un remplaçant enregistré dans une base de données officielle hébergée par le SPF Economie : le Registre des entrepreneurs remplaçants.

La plate-forme internet accessible via le site www.entrepreneurremplacant.be vise à permettre et à simplifier la rencontre de l'offre et de la demande dans un cadre qui est sécurisant pour les parties, facile d'accès et d'utilisation et qui est régulièrement mis à jour.

Ce système rend le remplacement possible rapidement et de façon sécurisée grâce à la :

- possibilité de consulter une base de données officielle de candidats entrepreneurs remplaçants;
- possibilité de conclure un contrat nommé de remplacement indépendant;
- présomption irréfragable de l'existence d'une activité indépendante dans le chef du remplaçant.

Fin de vie ou maladie grave d'un proche

Depuis le 1er janvier 2010, deux mesures ont été mises en œuvre en faveur des indépendants pour leur permettre d'accompagner un proche atteint d'une maladie grave ou incurable.

Maladie grave de l'enfant d'un indépendant

Cette mesure est destinée aux parents d'enfants atteints notamment d'un cancer. Elle leur permet de prendre un congé pour assister leur enfant malade.

L'indépendant qui suspend son activité pour cette raison se voit octroyer une dispense de cotisations sociales (sans perte de droit à la pension) pour le trimestre de cotisations sociales qui suit le début de l'interruption de l'activité professionnelle des indépendants pour leur permettre d'accompagner un proche atteint d'une maladie grave ou incurable.

Maladie grave de l'enfant d'un indépendant

Cette mesure est destinée aux parents d'enfants atteints notamment d'un cancer. Elle leur permet de prendre un congé pour assister leur enfant malade.

L'indépendant qui suspend son activité pour cette raison se voit octroyer une dispense de cotisations sociales (sans perte de droit à la pension) pour le trimestre de cotisations sociales qui suit le début de l'interruption de l'activité professionnelle.

Fin de vie d'un enfant ou du partenaire d'un indépendant

Il s'agit de créer un cadre d'accompagnement de fin de vie de l'enfant ou du partenaire de l'indépendant. L'indépendant qui suspend son activité pour assurer ces soins palliatifs se voit octroyer :

- une dispense de cotisations (sans perte de droit à la pension) pour le trimestre de cotisation qui suit le début de l'interruption de l'activité professionnelle;
- une allocation forfaitaire mensuelle de 643,03 EUR, pour une durée maximale de trois mois.

A ces mesures s'ajoutent les améliorations apportées au congé de maternité, notamment en cas d'hospitalisation du nouveau-né ou en cas de décès de la maman.

Vous voulez céder ou acheter une entreprise ?

Faites-vous aider !

Diverses études montrent que dans les 10 prochaines années le nombre de transmissions d'entreprises va fort augmenter suite au vieillissement des entrepreneurs, au désir de plus en plus fort d'entreprendre et à la tendance croissante vers l'individualisme que connaît notre société. Dans cet article, nous parlerons de l'intérêt de se faire accompagner dans une opération de transmission de société et de qui, selon l'avancement de l'opération, est le mieux placé pour apporter son expertise.

La vente de son entreprise est souvent une opération unique dans la vie du chef d'entreprise/actionnaire et est chargée d'émotion pour lui. Cet aspect émotionnel n'est pas la meilleure chose au moment où il va devoir prendre des décisions importantes.

Ensuite, la cession d'une entreprise est une transaction complexe impliquant des disciplines nombreuses (finance, fiscalité, droit, aspects humains et commerciaux). Les entrepreneurs auront dès lors besoin de conseil professionnel parce que :

- ainsi que dit plus haut, la vente de son entreprise est souvent une opération unique dans la vie du chef d'entreprise/ actionnaire. Il n'a donc pas d'expérience en la matière;
- le processus est complexe et demande des compétences nombreuses (finance, fiscalité, droit, aspects humains et commerciaux);
- la discréption est de mise, de sorte que l'entrepreneur puisse poursuivre ses activités sans créer de l'incertitude et des inquiétudes auprès des partenaires de l'entreprise et des travailleurs;
- l'opération demande de l'expérience afin de maximiser le prix de vente et minimiser les risques.

Il est dès lors conseillé de faire appel aux conseils d'un expert.

Qui et quand ?

Une opération de transmission de société bien préparée comprend 4 phases : le diagnostic de la situation, la préparation, l'acquisition et la conclusion. Dans ces 4 phases, des compétences spécifiques sont nécessaires pour obtenir un résultat optimal.

Le diagnostic de la situation

L'entrepreneur doit d'abord déterminer ses objectifs et notamment ses objectifs financiers. L'expert-comptable est alors normalement le mieux placé pour apporter des conseils pertinents.

L'entrepreneur doit alors rendre son entreprise vendable et la préparer à la vente. Un conseiller en transmission, de par ses contacts permanents avec des candidats-acheteurs, apportera alors des conseils concrets permettant d'éviter à temps les obstacles se

présentant, de minimiser les risques éventuels et d'identifier les sources de valeur (les « générateurs de valeur »).

Préparation

Avant de contacter les candidats-acheteurs, il faut préparer le dossier. Il faut tout d'abord évaluer la valeur de l'entreprise et déterminer le prix qui sera demandé. Pour cela, l'entrepreneur devrait faire appel à un expert-comptable ou à un conseiller en transmission. Le conseiller en transmission rédigera aussi le mémorandum d'informations ainsi le profil d'investissement anonyme.

Acquisition et conclusion

Le conseiller en transmission accompagne l'entrepreneur lors des négociations avec les candidats-acheteurs. Lorsqu'un accord de principe est obtenu, le conseiller en transmission ou le conseiller juridique rédige une lettre d'intention reprenant les grandes lignes de cet accord.

L'acheteur désigne alors un expert-comptable et/ou un conseiller juridique pour réaliser l'audit des livres et des documents (due diligence). Enfin, un conseiller juridique rédige l'acte de reprise. Le conseiller en transmission accompagne l'entrepreneur lors de ces dernières négociations avec l'acheteur.

Après avoir encaissé le produit de la vente de son entreprise, l'entrepreneur peut s'adresser à un gestionnaire de fortunes, à une banque ou à un conseiller en placements indépendant pour placer l'argent encaissé en fonction d'un profil de risque déterminé.

Marc Leemans
m.leemans@adcorporate.com
www.adcorporate.be



Concours Vitrine de l'Artisan 2011

Les artisans à l'honneur !

La Vitrine de l'Artisan est un concours national destiné à promouvoir l'artisanat au sens large du terme. Cette année encore, le SDI a décidé de soutenir et de s'associer à l'événement. Vous êtes un artisan belge et vous désirez mettre votre travail à l'honneur ? Inscrivez-vous ! Vous connaissez quelqu'un qui répond à ces critères ? Encouragez-le à participer !

La Vitrine de l'Artisan vise à promouvoir l'artisanat auprès du grand public et à susciter des vocations pour ce secteur auprès des jeunes. Le concours distingue dix lauréats qui constituent des exemples de réussite sur tous les plans : la qualité et l'originalité de leur produit, leur parcours, leur management, leur marketing. Le panel d'artisans mis en vitrine témoigne de la diversité et de l'originalité du secteur. En outre, le concours favorise les échanges et les rencontres utiles pour l'évolution du parcours de l'artisan.

L'artisanat en Belgique

Dans notre pays, l'artisanat, c'est :

- 180.514 entreprises actives, ce qui représente 24,99 % du total des assujettis à la TVA (722.191 entreprises), dont 128.462 entreprises unipersonnelles (71% des entreprises artisanales);
- les principaux secteurs sont : 74.832 entreprises actives dans le bâtiment (41,45 % du total des entreprises artisanales), 58.234 dans les services (32,26%), 14.850 dans l'alimentation (8,23%);
- 48.592 employeurs soit 22% du total des assujettis à l'ONSS;
- 138.869 postes de travail salariés soit 5,28% de l'emploi total.

Au total, 319.383 personnes exercent une profession artisanale en Belgique, entrepreneurs actifs et salariés confondus.

Un secteur très vaste

L'artisanat ne se borne pas à l'artisanat dit 'd'art'. Malgré les idées reçues, les professions de plombier, plafonnier, menuisier sont des emplois dits 'artisiaux'. Là où nous avons tendance à utiliser le terme d'entrepreneurs, les Français utilisent eux le terme d'artisans. Grâce à la qualité et à la diversité des

produits et des services qu'il offre, l'artisan augmente la qualité de vie au quotidien. Les échanges autour des produits artisanaux permettent de rapprocher les populations, d'entretenir les rapports humains; en bref, de renforcer les liens sociaux. De plus, l'artisan est le dépositaire de traditions anciennes, de techniques éprouvées, d'une culture qu'il enrichit et adapte au gré des évolutions de la société et des goûts de sa clientèle.

Le déroulement du concours

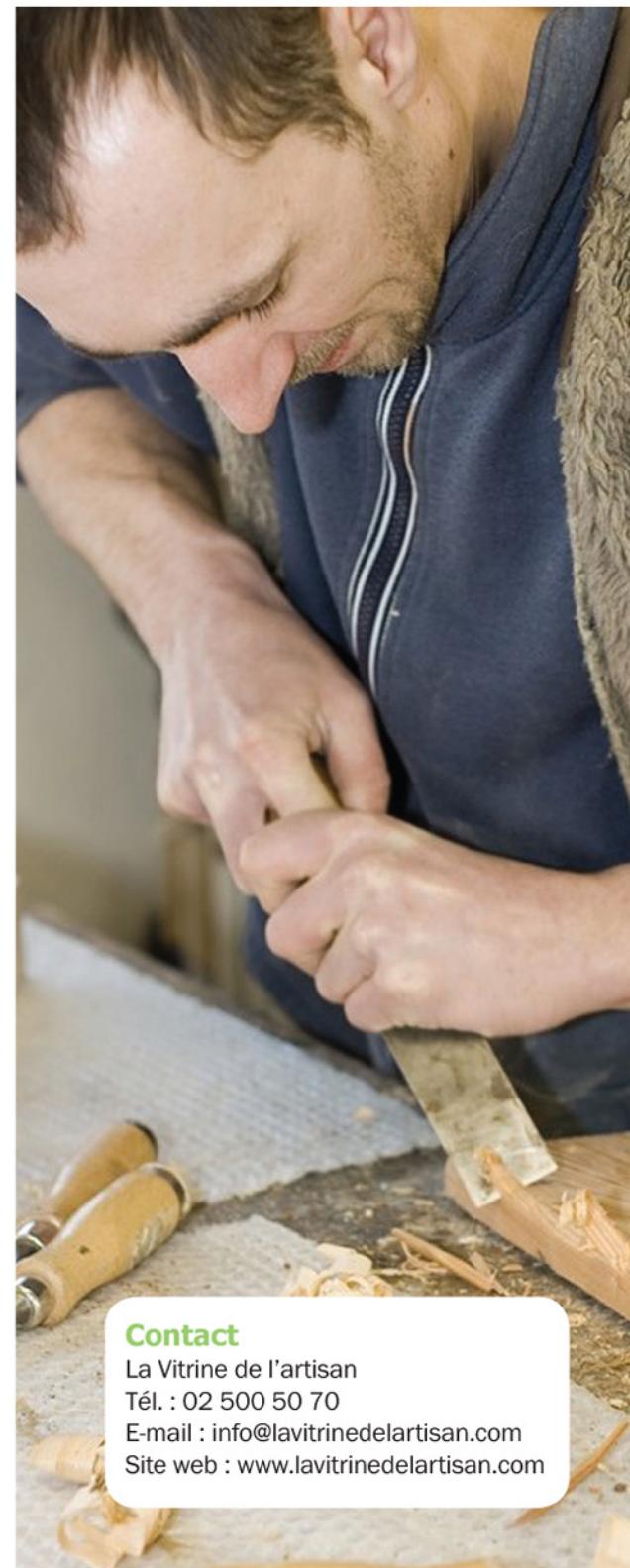
Les inscriptions peuvent être introduites jusqu'au 15 mars au plus tard de 3 façons différentes :

- en ligne sur le site www.lavitrinedelartisan.com;
- par mail : info@lavitrinedelartisan.com;
- par courrier : La Vitrine de l'Artisan – rue Kelle, 8 – 1200 Bruxelles.

Par sa participation, l'artisan est automatiquement référencé sur le site internet du concours qui possède un tout nouveau moteur de recherche.

Après la sélection des 10 lauréats sur base de leur dossier de candidature, une visite de leur atelier est organisée à l'attention du Comité de sélection pour lui permettre d'en apprendre plus sur leur travail, leur personnalité et leur parcours. A ces visites sont également invitées la presse locale et les autorités communales afin de faire connaître la richesse locale. Les rapports de ces visites permettent au Comité de déterminer le vainqueur ainsi que les autres prix.

Cette année, la remise des prix aura lieu en Wallonie à la mi-juin, en présence des lauréats, des partenaires, du Comité de sélection et de la presse.



Contact

La Vitrine de l'artisan

Tél. : 02 500 50 70

E-mail : info@lavitrinedelartisan.com

Site web : www.lavitrinedelartisan.com

Absentéisme

Sachez reconnaître les signaux d'alarme !

Du personnel absent, sous certificat de complaisance, un membre de l'équipe qui détériore l'ambiance, des soupçons,... Autant d'évènements particulièrement difficiles à vivre mais qui peuvent apporter de nombreux enseignements. Ce qui se passe mal dans une entreprise est toujours une conséquence d'un dysfonctionnement. Comment saisir cette opportunité pour en retirer quelque chose d'utile à l'épanouissement de l'entreprise ?

Gérer une entreprise est très complexe ! C'est devenu même hyper complexe. Ce que l'on demande au dirigeant est invraisemblable, d'autant plus dans des petites structures où il doit connaître tout sur tout. Son niveau de responsabilité est énorme et les pressions qu'il subit sont souvent insupportables. Alors, quand arrivent les ennuis, on a peut-être tendance à expédier le problème aux oubliettes pour se concentrer sur son activité. Quoi de plus naturel !

Approfondir la question

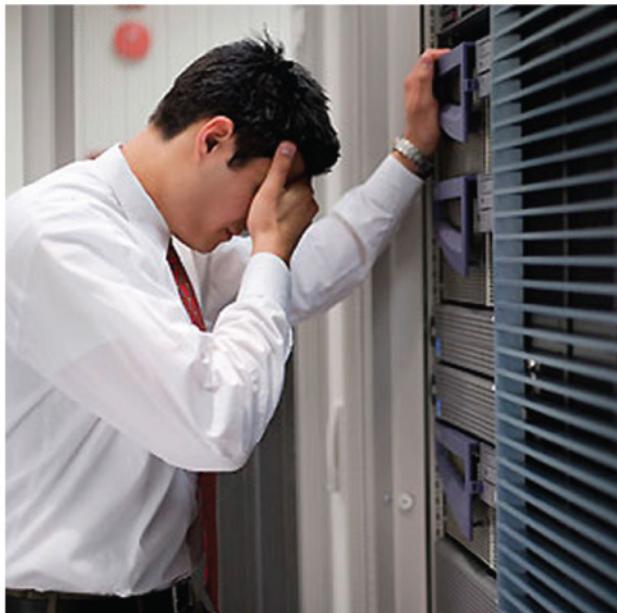
Pourtant, si on y réfléchit plus attentivement, un problème est la conséquence de quelque chose. Prenons l'exemple de l'absentéisme de complaisance. Quelles pourraient être les raisons qui poussent un membre du personnel à aller chez son médecin et à lui demander un certificat médical pour ne pas aller travailler ?

C'est clair, il y a toujours les tire-au-flanc, les irrécupérables et les surdoués de la profite. Mais il ne s'agit tout de même que d'une petite minorité.

Les gens qui veulent travailler sont reconnaissables. Ils ont un parcours professionnel. Ils se sont investis dans des entreprises. Ils ne sont pas restés à ne rien faire. Pourtant, vous seriez-vous trompé lors de l'engagement ? Non ! Certainement pas. Vous avez vu en lui des opportunités et c'était certainement réciproque.

Si votre personnel lâche prise de cette manière, c'est pour des raisons qui sont toujours liées à ses besoins non assouvis : reconnaissance, implication, épanouissement professionnel, épanouissement personnel (rela-

tionnel), besoin d'être utile ou de se sentir utile, besoin d'être entendu, besoin de participation au projet d'entreprise,... Etonnamment, le niveau de salaire est très rarement une cause de ras-le-bol.



Les causes peuvent être multiples

Je peux très bien imaginer ce que ces situations peuvent provoquer comme disputes, tensions ou conflits. Mais, de manière systématique, elles sont le témoignage d'un dysfonctionnement dans l'organisation. Le symptôme (l'absence) n'est pas le réel problème. L'important est de trouver la cause du symptôme. Et là, il y a sans doute quelque chose à faire !

En d'autres termes, comment transformer une situation conflictuelle en

situation positive et en opportunité pour s'améliorer ? Comment dépasser l'étape de la colère et de ses ressentis, d'un côté comme de l'autre ?

Y aller de front ne sert à rien. Il est prudent de faire intervenir un conciliateur, une personne chargée de faire passer l'information, une personne qui a toute la confiance de « l'absent ». Chacun doit se sentir en sécurité. L'important, c'est surtout de découvrir ce qui cloche pour éviter une situation similaire. Ici, seul l'objectif compte et il faut donc oublier bien des choses. Mais c'est un autre sujet.

Dans la démarche de recherche d'informations, on peut s'arrêter simplement à écouter. Mais ce n'est pas suffisant pour aller dans le fond des choses. Il faut essayer de comprendre le pourquoi. Pourquoi l'énergie qui faisait

fonctionner cette personne a disparu ? Se poser des questions sur ce qui a déclenché la situation permet de mieux cerner la problématique et le besoin ou les besoins qui n'ont pas été rencontrés.

Un licenciement est toujours un échec

Cela permet d'engendrer un début de diagnostic qui peut servir de base à une réflexion plus systématique au sein de l'entreprise, ou directement avec le dirigeant dans le cas d'un tandem.

Le licenciement d'une personne qui est présente dans l'entreprise depuis un certain temps va coûter fort cher (le licenciement, le nouveau recrutement, la formation et puis tout ce temps qui file tellement vite et qui ne rapporte rien). C'est fort malheureux.

L'évènement peut-il être géré par la colère ou tout autre sentiment ? N'est-il pas plus subtil de l'utiliser pour développer sa performance ? Son efficacité ?

De la même manière, une personne qui semble « pourrir » la vie de ses collègues est également un signal d'alarme suffisamment fort que pour intervenir de manière analogue. Sur base du même principe, un conciliateur peut se charger d'essayer de comprendre ce qui se passe et les raisons profondes de la situation.

Trois facteurs à considérer

Le bon fonctionnement d'une organisation dépend fondamentalement de trois facteurs :

1° La personnalité du dirigeant et donc également celle de ses collaborateurs. Etre en phase avec soi-même est une chose (savoir qui on est, sa vision, le sens de sa vie, ce qu'on veut faire, les objectifs que l'on veut atteindre sur le plan personnel,...), mais connaître ses talents et ses potentiels en est une autre. Imaginons trois personnes avec un profil d'analyste sérieux, presque distant, secret, méthodique et organisé. Comment réagiront-elles devant une personne extravertie, spontanée, créative, liée au contact personnel ? L'explosion est inévitable sauf s'il y a reconnaissance des talents des uns et des autres. Chacun doit avoir conscience que les talents des uns viendront compléter les talents des autres.

Le capital humain de l'entreprise se crée sur base d'une connaissance de soi-même et des autres et de toute la richesse que chacun possède pour atteindre les objectifs que l'entreprise s'est fixés. Evitons les tensions personnel-



les et faisons d'avantage connaissance avec les autres et surtout les talents des autres. Imaginer que l'on va changer les personnes est un leurre. Si chacun perçoit d'avantage son rôle dans ses compétences et celles des autres, cela permettra de limiter les tensions.

2° Le projet d'entreprise et sa clarté est également un facteur important, car il est source de cohérence et il lutte contre les discours contradictoires qui génèrent régulièrement des perturbations psychologiques importantes pour les collaborateurs. Il permet également la mise en place de marges de manœuvre, de liberté et d'initiatives qui sont terriblement importantes pour la reconnaissance de l'individu.

3° Enfin, le système de décision joue également un rôle essentiel. Aujourd'hui, la complexité de l'environnement est tellement forte qu'il faut être toujours à l'affut de toute information interne ou externe pouvant avoir une influence sur la bonne marche de l'entreprise. Au plus les collaborateurs participent (donnent leurs opinions et comprennent la situation) au processus de décision, au mieux les décisions seront suivies et mises en œuvre avec application et conviction. On reconnaît ici tout l'impact de l'implication du personnel dans la réussite du projet d'entreprise.

Un réel bénéfice pour l'entreprise

En reprenant les raisons qui poussent quelqu'un à « s'absenter », nous constatons ô combien la plupart des causes peuvent provenir d'une méconnaissance de soi-même et des autres, d'une incompréhension du rôle que chacun joue ou encore de l'absence d'écoute des messages exprimés.

Gérer une entreprise, c'est vraiment complexe, me rendez-vous ! Si en plus il faut encore faire attention à cela, je vais devenir fou !

Oui et non. La majorité des indépendants et des dirigeants passent leur temps à gérer des conflits de personnes, des plaintes, des rouspétances, des mécontentements de leurs collaborateurs. Et pendant ce temps, qui dirige le bateau ? Travailler ces trois points permet à l'équipe de s'autoréguler et laisse la place au chef d'entreprise pour diriger et être beaucoup plus efficace et performant. Il en va de même pour le reste de son équipe.

Guy Veny - Grow Your Business
guy.veny@gyb.be

Les excuses les plus créatives de vos salariés

Même malade, un employé belge sur trois va quand même travailler, afin d'éviter de prendre trop de retard dans son travail et de faire mauvaise impression auprès de son supérieur et de ses collègues. Par contre, certains employés ne manquent pas d'inventivité lorsqu'il s'agit de trouver une excuse pour rester un jour chez eux pour « maladie »...

Une étude a récemment été réalisée par Accountemps auprès de 5.495 managers en HR et en finance dans 19 pays dont la Belgique. Selon celle-ci, le pourcentage d'employés belges qui viennent travailler, même lorsqu'ils sont malades, est assez bas (30%). En République Tchèque, 66% des employés interrogés vont au travail en étant malades. Viennent ensuite les Etats-Unis (56%), l'Irlande (54%), l'Allemagne (53%) et la Grande-Bretagne (52%). Notre pays dépasse les Pays-Bas, où 16% seulement des employés viennent au travail malades.

Lorsqu'on leur demande pourquoi ils travaillent malades, 42% des Belges interrogés répondent qu'ils ont peur de prendre trop de retard dans leur travail. De plus, un employé belge sur trois souhaite faire bonne impression auprès de son supérieur et de ses collègues et veut passer pour quelqu'un qui travaille dur.

Dans de nombreux pays, les employés choisissent de travailler malades, car ils ont peur de perdre leur emploi. Ce sont les Brésiliens qui sont en tête de liste, avec 53%, suivis par la Grande-Bretagne et l'Allemagne (51%), l'Irlande et les Etats-Unis (46%) et enfin l'Espagne (38%). Ce n'est cependant pas le cas des employés belges (19%) et luxembourgeois (6%).

Top 10 des excuses les plus « idiotes »

Je ne peux pas venir travailler aujourd'hui car :

- Ma mère est décédée ...pour la deuxième fois.
- Je suis malade ...mais il se trouve que j'ai déjà demandé à prendre congé aujourd'hui.
- Je suis malade ...mais j'envoie mon certificat depuis l'étranger.
- Je dois m'occuper de l'enfant malade de mon frère ... qui est lui-même en vacances à l'étranger avec sa femme et ses enfants.
- Il fait vraiment trop beau aujourd'hui.



- Je ne sais pas très bien pourquoi.
- Mon fils (de 18 ans) a la grippe.
- Je suis malade ...mais j'étais en pleine santé quand je m'amusais à cette fête.
- Je dois améliorer ma condition physique.
- J'ai un problème de vue ...après le week-end du carnaval.

Top 10 des excuses les plus « osées »

Je ne peux pas venir travailler aujourd'hui car :

- Le rouleau de papier toilette est coincé dans mon œil et je ne sais plus l'en sortir.
- Je dois amener le chien à l'aéroport.
- Je suis enceinte.
- Le chien a avalé mes clés de voiture.
- Je suis tombé dans les escaliers à cause du chien qui voulait prendre le courrier.
- J'ai cru avoir gagné au Lotto.
- Mon pied est coincé dans le ciment.
- Je suis mort la nuit dernière et je suis sorti de mon corps.
- J'ai tellement mangé que je ne peux plus respirer.

Vous recrutez ?

Les 10 questions à poser lors d'un entretien d'embauche

Lors d'un entretien d'embauche, le recruteur doit en général se faire une opinion très rapide du candidat. Stepstone a mis en évidence certaines questions que la plupart des recruteurs posent durant les interviews...

1. Pourquoi avoir choisi votre formation ?

Tentez de connaître les motivations du candidat, mais également de savoir s'il est quelqu'un de passionné, à même de prendre ses propres décisions et à supporter les risques qui y sont liés. Demandez-lui aussi s'il regrette son choix. Cela vous permettra de voir s'il a su tirer profit de sa formation et s'il assume ses décisions.

2. Avez-vous fait des stages ou des petits boulot s ?

Quel rôle le candidat y a-t-il joué ? A-t-il déjà géré une équipe, avait-il de lourdes responsabilités ? Ce sont des éléments essentiels qui vous permettront de mieux cerner la personnalité et les motivations de votre candidat.

3. Que pensez-vous apporter à notre entreprise ?

Un « bon » candidat s'est renseigné pour identifier les besoins et les objectifs de l'entreprise où il postule. En principe, il tentera de mettre en avant, parmi ses qualités, celles qu'il pense que vous recherchez.

4. Parlez-moi d'une expérience dont vous êtes particulièrement fier.

Vous tenterez, bien entendu, de faire un lien entre cette expérience et le poste pour lequel vous recherchez un candidat. Demandez-lui de décrire le contexte, son rôle, ses objectifs et les résultats atteints.

5. Envisagez-vous d'avoir des enfants ?

Quo qu'en dise, la réponse à cette question est généralement un 'non' plus ou moins nuancé, car les candidats savent que toute entreprise est à la recherche de productivité et de rentabilité. Tentez de savoir si, à l'heure actuelle, la priorité du candidat est de s'investir dans sa carrière.



6. Quels sont vos qualités et vos défauts ?

Il s'agit d'une des questions les plus classiques et redoutées des candidats.

7. Savez-vous dire non ?

Votre candidat ose-t-il exprimer une décision même si elle risque de ne pas être appréciée ? Demandez-lui d'illustrer sa réponse par des exemples concrets provenant de sa vie professionnelle ou d'étudiant.

8. Pourquoi quittez-vous cet emploi / avez-vous quitté cet emploi ?

Qu'est-ce qui motive votre candidat et que n'aime-t-il pas ? Tentez de savoir s'il dénigre ses anciens employeurs ou collègues.

9. Quels sont vos centres d'intérêts ?

Cette question est d'autant plus importante si le candidat n'a pas d'expérience professionnelle. Demandez-lui de vous expliquer ce que tel ou tel hobby lui a apporté et ce que celui-ci apportera à sa vie professionnelle. Il fait partie d'une troupe de théâtre ? Il prendra alors sûrement facilement la parole en public. Il pratique un sport individuel de haut niveau ? Il a alors certainement un esprit compétitif...

tre ? Il prendra alors sûrement facilement la parole en public. Il pratique un sport individuel de haut niveau ? Il a alors certainement un esprit compétitif...

10. Vous avez des questions ?

Cette dernière question ouverte permettra au candidat intéressé de vous montrer son intérêt pour le poste et pour votre société.

Enfin, n'oubliez pas que la loi protège les salariés contre certaines questions gênantes, et ce dans 4 domaines : la sexualité et la situation matrimoniale, les activités syndicalistes ou mutualistes, les opinions politiques et les convictions religieuses.

je suis un indépendant prévoyant / je dispose d'un revenu garanti



**en tant qu'indépendant,
ne laissez pas
votre avenir au hasard...
et protégez aussi celui
de votre entreprise**

L'assurance revenu garanti **free income** d'AXA offre une protection en cas d'incapacité de travail. De plus, elle prévoit la possibilité d'opter pour une rente en cas d'accident qui s'élève à 0, 1, 2 ou 3 fois la rente en cas de maladie, ce qui financièrement est plus avantageux pour vous !

contactez sans tarder un courtier **I.B.N.**
(coordonnées ci-contre)

Etes-vous bien couvert ?

Profitez d'un audit gratuit de vos assurances !

Bonne nouvelle : grâce à notre nouveau partenaire IBN, les membres du SDI bénéficient d'un audit gratuit de leur portefeuille d'assurances. N'hésitez pas à y faire appel !

Nouveau partenaire du SDI, Insurance Brokers Network (IBN Gie) est un groupement d'intérêt économique dont les membres sont reconnus comme Conseils en Assurances et en Gestion de Risques. Chacun d'eux apporte une connaissance et un savoir-faire particulier qu'il met à la disposition des autres membres du groupe et de leurs clients. Ainsi, ces derniers bénéficient de la garantie que leurs demandes seront toujours traitées par les meilleurs spécialistes.

Notre partenaire est réellement focalisé sur l'intérêt de ses clients.

- IBN considère que la satisfaction du client est son but principal.
- Il fait le maximum pour défendre les intérêts de ses clients.
- Il a toujours le temps pour le client.

Avec IBN, vous pouvez compter sur un partenaire expérimenté et fiable qui applique les trois principes suivants :

- IBN cherche des solutions et en assure le suivi;
- IBN tient ses promesses;
- IBN assume la responsabilité de l'image de son entreprise.

Etes-vous insuffisamment ou trop assuré ? Le meilleur moyen d'y répondre et ainsi d'économiser, c'est d'être conseillé par des professionnels !

Paul, 32 ans électricien à Bruxelles :

« Je me trouvais à un barbecue chez des amis. En jouant au football dans le jardin, j'ai glissé et me suis cassé la jambe.

6 semaines de plâtre plus encore 6 semaines avec des bâquilles.

Impossible pour moi d'aller travailler et d'assurer mes rentrées financières.

Heureusement, j'avais souscrit un contrat Free Income d'Axa. J'ai pu rediriger mes clients vers un collègue sans avoir à me soucier du paiement des factures. J'en ai profité pour passer plus de temps avec mes enfants pendant ma convalescence.

Sans le conseil avisé d'IBN, je ne sais pas comment j'aurais pu sortir de ce pétrin ! »



Notre partenaire IBN Gie offre gratuitement un audit de toutes leurs assurances aux membres du SDI. Profitez-en et économisez jusqu'à 20% !

Demandez votre audit gratuit en remplissant et en renvoyant le bulletin ci-dessous à :

SDI - Avenue Albert Ier 183 - 1332 Genval

Fax : 02 652 37 26

E-mail : web@sdi.be

Contact

IBN Gie
Boulevard Piercot, 44
4000 Liège
E-mail : info@ibn-gie.be
www.ibn-gie.be



Demande d'audit d'assurance

Coordonnées client : à renvoyer au SDI	
Société	
Nom - Prénom	
TVA	
Adresse	
Localité	
Email	
Téléphone	
Fax	

Je souhaite bénéficier gratuitement d'un audit de mes polices d'assurance

Date :

Signature :

Renvoyez-nous ce formulaire par fax au n° 02 652 37 26 ou par e-mail à web@sdi.be

Mieux vaut prévenir que guérir...

Comment se protéger contre la perte de données informatiques ?

Craignez-vous de perdre un dossier, une offre qui a pris plusieurs heures d'ébauche, un mail de commande, certaines données..? Les conséquences d'une telle perte peuvent s'avérer catastrophique pour une entreprise, peu importe sa taille. Pourtant il existe des solutions très simples et peu coûteuses qui préviennent efficacement ce type de risque : les backups, autrement appelés sauvegarde de données.



Aujourd'hui, la plupart des sociétés comptent fortement sur leur informatique dans le cadre de la gestion de leurs activités quotidiennes. La première question à se poser est « que me coûterait une perte globale ou partielle de mes données », puis se demander « de combien de copies de sauvegarde dispose-t-on et de quand datent-elles » ?

Pour prévenir ce type de risque, il convient d'effectuer régulièrement des backups, autrement appelés sauvegardes de données. Pour faire simple, il s'agit d'une application qui copiera automatiquement les données sensibles sur un emplacement dédié (disque, serveur, data center, en fonction du volume et de leur sensibilité). Vous pouvez choisir de réaliser une sauvegarde quotidienne incluant les nouveaux dossiers qui ont été créés. Cependant, en raison des mises à jour et des corrections, vous devriez effectuer au moins une sauvegarde hebdomadaire du système entier, permettant une restauration totale à partir de zéro.

EN DEHORS DE VOS LOCAUX

Idéalement et pour des raisons de sécurité, les données sauvegardées (disque dur externe ou serveur) devraient se trouver dans un autre bâtiment que les données sources. En effet, les serveurs de backup se trouvant dans la même pièce que les serveurs de productions seront inutiles en cas de désastre majeur ou de vol. Nous préconisons une solution vous permettant de réaliser un backup sécurisé et en ligne de vos données sur des serveurs situés dans des bâtiments distants de vos locaux. Ces solutions vous permettent de sauvegarder vos données à la fréquence que vous souhaitez et de manière totalement automatique afin d'éliminer les oubliés. En matière de sauvegarde de données, il n'y a pas de solution «miracle» contrairement à ce que certaines sociétés veulent vous faire croire. La solution qui vous convient dépend essentiellement du type de données à sauvegarder et de vos attentes par rapport au système de backup.

De plus, en cas de désastre important, il faut tenir compte de la possibilité offerte de pouvoir se rendre dans le DATA Center de votre prestataire de services afin de pouvoir prendre sur place vos disques et de les emporter pour effectuer une restauration rapide (tous ne le permettent pas) !

Voici les principaux critères dont il faut tenir compte dans le choix d'un partenaire :

- 100% automatique : n'y pensez plus jamais;
- distant : avec 2 serveurs de stockage à 2 endroits différents, votre sécurité est maximale;
- surveillé : vous recevez des rapports réguliers et une alerte en cas de problème;
- confidentiel : avec un cryptage, personne d'autre que vous ne peut lire vos fichiers;
- plus efficace : avec les backups incrémentaux et les versions, sauvegardez vite et restaurez la version souhaitée;
- Assuré : une police d'assurance pour vos données est un plus !

UNE DOUBLE LOCALISATION

Comme évoqué plus haut, une stratégie de backup se doit de faire face à tous les scénarios. Le backup ne dérogeant pas à la règle de la redondance, il doit donc lui aussi être dédoublé. L'association d'une solution locale classique et d'une solution distante vous offre le confort et la sécurité.

Les systèmes de backup distant sont principalement destinés au recouvrement de sinistres majeurs. Actuellement, aucun système de sauvegarde en ligne ne peut rivaliser avec les débits de lecture-écriture des solutions locales. En cas de restauration suite à un événement mineur, une solution locale peut encore avoir son intérêt et ceci à moindre coût, le prix d'un disque dur externe étant actuellement de moins de 100 € le TB.

CONCLUSION

Indépendamment de la méthode, la sauvegarde des fichiers informatiques est une assurance bon marché. Vous pourrez ainsi faire face rapidement à tout type de perte de données, qu'elle soit due à une fausse manœuvre, un virus, un vol ou une catastrophe... en quelques minutes ou en quelques heures - en fonction du volume à récupérer - vous serez à nouveau opérationnel.

Par boutade, on pourrait dire que le backup devrait être obligatoire, au même titre qu'une assurance incendie.

Un plan ambitieux du Gouvernement wallon

« Ensemble, simplifions »

Le Permis unique et d'environnement wallon va être prochainement simplifié. C'est l'une des mesures que les Gouvernements wallon et de la Communauté française ont décidé de mettre en œuvre en Région wallonne d'ici à 2014 en matière de simplification administrative et d'e-gouvernement.

En février 2010, les Gouvernements wallon et de la Communauté française ont initié un plan commun de grande ampleur : le Plan « Ensemble, simplifions » 2010-2014, décliné en 6 objectifs qui correspondent à la chaîne de simplification :

- Simplifier et améliorer la réglementation.
- Simplifier et harmoniser les processus.
- Dématérialiser les processus.
- Gérer électroniquement les documents administratifs.
- Simplifier et dématérialiser la collecte et le partage de données.
- Améliorer l'information et la communication aux usagers.

Le 1er juillet 2010, les deux Gouvernements ont approuvé la méthodologie de mise en œuvre des objectifs et l'ensemble des projets à réaliser d'ici 2014 en matière de simplification administrative et d'e-gouvernement. Ces projets viseront plusieurs publics, à savoir les citoyens, les entreprises, les pouvoirs locaux et les fonctionnaires.

Le permis d'environnement en ligne de mire

L'un des projets concerne directement les entreprises. Il s'agit de la simplification des permis unique et d'environnement. En effet, le permis d'environnement est une des rares procédures wallonnes quasi obligatoires pour un grand nombre d'entreprises. Sa simplification est une des demandes criantes des entreprises.

Incontestablement, le processus d'obtention de ces permis représente actuellement une charge administrative lourde : processus complexe, nombreux intervenants, délais souvent longs, formulaire complexe et pas totalement informatisé... Or, les entreprises devraient pouvoir consacrer l'essentiel de leur temps à leur activité principale - la production de richesses - et non au remplissage de paperasseries administratives.

L'idée est de simplifier la réglementation et pour développer une nouvelle procédure qui répond aux exigences suivantes :

- réduire d'au moins 25% la charge administrative qu'en-gendre l'obtention du permis;

- faciliter la création, le suivi et la gestion d'une demande de permis unique d'environnement;
- simplifier les prestations internes et les opérations transversales au sein de l'Administration;
- réduire au strict minimum les formulaires et les rendre interactifs;
- partager entre administrations les données déjà transmises par l'entreprise...

E-gouvernement

Un autre projet concerne les Pouvoirs locaux. Il s'agit de la mise en œuvre d'une politique locale d'e-gouvernement et de simplification administrative. En effet, le niveau local est souvent cité comme celui qui est le plus en lien avec les citoyens.

Il s'agit donc d'inciter les pouvoirs locaux à mener, à leur niveau aussi, des actions de simplification administrative et d'e-gouvernement en leur proposant des outils, des méthodes, des supports déjà éprouvés au niveau régional pour moderniser leurs services aux usagers.



Une table ronde avec le monde de l'entreprise

Enfin, dans la logique du Plan Marshall 2.vert et du Plan de simplification administrative, il sera initié une réflexion générale avec le monde de l'entreprise autour du thème : « Entreprises wallonnes : comment simplifier les démarches et améliorer la compétitivité ».

Cette réflexion sera organisée en deux temps :

- la mise en place d'une table ronde avec des représentants du monde de l'entreprise en Wallonie afin de déterminer les thématiques importantes à aborder dans le cadre de la réflexion générale;
- le lancement d'une démarche 'e-participative' ouverte à tous.

Les résultats de cette démarche participative seront ensuite analysés avant d'être traduits en améliorations concrètes courant du premier trimestre 2011.



UNE NOUVELLE APPROCHE DANS
LA GESTION DES RÉSEAUX

CONCENTREZ-VOUS SUR VOTRE **BUSINESS**
NOUS PRENONS SOIN DE VOTRE INFORMATIQUE



Les entreprises actuelles doivent faire face à des impératifs générés par des utilisateurs de plus en plus mobiles, aux exigences des applications, ainsi qu'à la nécessité d'offrir un accès sécurisé à tous les types d'utilisateurs.

L'expertise d'XpandIT vous permet de répondre à toutes ces conditions et ceci grâce à notre approche basée sur la veille technologique et la mise en relation des solutions du marché avec vos besoins particuliers.

XpandIT ne se profile pas uniquement comme une entreprise de technologie, mais également comme une entreprise de service. Les systèmes de communication et l'intégration de leurs solutions sont nos activités de base.

Notre offre de services couvre toutes les étapes majeures de la vie de votre informatique. L'étude et le conseil en architecture, tout d'abord. Vient ensuite l'intégration, qui permet de déployer ces solutions.

Enfin, les services d'exploitation et de maintenance permettent de garantir le bon fonctionnement de l'ensemble.

NOMBREUX
AVANTAGES
POUR LES
MEMBRES
DU SDI

Saab 9-4X

Le dernier Salon de Bruxelles était l'occasion pour Saab de présenter en première mondiale sa nouvelle 9-4X, nouvelle pensionnaire du segment des crossovers de taille moyenne.



S'insérant entre la 9-3X tous chemins et la nouvelle 9-5 Berline, elle se reconnaît à ses lignes tendues, son pare-brise enveloppant et ses optiques de phares « blocs de glace ». Sous le capot se logent un V6 atmosphérique 3,0 litres de 265 ch et un V6 turbo 2,8 litres de 300 ch associés à une

boîte automatique à six vitesses. Sa dynamique de conduite typée berline est à mettre au compte du système Saab XWD de motricité intégrale et du châssis adaptatif DriveSense.

A découvrir séance tenante !

Bob Monard

Discovery : la référence !

Depuis 20 ans, il comble le gap entre le Land Rover de 1948 et le Range dévoilé voici 40 ans. II, c'est le Discovery.

Dans son quatrième costume, ce Discovery fait fort de fort. Aussi impérial sur route qu'en off-road, il offre un tel sentiment de sécurité qu'on se demande qui ou quoi pourrait donc bien stopper ce 4X4 de 2 tonnes et demie.

Polyvalent en diable et parfaitement étanche, il se joue de kilos de gadoue comme d'hectolitres d'eau ! Et pour la grimpette pure et dure, faites-lui confiance les yeux fermés : il franchit l'impossible. Grâce à son bouton magique « Terrain Response », il suffit de sélectionner le type de surface - sable, boue, herbe, gravier, neige, ornières - et le Discovery vous amène là où vous avez décidé de vous rendre. Bien servi par une boîte automatique à 6 rapports longs ou courts ainsi que par une caméra à 360°, ce Land costaud et raffiné se joue de toutes embûches. Le franchissement, le remorquage et tout simplement le tra-

jet en famille deviennent une vraie partie de plaisir agrémentée par une suspension parfaitement adaptée au gabarit (4,829 m x 2,022 m). Abritant un 3 litres diesel V6



double turbo de 245 ch, il profite d'un couple de 600 Nm à 2000 tours.

Un V6 diesel de 2,7 litres développant 190 ch accouplé à une boîte manuelle à 6 paliers figure également à l'affiche : sa carte de visite mentionne 180 km/h en pointe et 0 à 100 km/h en 9,2 secondes.

Cette belle mécanique aussi savoureuse

à la dégustation qu'à l'audition se double d'un habitacle lumineux et digne d'un manoir écossais : les vitres et les sièges à réglage électrique avec accoudoirs, l'éclairage des poignées de portes, les 2 toits translucides dont un ouvrant, le cuir, l'installation audio,...tout concourt pour ravir les sept occupants dont les bagages se blottiront dans le coffre - dont l'ouverture combine séparément le hayon du bas tôle - de 280 à 2558 litres - selon la configuration des banquettes. Seule réserve : sa hauteur (1,887 m) mérite quelque attention dans les garages et autres souterrains. Au hasard des options, on relève la peinture métallisée, le système de navigation selon la parure S, SE ou HSE. Dédicacé tant à l'usage professionnel qu'aux loisirs, le Discovery tractive jusqu'à 4 tonnes. Et il ne s'agit certes pas de son moindre argument.

De 50.400 euros à 60.300 euros.

Bob Monard

Ssangyong Korando

Ssangyong est à nouveau présent en Belgique avec un nouvel importateur qui table sur le nouveau Korando à l'équipement pléthorique et au prix résolument attractif.

Développant 175 ch et 149 ch, il est décliné en trois versions : Crystal, Quartz et Sapphire affichées respectivement à 22.990 euros, 24.490 euros et 25.490 euros. Point commun à ces niveaux de finition : la richesse de l'équipement. On s'en doutait : c'est évidemment le 149 ch qui porte tous les espoirs de ce nouveau Korando (4,410 m X 1,830m X 1,675 m) dans nos contrées. Parce que cette puissance convient à

son gabarit (1600 kg) et qu'elle est fiscalement non pénalisante. Une brève prise en main nous a permis d'apprécier son habitabilité optimisée et son look « robuste et arrondi ». Il s'inscrit parfaitement dans le trend actuel : posi-

tion de conduite surélevée, polyvalence, confort rendu par un habitacle à l'ergonomie bien agencée, plastics de bon goût, bien insonorisé, ...il est assorti d'une garantie de 5 ans ou 100.000 kilomètres.

Bob Monard



« Mon employé malade veut reprendre le travail à temps partiel ! »

Monsieur P.D. de Wavre nous demande :

« J'ai un employé malade depuis plusieurs semaines. Il vient de me contacter pour me signaler qu'il allait mieux et qu'il voulait reprendre son travail, mais à mi-temps ! En a-t-il le droit ? »



Après une période d'incapacité totale, un travailleur peut être autorisé sur avis médical à reprendre le travail à temps partiel. L'employeur n'est cependant pas tenu de réoccuper un travailleur qui, à l'issue d'une période d'incapacité de travail, n'est pas encore tout à fait apte à reprendre les occupations professionnelles pour lesquelles il a été engagé. La reprise du travail peut donc être refusée jusqu'à la guérison complète et l'exécution du contrat de travail restera suspendue aussi longtemps que le travailleur n'est pas en mesure de reprendre totalement ses fonctions. Les conséquences pour le travailleur d'une acceptation ou d'un refus de reprise du travail exprimé par l'employeur peuvent s'envisager sous l'angle de trois hypothèses.

Reprise partielle autorisée par le médecin conseil de la mutuelle

Si l'employeur accepte la reprise partielle des activités, il sera redevable de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps partiel. Quant au travailleur, il est considéré comme étant en incapacité partielle, laquelle n'interrompt pas la période d'incapacité totale. Si cette reprise a lieu au cours des 30 premiers jours de l'incapacité totale, l'employeur ne devra pas payer le salaire garanti pour couvrir l'incapacité partielle pendant la période restante à courir jusqu'au 30ème jour de l'incapacité. La mutuelle n'interviendra pas non plus en principe pour couvrir cette période d'incapacité partielle de travail. Par contre, à partir du 31ème jour de l'incapacité partielle, la mutuelle versera au travailleur les indemnités d'incapacité de travail afférentes à l'incapacité partielle ; ces indemnités peuvent en effet, sous certaines limites, se cumuler avec la rémunération obtenue pour l'activité autorisée. Si la reprise a lieu après le 30ème jour d'incapacité totale, la mutuelle versera également des indemnités au travailleur pour couvrir l'incapacité partielle. Si l'employeur refuse la reprise à temps partiel, il remet-

tra au travailleur un document précisant sa position. Il continuera à verser l'éventuel salaire garanti pour la période restante à courir (c'est-à-dire jusqu'au 30ème jour de l'incapacité). Après cette période (c'est-à-dire à partir du 31ème jour de l'incapacité), le travailleur bénéficiera des indemnités d'incapacité de travail à charge de la mutuelle.

Reprise partielle uniquement autorisée par le médecin traitant (et/ou le conseiller en prévention-médecin du travail)

Si l'employeur accepte la reprise partielle des activités, on considère qu'il y a une interruption de la période d'incapacité et une modification de contrat en un temps partiel. Les parties veilleront dans ce cas à préciser par écrit les nouvelles conditions de travail et modalités d'exécution de celui-ci. Si la reprise a lieu pendant les 30 premiers jours de l'incapacité, l'employeur ne sera pas tenu de verser le salaire garanti pour le solde de la période restante à courir jusqu'au 30ème jour de l'incapacité. La mutuelle pour sa part n'alourira aucune indemnité d'incapacité de travail pour couvrir les heures d'incapacité, que ce soit pendant les 30 premiers jours de l'incapacité ou à partir du 31ème jour. De même, si cette reprise a lieu après le 30ème jour d'incapacité totale, la mutuelle n'indemnisera pas le travailleur pour les heures perdues. Si l'employeur refuse la reprise partielle de l'activité, il doit alors remettre au travailleur un document précisant sa position. Il continuera à verser l'éventuel solde du salaire garanti (jusqu'au 30ème jour de l'incapacité). Après cette période (c'est-à-dire à partir du 31ème jour de l'incapacité), le travailleur bénéficiera des indemnités d'incapacité de travail à charge de la mutuelle.

Reprise partielle recommandée par le médecin traitant et/ou le conseiller en prévention-médecin du travail mais exclusion du travailleur du régime d'indemnisation AMI

Si l'employeur accepte la reprise partielle des activités, on considère qu'il y a une modification de contrat en un temps partiel. Les parties veilleront dans ce cas à préciser par écrit les nouvelles conditions de travail et modalités d'exécution de celui-ci. Le travailleur percevra uniquement la rémunération pour ses prestations réduites. Si l'employeur refuse la reprise du travail, il doit alors remettre au travailleur un document précisant sa position. Dans cette hypothèse, le travailleur peut, sous certaines conditions, percevoir des allocations de chômage temporaire pour cause de force majeure.

« Quand puis-je appliquer la TVA à 6% ? »

Monsieur C.V.B. de Bruxelles nous demande

« Je réalise régulièrement des travaux de rénovation pour le compte de particuliers. Dans quels cas précis puis-je leur appliquer une TVA de 6% ? »

Les propriétaires qui transforment leur immeuble doivent payer la TVA sur le coût des travaux. Le taux de la taxe est de 21%. Dans certains cas, le taux peut être réduit à 6%. Pour pouvoir bénéficier du taux réduit de TVA, certaines conditions doivent être remplies. Toutes ces conditions sont relatives à l'immeuble et aux travaux et non au propriétaire de l'immeuble concerné. Cette mesure temporaire a été prolongée à plusieurs reprises. Elle est en vigueur jusqu'au 30 juin 2011.

La mesure

Depuis le 1er janvier 2007, un taux de TVA réduit à 6% a été adopté pour lutter contre l'abandon et le délabrement des habitations dans certaines villes. Ce taux réduit est d'application lors d'une démolition et d'une reconstruction d'une habitation privée. Il doit s'agir d'une habitation unifamiliale ou d'un bâtiment à appartements.

Les villes concernées sont : Alost, Anderlecht, Anvers, Bruges, Bruxelles, Charleroi, Termonde, Ixelles, Etterbeek, Genk, Gand, Hasselt, Courtrai, La Louvière, Leuven, Liège, Malines, Mouscron, Mons, Namur, Ostende, Roeselare, Schaerbeek, Seraing, Saint-Gilles, Molenbeek-Saint-Jean, Saint-Josse-ten-Noode, Sint-Niklaas, Tournai, Uccle, Verviers et Forest.

Les travaux doivent être effectués par un entrepreneur agréé. La TVA doit être exigible au plus tard le 31 décembre de l'année de la première mise en service du bâtiment.

Modalités pratiques

Habitation privée

L'immeuble transformé doit être destiné à l'habitation privée. Il n'est donc pas possible de bénéficier de la réduction pour des immeubles professionnels (rez-de-chaussée commerciaux, bureaux, ateliers, usines, ...). La réduction peut cependant être appliquée aux travaux d'amélioration des parties privées d'un immeuble

mixte, utilisé partiellement pour l'habitation, et partiellement pour l'exercice d'une profession.

5 ans d'ancienneté

La réduction ne peut être demandée que pour les habitations qui ont une ancienneté d'au moins 5 années. Le délai de 20 ans d'ancienneté, qui était d'application avant 1995, a été réduit. Un plus grand nombre de propriétaires peut donc profiter de ces avantages.

Transformation ou rénovation

La réduction du taux de TVA ne s'applique qu'aux travaux de transformation, d'amélioration, de réhabilitation ou de rénovation de l'immeuble. En principe, il ne peut cependant pas s'agir d'une reconstruction totale (voyez cependant les exceptions ci-contre dans certaines villes). Dans ce cas, ce serait le taux plein dû pour les constructions neuves qui serait d'application.



Entrepreneur agréé

Les travaux doivent avoir été exécutés par un entrepreneur agréé. Ceux qui ne savent pas où s'adresser pour savoir si l'entrepreneur est réellement agréé peuvent prendre contact avec le ministère des communications et de l'infrastructure, en précisant le numéro de TVA et le nom de l'entreprise.

Le taux de 6% s'applique à la main d'œuvre, mais aussi aux fournitures. Ainsi, le bon bricoleur qui désire installer lui-même une cuisine équipée paiera une TVA de 21% sur le coût des matériaux, alors qu'il n'aurait payé que 6% sur le coût du matériel et de la main d'œuvre s'il avait fait appel à un entrepreneur agréé. Parfois, faire exécuter les travaux peut coûter nettement moins cher...

Jusqu'au 30 juin 2011

Il s'agit d'une mesure temporaire qui a été prolongée à plusieurs reprises. Une fois encore, la mesure est prolongée jusqu'au 30 juin 2011.

« Puis-je faire convoquer mon client devant le juge de paix ? »

Monsieur R.V de Mons nous demande

« Récemment, un de mes collègues m'a expliqué qu'en cas de litige avec un client, il le faisait convoquer en conciliation devant le Juge de paix pour l'intimider. Pouvez-vous m'expliquer de quoi il s'agit exactement ? »



Le juge de paix est le juge qui est le plus proche de la population. Il traite les affaires touchant à la vie familiale, le voisinage et le logement. Il tentera aussi de proposer une solution humaine, de préférence en concertation avec les parties concernées.

La justice de paix est une juridiction civile : on n'y traite donc pas

d'affaires pénales. Chaque canton judiciaire comprend une justice de paix. La Belgique compte 225 justices de paix au total.

Greffé

Le greffe est en quelque sorte le secrétariat du tribunal. Chaque justice de paix comprend un greffe. Ce service est composé d'un greffier en chef, d'un greffier, d'un ou plusieurs greffiers adjoints et du personnel de greffe. La plupart des greffes sont ouverts pendant les heures de bureau. Si vous devez vous rendre au greffe, renseignez-vous au préalable sur les heures d'ouverture ou prenez rendez-vous. Au greffe, vous pourrez uniquement obtenir des informations : vous n'y recevrez ni conseil ni avis.

Compétences

Le juge de paix a une centaine de compétences spécifiques. Celles-ci sont stipulées dans le Code judiciaire. Les principales compétences sont :

- contestations en matière de bail ou de louage;
- contestations concernant l'usage, l'entretien ou l'administration en commun d'immeubles à appartements;
- querelles de voisinage;
- contestations concernant la révision de la pension alimentaire après un divorce;
- contestations concernant les petites successions (moins de 1.860 euros);

- prise en charge obligatoire de malades mentaux dans des établissements fermés et modalités de leur séjour;
- tutelle et adoption.

Le juge de paix est également compétent pour toutes les demandes d'un montant inférieur à 1.860 EUR. Principale exception : les contestations entre travailleurs et employeurs.

Compétence territoriale

Il n'est pas toujours facile de savoir quel juge de paix est compétent pour une affaire. Pour des contestations en matière de bail ou d'appartement, le juge de paix compétent est celui du lieu où est situé le bien ou l'appartement loué. En matière familiale, le dernier domicile ou lieu de résidence (conjugal) connu détermine à quel juge de paix il faut s'adresser.

En cas de doute, renseignez-vous à la justice de paix la plus proche ou consultez le site du SPF Justice : www.just.fgov.be.

Conciliation

Si les tentatives pour régler un litige par la discussion restent vaines et que les lettres recommandées n'offrent pas davantage de solution, vous pouvez demander une conciliation auprès du juge de paix avant d'intenter un véritable procès. Cette option est avantageuse (car gratuite) et plus rapide qu'un procès mais sa réussite est conditionnée par l'accord que les parties voudront ou non conclure.

Les juges de paix sont par excellence à même de régler des contestations : ils ont une formation juridique, suffisamment d'expérience pratique et de connaissance psychologique pour concilier les parties. Ils ne peuvent intervenir que dans les litiges pour lesquels ils sont compétents.

Procès

Si les tentatives de conciliation échouent, vous pouvez intenter un procès. Dans la plupart des cas, vous devrez payer un «droit de mise au rôle». Le droit de mise au rôle est une indemnisation pour l'ouverture du dossier au tribunal. Ce droit s'élève généralement à 35 EUR.

Europcar



**REMISE EXCLUSIVE SUR
VOS PROCHAINES LOCATIONS
DE VOITURES &
DE VEHICULES UTILITAIRES**

www.europcar.be



Réservations : 02 348 92 12 ou via www.sdi.be
N'oubliez pas de mentionner votre code promotionnel
50113185



La rencontre de l'offre
et de la demande entre
entreprises et travailleurs
indépendants / freelances

**Vous êtes à la recherche de collaborateurs indépendants / freelances ?
Placez votre annonce 45 jours pour 25 euros htva !**

Les indépendants et les entreprises sont régulièrement confrontés à des difficultés lorsqu'il s'agit de trouver une personne ou une entreprise pour un travail freelance, que ce soit un partenaire, un sous-traitant ou un collaborateur indépendant.

Il est parfois complexe de trouver une personne de confiance avec qui il sera possible de collaborer de manière fructueuse.

**freelance®
job.be**

Plus d'infos sur www.freelancejob.be