

INDÉPENDANTS ET PME

A LA MOITIÉ DE
LA LÉGISLATURE,
TOUTES LES
AVANCÉES DU
GOUVERNEMENT
MICHEL!



JUIN - JUILLET - AOÛT 2017

www.sdi.be

Dépôt Bruxelles X - P401140

Action p.5

Le SDI se bat pour vous

Avantage p.13

La Sodexo Card

Insécurité p.14

Un plan pour le commerce

Panneaux photovoltaïques : de nouvelles possibilités s'offrent aux entreprises !

Les panneaux photovoltaïques coûtent de moins en moins cher et en placer offre une belle opportunité aux entreprises de stabiliser partiellement le prix de leur consommation énergétique. C'est pourquoi ENGIE Electrabel lance de nouvelles offres pour leur permettre de profiter pleinement du soleil... comme une formule en tiers investisseur.



Comment fonctionne la formule du tiers investisseur ?

«ENGIE SUN4BUSINESS s'occupe de tout, détaille Françoise Sotiau, Project Manager Distributed Generation B2B chez ENGIE Electrabel. Nous investissons la somme nécessaire à l'achat du matériel, la construction et l'installation des panneaux photovoltaïques. Nous assurons aussi la maintenance, faisons les demandes de subsides et de certificats verts en fonction des réglementations régionales et prenons en charge tous les aspects juridiques.»

Concrètement, cela signifie que l'entreprise n'investit pas le moindre centime dans l'installation des panneaux photovoltaïques. Elle peut ainsi conserver son capital et le consacrer à sa croissance pendant que sa facture d'électricité diminue! Cette diminution s'explique par le fait qu'ENGIE SUN4BUSINESS conserve, pendant toute

la durée du contrat, un droit sur les toits où sont installés les panneaux et revend l'électricité produite à l'entreprise pour un prix inférieur à celui du marché (voir tableau). Par contre, l'entreprise devient propriétaire de l'installation à la fin du contrat. «Cela permet à l'entreprise de générer encore plus de bénéfices à ce moment-là, car l'électricité produite ne lui coûtera presque plus rien à l'exception des frais de maintenance des panneaux», souligne Françoise Sotiau. Et de conclure : «ENGIE Electrabel propose par ailleurs à l'entreprise de réinjecter l'électricité non consommée sur le réseau. Étant donné la qualité des installations actuelles, l'entreprise pourra donc utiliser ses panneaux pendant une quinzaine d'années exclusivement pour son propre profit.»

Afin d'être rentable pour les deux parties, le projet doit respecter une série de critères propres au modèle du tiers investisseur comme une taille mini-

mum pour l'installation, un certain prix payé actuellement pour l'électricité par l'entreprise ou encore sa consommation électrique. L'implantation joue également un rôle prépondérant comme critère d'éligibilité à la formule du tiers investisseur. Et pour cause, les aides à l'investissement proposées par les autorités régionales sont essentielles pour assurer la rentabilité de l'installation en fonction des caractéristiques techniques.

Intéressé ?

Vous souhaitez installer des panneaux photovoltaïques et aimeriez connaître les différentes possibilités pour votre entreprise ? Rendez-vous sur la page www.engie-electrabel.be/contactB2B ou envoyez-nous un e-mail à l'adresse sun4business@engie.com. Nous analyserons ensemble et sans engagement les possibilités pour permettre à votre entreprise de profiter elle aussi des rayons du soleil.

ENGIE Panneaux photovoltaïques : une formule rentable

	Bruxelles		Wallonie ⁽¹⁾		Flandre	
	Investissement propre	Tiers investisseur	Investissement propre	Tiers investisseur	Investissement propre	Tiers investisseur
Taille	250 kWc	250 kWc	250 kWc	250 kWc	750 kWc	750 kWc
Investissement de départ	275 000 €	0 €	275 000 €	0 €	750 000 €	0 €
Panneaux propriété de l'entreprise	✓	Après 10 ans	✓	Après 10 ans	✓	Après 15 ans
Certificats verts	230 x 2,4 x 65 € = 35 880 €/an pdt 10 ans	Perçus par le tiers investisseur	230 x 1,53 x 65 € = 22 873 €/an pdt 10 ans	Perçus par le tiers investisseur	675 x 39,33 € = 35 880 €/an pdt 15 ans	Perçus par le tiers investisseur
Économie grâce à la production locale d'électricité	230 x 115 €/MWh = 26 450 €/an hors frais d'exploitation et d'entretien	230 x 100€/MWh = 23 000 €/an	230 x 115 €/MWh = 26 450 €/an hors frais d'exploitation et d'entretien	230 x 30 €/MWh = 6 900 €/an pdt les 10 premières années	675 x 115 €/MWh = 77 625 €/an hors frais d'exploitation et d'entretien	675 x 15€/MWh = 10 125 €/an
Investissement rentabilisé ⁽²⁾	5 ans	Pas d'investissement initial, économies dès la 1 ^{re} année	6 à 7 ans	Pas d'investissement initial, économies dès la 1 ^{re} année	8 ans	Pas d'investissement initial, économies dès la 1 ^{re} année

(1) À partir de 1/7/2017, le coefficient des certificats est revu à la baisse, de 2 à 1,53 pour une installation de 250 kWc. Nous avons tenu compte de ce nouveau coefficient dans ce tableau. Afin de pouvoir encore bénéficier de l'ancien régime de support, la réservation des certificats verts de votre projet doit se faire avant le 30/6/2017. (2) En cas d'autoconsommation à 100%, et sur base d'un prix de l'électricité de 115 €/MWh. Les prix repris dans le tableau ci-dessus ont une valeur exclusivement indicative et sont susceptibles de varier en fonction des caractéristiques spécifiques de chaque installation.



Editorial

Daniel Cauwel
Président du SDI
daniel.cauwel@sdi.be



S O M M A I R E

A quand une véritable politique wallonne des PME ?

Les petits opérateurs économiques wallons désespèrent de voir leur sort un jour s'améliorer. Au fur et à mesure des dernières législatures, les principaux dispositifs d'aide et de soutien wallons aux indépendants ont fondu comme neige au soleil. C'est consternant ! Les unes après les autres, les mesures régionales destinées à soulager les indépendants ont été rabotées puis supprimées.

On pensera à l'indemnité octroyée aux indépendants victimes de nuisances résultant de travaux publics qui a été supprimée suite à la régionalisation du Fonds de Participation. On pensera à la disparition de la prime à l'emploi pour les PME de moins de 10 personnes qui rencontrait pourtant un succès réel. On pensera au plan Airbag qui va être réformé au bénéfice des demandeurs d'emploi et au détriment des indépendants complémentaires. On pensera à la réforme des aides à l'emploi qui va drastiquement réduire son champ d'action. On pensera aux bourses de préactivité, aux bourses à l'innovation, aux primes e-business et à toutes ces "petites" aides à l'entreprise qui ont disparu au 31 décembre 2016...

D'une autre côté, la formation en alternance en Wallonie en est à ses balbutiements par rapport à ce qui se passe dans des pays comme l'Allemagne ou la Suisse. Pourtant, il serait urgent que les choses bougent car, dans certains domaines, on ne trouve plus de personnel qualifié. Chacun s'accorde à dire que la formation en alternance est la piste d'avenir pour lutter contre le chômage en Wallonie.

A l'analyse, aucune des mesures économiques wallonnes n'échappe à la critique. Le plan Marshall n'est pas efficace. En douze ans, les principaux indicateurs wallons n'ont guère évolué. Le taux d'emploi a progressé de 55,4% à 56,9%, ce qui est faible. L'écart de production de richesse (PIB) avec la Flandre ne se comble pas, au contraire. Depuis cinq ans, la croissance est à nouveau supérieure au Nord par rapport au Sud. En 2003, le PIB par habitant était à 89% de la moyenne européenne. Il est aujourd'hui à 86% !

En bref, très peu de PME wallonnes, hormis quelques secteurs de pointe, bénéficient des mesures du plan Marshall. C'est totalement anormal, sachant qu'aujourd'hui, des pans entiers de notre économie, comme le secteur des services, auraient tellement besoin d'un véritable coup de pouce !..

3	Edito	A quand une véritable politique wallonne des PME ?
4	Actualité	Brèves
5 - 7	Action	Le SDI se bat pour vous
8 - 12	Avancée	Déjà pas mal d'avancées du gouvernement Michel en faveur des indépendants
13	Avantage	Des conditions préférentielles sur la Sodexo Card pour les membres du SDI
14 - 15	Sécurité	Enfin des mesures concrètes contre la criminalité ciblant les commerces
16 - 17	Avantage	Baisse du coût des paiements électroniques : déjà un an...
18	Avantage	Notre partenaire Total Gas & Power unit ses forces avec Lampiris
20 - 21	Gestion	Comment une meilleure organisation peut doper votre rentabilité
22 - 23	Assurances	Est-il possible de s'assurer contre le burn-out ?
24 - 26	Juridique	Mon avocat me répond... Comment se déroule une faillite ?
27 - 29	FAQ	Je souhaite engager un étudiant pour les vacances
30	Moteur	Suzuki Swift - Opel Insignia Grand Sport - Kia Picanto

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

EDITEUR RESPONSABLE

Daniel Cauwel - Avenue Albert I^{er} 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

COMITÉ DE RÉDACTION

Jean-François Dondelet, Ode Rooman,
Marie-Madeleine Jaumotte, Pierre van Schendel

DIRECTEUR JURIDIQUE

Benoit Rousseau

MISE EN PAGE

Delphine Cornez

COLLÈGE DU SDI

Président : Daniel Cauwel
Vice-Présidente : Danielle De Boeck
Secrétaire Général : Arnaud Katz

PHOTOGRAPHIES

iStockphoto

IMPRIMERIE

Corelio

SECRETARIAT

Béatrice Jandrain, Anne Souffriau

AFFILIATION - ABONNEMENT

info@sdi.be

Journée de l'Artisan OUVERTURE DES INSCRIPTIONS

Le 26 novembre 2017 aura lieu la 11^{ème} édition de la Journée de l'Artisan, qui a pour objectif de présenter et valoriser les activités artisanales en Belgique. Les artisans qui souhaitent participer à cet événement et faire découvrir leurs activités et leur savoir-faire peuvent s'inscrire dès aujourd'hui et jusqu'au 10 octobre 2017.



Organisée depuis 2006 par le SPF Economie, avec le soutien du ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME, la Journée de l'Artisan a pour objectif de mettre en lumière le savoir-faire et le talent des milliers d'artisans actifs en Belgique.

Cet événement soutenu depuis plusieurs années par le SDI en tant que partenaire de l'événement, constitue pour les artisans une occasion unique de séduire un nouveau public et de lui faire découvrir le talent et la passion qu'ils mettent quotidiennement au service de leurs créations, toujours plus variées et originales. Totalement gratuite, la participation à la Journée de l'Artisan leur offre également une importante visibilité et une notoriété accrue.

Comment participer ?

Les artisans qui souhaitent ouvrir la porte de leur atelier au public le 26 novembre prochain, à l'occasion de la Journée de l'Artisan sont invités à compléter le formulaire d'inscription en ligne disponible sur le site www.journeedelartisan.be. Les personnes ayant participé à l'édition 2016 pourront facilement récupérer leurs données.

Ceux qui ne disposent pas d'un accès à Internet pourront contacter les organisateurs au 0800 120 33 pour recevoir par courrier les informations concernant les conditions de participation ainsi que le formulaire d'inscription.

Pension minimum des indépendants AUGMENTATION LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2017



Bonne nouvelle, ce 1^{er} septembre, les pensions vont augmenter comme suit :

- + 1% de la pension minimum de retraite et de survie en cas de carrière complète à partir du 1^{er} septembre 2017.
- + 1,7% de la pension minimum de retraite et de survie en cas de carrière incomplète au 1^{er} septembre 2017.



Emploi LA MESURE "ZÉRO COTISATION" CARTONNE

Le nombre de primo-employeurs (indépendants qui engagent pour la première fois) a dépassé la barre des 30.000 en 2016. Parmi ceux-ci, 16.393 ont pu bénéficier de la réduction "zéro cotisation sur le 1^{er} travailleur".

Rappelons que tous les employeurs qui engagent un 1^{er} salarié entre le 1^{er} janvier 2016 et la fin 2020 bénéficient d'une exonération des cotisations sociales patronales principales à durée illimitée sur ce 1^{er} travailleur. Cette disposition a pour but d'aider un maximum d'indépendants à franchir le "premier pas" de l'engagement. Elle est liée au 1^{er} emploi et non pas à la personne qui l'exerce. La dispense reste donc acquise même si le travailleur quitte son emploi et est ensuite remplacé.

Inspection économique LE "MYSTERY SHOPPING" BIENTÔT AUTORISÉ



Dans le cadre de la recherche et de la poursuite des infractions à la réglementation économique, les agents de contrôle de l'Inspection économique disposent de différentes compétences. Ils peuvent entre autres réclamer des documents, avoir accès à des locaux, prélever des échantillons et saisir des biens. Certaines infractions à la réglementation économique sont toutefois difficiles ou impossibles à constater via les techniques habituelles de recherche. Il s'agit d'infractions pour lesquelles l'entreprise concernée se comporte de façon différente si elle est informée qu'il s'agit d'un contrôle.

Pour cette raison, le gouvernement fédéral s'est récemment penché sur les infractions permettant aux contrôleurs d'approcher une entreprise en se faisant passer pour des clients potentiels sans décliner leur identité.

A noter que ces agents devront bien entendu respecter le principe de finalité et de proportionnalité. Cette compétence peut en outre uniquement être exercée s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance de pouvoir constater les circonstances réelles valables pour les clients habituels ou potentiels.

La technique du *mystery shopping* devra en principe être un dernier recours, lorsque les constatations ne peuvent avoir lieu d'une autre manière.



Jean-François Dondelet
Secrétaire Politique du SDI
jean-francois.dondelet@sdi.be

LE SDI SE BAT POUR VOUS...



PLATEFORMES DE RÉSERVATION EN LIGNE

Le SDI satisfait de la liberté bientôt rendue aux hôteliers

Depuis quelques années, les plateformes de réservation en ligne ont fait leur apparition dans le modèle économique Horeca. La vente en ligne dans ce secteur a connu un développement extrêmement rapide. Les opérateurs internet ont dû faire face, très rapidement, à une concurrence rude qui a mené à des pratiques déloyales et abusives.

Suite au succès de ces plateformes, il est devenu impossible pour les établissements Horeca de se passer des services en ligne de sites comme Booking.com ou Trivago. Ces plateformes ont acquis d'importantes parts de marché confinant à la création d'une position dominante à l'égard des établissements Horeca.

Certaines plateformes de réservation en ligne ont usé de leur rapport de force pour imposer l'insertion dans les contrats de clauses abusives. Ainsi, la clause de parité tarifaire interdit aux établissements concernés de proposer aux consommateurs un prix inférieur à ceux affichés sur le site de réservation en ligne.



Pour le SDI, défendre les établissements Horeca face aux sites de réservation en ligne, c'est défendre nos PME et le tissu local. C'est aussi aller à l'encontre d'un modèle économique qui voudrait appliquer la loi du plus fort sans aucune limite.

Heureusement, le gouvernement fédéral a entendu notre appel. Prochainement, il examinera un texte visant à interdire les clauses limitant la liberté tarifaire dans certains contrats conclus avec des plateformes de réservation en ligne. Le SDI s'en réjouit.



STATUT D'ARTISAN

Le SDI estime que le gouvernement peut mieux faire !

Sur 270.000 entreprises actives dans le secteur de l'artisanat, seuls 732 artisans ont été reconnus sur un an, soit à peine 0,27% d'entre eux.

Ce faible nombre démontre que les artisans estiment peu intéressant d'apposer un logo sur leur devanture pour se faire reconnaître par une clientèle qui n'a pas besoin de ça pour connaître son savoir-faire et la tradition qu'il véhicule.

Si par contre, la définition de l'artisan et la reconnaissance d'un véritable statut à part entière se doublait de politiques sectorielles de promotion, de valorisation et de soutien, le SDI ne doute pas que l'engouement pour le statut serait différent.

Mais au lieu d'une véritable politique en termes d'emploi, de fiscalité et de subsidiarité, le gouvernement fédéral a opté pour une politique passive de reconnaissance et de logotisation.

Les nombreux artisans que compte la Belgique ne s'y trompent pas et ceux qui prospéraient déjà bien avant cette reconnaissance n'y trouvent que très peu d'avantages, du moins à l'heure actuelle...

LOI SUR L'INSOLVABILITÉ DES ENTREPRISES

Le SDI se réjouit que les professions libérales soient concernées

Les soucis qui guettent, à l'heure actuelle, les professions libérales, sont plus nombreux qu'auparavant et nombre d'entre elles accusent aujourd'hui le coup de difficultés diverses.

Sur le plan financier d'abord, les exigences de l'Etat deviennent de plus en plus importantes. Que l'on songe à la TVA appliquée désormais aux professions juridiques (notaires, avocats, huissiers) ou aux obligations d'informatisation qui pèsent sur certaines professions (infirmiers à domicile, médecins) et qui nécessitent l'engagement de frais que les aides publiques ne permettent pas de couvrir. ...Tout cela alors que le montant de leurs honoraires est difficile à revaloriser et reste globalement faible.

A côté des problèmes financiers, d'autres difficultés peuvent surgir : perte de clients, difficile réduction des frais fixes, dénonciation des découverts bancaires, dissension entre associés, départ de salariés avec le portefeuille clients, concurrence agressive, ruptures familiales, fatigue mal assumée... Bref, les soucis qui guettent les professions libérales sont nombreux.



Le gouvernement semble avoir enfin compris qu'il fallait les aider, puisque le projet de loi sur l'insolvabilité des entreprises qu'il a récemment adopté permettra à l'avenir aux professions libérales de bénéficier d'une réorganisation judiciaire. Gageons que cette réforme permettra de redresser plus facilement la barre aux titulaires de professions libérales amenés à traverser des difficultés.



PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

Une mise en garde du SDI

Les syndicats de travailleurs (FGTB, CSC et CGSLB) ont récemment déposé au Comité National des Pensions, une proposition de méthodologie pour mesurer la pénibilité du travail. Pour le SDI, le risque d'une telle définition est d'accoucher d'un système beaucoup trop compliqué et inapplicable en pratique par les patrons. Il faut savoir que la pénibilité au travail est un concept très difficile à cerner, notamment parce que son appréciation est subjective, ce qui rend sa détermination délicate et hasardeuse.

La situation d'un indépendant est bien différente de celle d'un salarié, les enjeux n'étant pas les mêmes, ni les individus, ni les parcours de vie et de santé...

Au final, le dispositif mis au point par les syndicats risque fort de pénaliser l'activité et de détruire de l'emploi. En effet, il frappera des catégories d'emplois parmi les moins qualifiés, faiblement rémunérés et dans des secteurs très exposés à la concurrence internationale. C'est notamment le cas dans la construction, le bâtiment et les travaux d'entretien.

A ce moment, le dumping social viendra bousculer le dispositif pour faire face à une vague de délocalisations. Enfin, le SDI avertit que dans certains cas les métiers visés sont des métiers en pénurie.

FACEBOOK

Le SDI incite ses membres à utiliser les réseaux sociaux

A travers un forum permettant le dialogue régulier entre dirigeants, le réseau social Facebook a récemment indiqué vouloir accompagner les entrepreneurs dans la transition digitale. Son outil "Booster votre Business" est intéressant pour les dirigeants désireux d'utiliser Facebook comme un outil marketing permettant d'améliorer leur visibilité.

Sur les 5 dernières années, le nombre d'entreprises présentes sur le réseau social a décuplé. Facebook peut aujourd'hui générer jusqu'à 30% du chiffre d'affaires d'une entreprise commerciale. Pour convaincre les dirigeants encore réticents à se convertir au digital, l'opérateur a lancé une plateforme de formation aux techniques entreprises.

La présence des entreprises sur Facebook se doit dorénavant d'être active. Multiplier les posts quotidiens et les offres sur le

réseau tout en échangeant directement avec le client, c'est la clé du succès de cette entreprise de fromagerie artisanale affiliée au SDI et qui assure avoir opéré une transition digitale parfaite, puisque désormais les clients passent directement commande via Messenger et le chat en ligne permet de rencontrer plus rapidement les souhaits et les difficultés rencontrées par les clients.



Une nouvelle clientèle plus jeune et plus fidèle est apparue via le réseau social. Tous les analystes s'accordent à dire que les pages Facebook entreprises n'ont pas encore développé toutes leurs fonctionnalités. De nouveaux outils Business devrait voir le jour dans les prochains temps et le SDI se réjouit de la prise de conscience du terrain des entreprises par Facebook.

RÉINTRODUCTION DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Le gouvernement a entendu l'appel du SDI



Le SDI réclame depuis des mois la réintroduction de la période d'essai pour permettre aux petites entreprises d'envisager l'embauche sous un jour nouveau ! Bonne nouvelle : le gouvernement a entendu notre appel. A la mi-juin, le Ministre des Indépendants Willy Borsus a en effet proposé un système intermédiaire qui, s'il ne rétablit pas une véritable période d'essai, soulage quand même les entreprises en cas de licenciement dans les premiers temps de l'embauche en allégeant les délais de préavis à respecter. Ainsi, le préavis passerait de deux semaines à une semaine en cas d'engagement depuis moins de trois mois.

Pour les indépendants, engager du personnel, c'est prendre un très gros risque. Mais depuis la suppression de la période d'essai, le contrat de travail est devenu plus contraignant qu'un contrat de mariage. Malgré le fait que l'employeur et le travailleur se connaissent à peine, la loi leur impose d'emblée un engagement ferme. Résultat : de nombreux entrepreneurs hésitent à engager. Le SDI estime pour sa part totalement anormal qu'un employeur ne puisse rompre que difficilement une relation de travail débutante lorsque celle-ci n'est pas concluante.

Le SDI appelle le gouvernement à adopter et à mettre en œuvre par priorité la proposition du Ministre Borsus, persuadé qu'elle engendrera pour les entreprises des investissements de développement en personnel supplémentaire.

NOS REVENDICATIONS ABOUTISSENT...



Déjà pas mal d'avancées du gouvernement pour les indépendants et les PME !

Le bilan du gouvernement fédéral en ce qui concerne les indépendants et les PME est déjà plus qu'honorable à la moitié de la législature. Voici les mesures principales qui ont été mises en œuvre en 30 mois de mandat...

STATUT SOCIAL DES INDEPENDANT

Baisse des cotisations sociales de 22 à 20,5 %

Baisse des taux des cotisations sociales des indépendants de 22% à 21,5% en 2016, puis à 21% en 2017 et à 20,5% en 2018.

Couverture sociale "droit passerelle"

Le droit passerelle permet de cesser une activité anticipativement pour raisons économiques et d'obtenir avec maintien des droits

pendant maximum 12 mois une indemnité de 1.168,73 EUR ou de 1.460,45 EUR si charge de famille.

Indépendants prodiguant des soins à des proches



Autorisation de prendre soin d'un membre de sa famille ou d'un enfant handicapé pendant maximum 6 mois par demande et maximum 12 mois sur l'ensemble de la carrière. Indemnité de 1.168,73 EUR et dispense de cotisations sociales. Possibilité d'interrompre partiellement ses activités et perception de 584,36 EUR par mois sans dispense de cotisation sociale.



Activité autorisée en cas d'incapacité de travail et d'invalidité

Depuis le 1^{er} juillet 2015, l'exercice d'une autre activité dans un but de reprise de travail complète est possible pendant 18 mois (au lieu de 12). L'indépendant peut aussi être autorisé à exercer une autre activité sur les capacités restantes en cas de grave maladie.

STOP
AUX DISCRIMINATIONS
À LA SANTÉ

Les 30 premiers jours, un indépendant n'a pas le droit d'être malade.
C'est inacceptable!



www.sdi.be
02 652 26 92
info@sdi.be



Mesures en faveur des femmes indépendantes



Extension du congé de maternité des indépendantes à 12 semaines avec possibilité de prendre ce congé non seulement à la semaine mais également à temps plein ou à mi-temps.

Exonération du paiement des cotisations sociales avec maintien des droits pour le trimestre qui suit l'accouchement.

Indépendant complémentaire et chômage

Depuis le 1^{er} octobre 2016, le bénéficiaire d'une allocation de chômage peut se lancer sous certaines conditions comme indépendant à titre complémentaire. Avant, il ne pouvait cumuler ces 2 statuts que s'il était déjà indépendant complémentaire avant de bénéficier d'une allocation de chômage.

EMPLOI

Zéro cotisation patronale à vie sur le 1^{er} salarié

Absence de cotisations sociales patronales principales à durée indéterminée sur le premier travailleur depuis le 1^{er} janvier 2016.



Réduction des cotisations ONSS du 2^{ème} au 6^{ème} salarié

Ces avantages relatifs aux 6 premiers travailleurs ont pour but de stimuler la création d'emplois. Les montants des réductions sont conséquents :

2014

Engagement	5 trimestres	4 trimestres suivants	4 derniers trimestres
1 ^{er} travailleur	1.500 EUR / trim.	1000 EUR / trim.	400 EUR / trim.
2 ^{ème} travailleur	1.000 EUR / trim.	400 EUR / trim.	400 EUR / trim.
3 ^{ème} travailleur	1.000 EUR / trim.	400 EUR / trim.	0 EUR
4 ^{ème} travailleur	1.000 EUR / trim.	400 EUR / trim.	0 EUR
5 ^{ème} travailleur	1.000 EUR / trim.	400 EUR / trim.	0 EUR

2017

Engagement	5 trimestres	4 trimestres suivants	4 derniers trimestres
1 ^{er} travailleur	0	0	0
2 ^{ème} travailleur	1.550 EUR / trim.	1.050 EUR / trim.	450 EUR / trim.
3 ^{ème} travailleur	1.050 EUR / trim.	1.050 EUR / trim.	450 EUR / trim.
4 ^{ème} travailleur	1.050 EUR / trim.	1.050 EUR / trim.	450 EUR / trim.
5 ^{ème} travailleur	1.050 EUR / trim.	1.050 EUR / trim.	450 EUR / trim.
6 ^{ème} travailleur	1.050 EUR / trim.	1.050 EUR / trim.	450 EUR / trim.

Assouplissement des groupements d'employeurs

Période d'autorisation illimitée. Délais de traitement raccourcis maximum 40 jours au lieu de 100 jours...



FISCAL

Déductions pour investissements professionnels

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les déductions pour les investissements professionnels sont passées de 4 à 8% pour les PME et de 3,5 à 8% pour les indépendants en personne physique.



Déductions pour investissements numériques



Extension de la déduction pour investissement unique aux investissements concernant la sécurisation des technologies de l'information et de la communication, les systèmes de paiement et les systèmes de facturation numériques.

Taxshelter

Réduction d'impôts pour les prises de participations dans le capital de 45% pour les microsociétés et de 30% pour les PME constituées depuis moins de 4 ans.



Boni de liquidation

A titre transitoire, les PME peuvent mettre en réserve chaque année une partie de leurs bénéfices imposables sur un compte de passif distinct. Ces réserves font l'objet d'une taxe anticipée de 10% au lieu des 25%.

PENSION

Egalisation entre les indépendants et les salariés

Le 1^{er} août 2016, pour la première fois en Belgique, les pensions minimum des salariés et des indépendants au taux isolé ont été mises sur un pied d'égalité. Cette pension minimale concerne 4 pensionnés indépendants sur 5.



TOUTE UNE CARRIÈRE
POUR RIEN !

STOP
À L'INJUSTICE !

NOUS VOULONS
UNE PENSION
DÉCENTE !!!



STOP AUX DISCRIMINATIONS À LA PENSION

Après leur carrière, les indépendants n'ont pas à vivre dans l'indigence !

www.sdi.be - 02 652 26 92 - info@sdi.be

Suppression des limites d'activité autorisée

De nombreux indépendants étaient pénalisés lorsqu'ils continuaient à travailler après leur pension... Ils peuvent désormais bénéficier de 100% de leur pension.

Prise en compte des derniers trimestres prestés

Auparavant, le calcul de la pension s'arrêtait automatiquement au 31 décembre de l'année précédant la prise de pension.



Rachat des études

Mise en place en 2017 de nouvelles modalités avantageuses de rachat des années d'études pour les indépendants.



Instauration d'une PLCI

Accès à un 2^{ème} pilier de pension (pension complémentaire) pour les indépendants. Jusqu'ici, seuls les indépendants en société y avaient accès. La possibilité va être étendue à tous les indépendants en personne physique, aux conjoints aidants, aux aidants indépendants et aux indépendants à titre complémentaires qui cotisent autant que ceux à titre principal.

Hausse des pensions minimum

La pension minimum pour indépendant isolé avec une carrière complète d'indépendant a été augmentée de 115,97 EUR par mois (+ de 10%) depuis le début de la législature.

FINANCEMENT

Accès au financement

Amélioration de l'information précontractuelle et accompagnement des PME en cas de refus d'octroi de crédit. Diminution des lourdeurs administratives pour les microcrédits. Réforme des sûretés et garanties : encadrer le recours à une sûreté ou garantie, permettre une révision des sûretés et garanties et des indemnités de emploi...



Lutte contre le dumping dans la construction

40 mesures concrètes : élargir l'enregistrement obligatoire sur les chantiers, renforcer notre système Limosa pour les étrangers, lutter contre l'abus du chômage économique temporaire, éviter les prix illégalement bas dans les marchés publics, limiter le nombre de sous-traitants dans la chaîne verticale à deux par spécialisation...



SECTEURS

Plan Horeca

Création des flexijobs. Nouveau système pour les heures supplémentaires qui sont devenues libératoires, c'est-à-dire que le brut = le net.



Le dumping social tue les petits indépendants !

Nouvelles règles pour les marchés publics

Relèvement à 30.000 EUR du plafond pour les marchés qui peuvent se concrétiser via une facture acceptée (actuellement 8500 EUR). Obligation pour le pouvoir adjudicateur de rejeter les offres qui violent le droit du travail. Prise en compte de critères qualitatifs, environnementaux et/ou sociaux...



Code de conduite pour les contrats de brasserie

Un code de conduite a été signé entre les brasseries, les commerçants en boissons et les exploitants horeca.

Assurance obligatoire pour les architectes et les entrepreneurs



Les architectes, entrepreneurs et prestataires de services dans le secteur de la construction (bureau d'études, ingénieurs) devront souscrire une assurance responsabilité civile à partir du 1^{er} janvier 2018.

Reconnaissance de la qualité d'artisan

La définition d'artisan est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2016. La reconnaissance légale doit être demandée au SPF Economie.



Création du statut d'étudiant-entrepreneur

Nouveau statut pour les étudiants-entrepreneurs de moins de 25 ans. Régime de cotisations sociales avantageux. Maintien des droits en soins de santé en tant que personne à charge si les revenus sont réduits...

L'avis du SDI : pas mal mais il reste du travail !

Pour notre fédération, si les avancées dont se glorifie le Ministre des Indépendants Willy Borsus, sont bien réelles, il reste cependant beaucoup de chemin à parcourir. Nombre de mesures sont volontairement magnifiées mais, à l'analyse, on en aperçoit vite les limites.

Si la mesure zéro cotisation à vie sur la première embauche est indéniablement positive, elle crée cependant une distorsion de concurrence avec les employeurs qui ont engagé les années précédentes et qui n'en bénéficient pas et avec toutes les PME qui peinent à maintenir l'emploi existant !

Si la mise en place d'un droit passerelle est une mesure qui "sur papier" est bénéfique pour les indépendants en difficultés, elle ajoute cependant la condition nouvelle d'avoir payé les cotisations d'au

moins 4 trimestres au cours des 16 trimestres précédents. Autant dire qu'avec une condition tellement restrictive, l'accès de la mesure à toute une série d'indépendants en difficultés est verrouillé.

Au sujet de la réactivation de la déduction pour investissements productifs dans les PME, le SDI rappelle que ce qu'attendent les entreprises sont des mesures massives et durables comme une

diminution de l'impôt de sociétés pour stimuler le niveau global des investissements.

La mise en place d'un statut d'étudiant entrepreneur ne concernera qu'une infime partie des étudiants et ne dopera certainement pas l'entrepreneuriat chez les jeunes. Le SDI aurait préféré une mesure plus globale s'attaquant à la difficulté de pérenniser une activité dans les trois premières années de démarrage et qui mette en place un statut spécifique pour le starter d'entreprise qui manque cruellement aujourd'hui.

Le système du groupement d'employeurs n'est pas encore assez rentré dans les mœurs et mérite un vaste plan de communication, tant il est intéressant à bien des égards et notamment au niveau des économies d'échelle qu'il permet.

La prolongation à 12 semaines du congé de maternité pour indépendantes risque de ne pas rencontrer le succès escompté car le véritable obstacle est que la grande majorité des indépendantes ne peut pas



se permettre d'arrêter complètement voire même partiellement son activité pendant aussi longtemps. Et ce n'est pas une maigre compensation financière qui les incitera à stopper leur activité le temps du congé.

Depuis plus d'un an, le tax shelter pour start-up offre une réduction d'impôt pouvant aller jusqu'à 45.000 EUR par an ! Cependant, peu de plateformes de crowdfunding sont éligibles au mécanisme et, comble de l'ironie, le créateur d'entreprise, à savoir celui qui prend tous les risques et qui est à l'initiative du projet, est exclu du mécanisme !



L'égalisation des pensions minimum des indépendants sur celles des salariés ne doit pas faire oublier qu'il ne s'agit que de la pension minimum et que les montants sont encore actuellement dérisoire et tiennent compte d'une carrière complète de 45 ans, soit 1.500,07 EUR au taux ménage et de 1.200,43 EUR au taux isolé.



La mise en place d'une procédure accélérée de transaction entre l'auteur d'un vol à l'étalage et le commerçant préjudicié est une utopie complète, comme nous l'expliquons en page 15 de ce magazine !



La valorisation de l'artisanat est un véritable flop. Sur 270.000 artisans, seuls 732 d'entre eux ont demandé leur reconnaissance en un an, soit à peine 0,27% d'entre eux. Au lieu d'une véritable politique en termes d'emploi, de fiscalité et de subsidiation, le gouvernement a opté pour une politique passive de reconnaissance et de logotisation. Les nombreux artisans que compte le SDI ne s'y trompent pas et ceux qui prospéraient déjà bien avant cette reconnaissance n'y trouvent que très peu d'avantages.



Partenariat SDI - Sodexo

Octroyez les avantages de la Sodexo Card® à vos collaborateurs à un tarif préférentiel

Bonne nouvelle! Grâce au partenariat que nous avons négocié avec Sodexo, expert en solutions extralégales de motivation pour les employés, les membres du SDI bénéficient de réductions exclusives. N'hésitez pas à en profiter !

Avec ses nombreux chèques, Sodexo vous offre une large gamme d'avantages extralégaux acceptés dans le réseau le plus étendu de Belgique et à un tarif avantageux grâce à votre affiliation auprès du Syndicat des Indépendants et des PME.

Produits disponibles sur la



Sodexo Card®



Eco Pass® (éco-chèque) : 15% de réduction sur la prestation de service* lors de chaque commande. Offre valable pour tout membre du SDI pas encore client Sodexo.



Lunch Pass® (chèque repas) : 30% de réduction sur les coûts uniques, à savoir la carte et le démarrage + 10% de réduction sur la prestation de service* et le coût par bénéficiaire. Offre valable pour tout membre du SDI pas encore client Sodexo pour un contrat e-Lunch Pass®



Cadeau Pass® (chèque cadeau) : 15% de réduction sur la prestation de service* lors de chaque commande. Offre valable pour tout membre du SDI pas encore client Sodexo.



Sport & Culture Pass® : 15% de réduction sur la prestation de service* lors de chaque commande. Offre valable pour tout membre du SDI pas encore client Sodexo. Ce produit est uniquement disponible sous format papier (chèques)

Découvrez toutes les enseignes sur la plate-forme Sodexo4You à l'adresse <http://sodexo4you.be>

Une question ?

Sodexo vous répond au 02/547.55.04 du lundi au vendredi de 8h30 à 17h00 ou par email : infocom.svc.be@sodexo.com

(* Prestation de service : frais forfaitaires liés à la commande.

Insécurité

Un plan fédéral pour lutter contre la criminalité ciblant les commerces

Les commerces de proximité doivent faire face à des attaques nouvelles et des formes d'agressions de plus en plus violentes. Devenus des cibles de choix des malfaiteurs, les commerçants cherchent des actions concrètes pour endiguer le phénomène. Le gouvernement fédéral vient d'emboîter le pas en approuvant un ensemble de mesures visant à aider les commerçants à lutter contre la criminalité dont ils sont fréquemment victimes.

Chaque année, plus de 20.000 vols à l'étalage sont comptabilisés dans les statistiques de criminalité identifiées par la police fédérale (21.192 en 2015). Cependant, vu que de nombreux commerçants renoncent à déposer plainte, l'ampleur serait beaucoup plus importante encore. La perte globale pour le secteur est évaluée entre 1 et 2% du chiffre d'affaires.

Pour cette raison, le gouvernement a décidé de mettre en place un arsenal de mesures afin de protéger davantage les commerçants.

Sanction immédiate des voleurs

Il s'agit de mettre en place chez nous un système comparable à ce qui existe déjà aux Pays-Bas et qui prévoit une procédure de sanction immédiate via une transaction entre le commerçant et le voleur surpris en train de commettre un vol; cette sanction éteint alors toute action civile.

Trois scénarios peuvent se présenter sur le terrain :

- Le voleur et le commerçant conviennent mutuellement d'un arrangement après le vol. Il n'y a pas d'intervention de la police.
- Même principe, mais avec l'intervention de la police qui constate que le coupable et la victime sont prêts à faire une transaction. La police constate également qu'on se trouve bien dans les conditions et les critères prévues dans un protocole global. Dans ce cas, un PV ne doit pas être établi en vue de la saisine du Parquet. Il doit être convenu clairement dans le protocole pour quels vols (par exemple pour des montants plus petits, pas d'utilisation de la violence ou d'effraction, etc.) et pour quelles personnes (pas de récidive) une constatation ordinaire peut intervenir. Le Parquet recevra une



liste de la police concernant ces transactions afin de pouvoir contrôler le système et identifier les voleurs concernés.

- Il y a intervention de la police et un PV est transmis au Parquet car le vol ne tombe pas dans les critères du protocole. Une transaction entre le coupable et la victime est éventuellement possible mais le Parquet restera libre de poursuivre le coupable.

Sanction pénale des violations d'espace commercial

Actuellement, pénétrer par effraction dans une propriété autre qu'une habitation personnelle sans avoir commis de fait punissable n'est pas passible d'une sanction pénale. Un commerçant ne peut par exemple pas porter plainte contre quelqu'un qui circule dans sa réserve tant qu'elle n'a pas volé quelque chose. Une disposition sera introduite dans le Code pénal pour sanctionner la violation de l'espace commercial.

Encouragement des paiements électroniques

L'objectif de la mesure est d'encourager le recours par les indépendants et PME (commerçants, professions libérales, artisans,...) aux paiements électroniques. Il présente en effet l'avantage d'assurer la sécurité des indépendants en limitant la possession de montants liquides et d'assurer le paiement des prestations effectuées (éviter l'effet du «je n'ai pas de liquide sur moi»).

Or, entre les coûts mensuels, l'achat ou la location de terminaux et la connexion internet, le paiement électronique peut représenter un coût significatif pour les commerçants. Le Gouvernement prépare

donc des incitants afin de stimuler l'utilisation des terminaux bancaires de paiements en ce compris les nouveaux outils de paiement (sans contact,...). Ceux-ci pourraient prendre la forme suivante :

- augmentation du pourcentage de déduction pour investissements liés aux paiements numériques à 20,5%;
- déduction majorée de 50% des frais de location des terminaux bancaires.

Lutte contre les cyber-attaques visant les PME

Des actions seront menées dans le domaine de l'information, la sensibilisation et la formation des PME aux menaces que représente la cybercriminalité. En effet, si 73% des grandes entreprises se protègent contre les cyberattaques, seulement 28% des PME le font, ce qui est dramatiquement bas. Autre fait interpellant : alors qu'un internaute sur 3 a déjà été victime d'une cyberattaque, le chiffre s'élève à 54% pour les PME.

Le Gouvernement va donc intégrer les PME dans le groupe "Cyber security coalition Belgium" qui rassemble actuellement les pouvoirs publics, les grandes entreprises et le milieu académique. Dès lors, ils établiront ensemble un plan d'action afin d'intégrer les PME dans l'effort national pour la cybersécurité.

L'entrée en vigueur de la plupart de ces mesures est prévue pour la fin 2017.

L'avis du

Il est exact que les commerçants sont en première ligne et représentent près de la moitié des victimes d'agressions diverses.

Le SDI se réjouit donc que le gouvernement fédéral ait décidé de privilégier des mesures de lutte contre le vol à l'étalage dans les magasins. Cependant, on constate sur le terrain que le phénomène du vol est loin d'être la seule forme d'agression qui mine le quotidien des commerçants.

Les malfaiteurs ont bien compris que les commerces de proximité étaient plus vulnérables et demeuraient des cibles plus faciles. Ils restent l'un des derniers endroits à disposer de fortes sommes d'argent en liquide ou de produits (bijoux, cigarettes, alcools, jeux de hasard) ayant une forte valeur marchande à la revente.

La police doit faire son travail !

L'introduction d'une possibilité de règlement transactionnel entre le commerçant et le voleur pose cependant problème pour le SDI. La question que nous nous posons paraît évidente : comment peut-on autoriser un commerçant, avec tous les risques que cela comporte, à retenir un voleur pour essayer d'obtenir un arrangement financier sur le vol qui vient d'être commis ?

Le commerçant et sa clientèle risquent dorénavant de courir des risques supplémentaires et le SDI se refuse à ce qu'un commerçant mette sa vie et celle de ses clients en péril en jouant au chérif sur ses terres. C'est à la police d'assurer ce rôle !

Une autre mesure prévue est la pénalisation de la violation de l'espace commercial. Le SDI ne peut que la cautionner, mais se



demande comment on a pu attendre autant d'années avant de sanctionner ce qui paraît aller de soi.

Le paiement électronique est l'avenir !

Quant à l'encouragement des paiements électroniques, c'est évidemment une mesure que nous réclamons depuis des années, l'idée étant que ce type de paiement soit accessible aux petits commerces à des conditions tarifaires concurrentielles.

Enfin, le gouvernement prévoit de développer des actions dans le domaine de l'information, de la sensibilisation et de la formation des PME aux menaces que représente la cybercriminalité. C'est une excellente mesure. Bien souvent, les PME sont en effet sous-protégées contre ce type de menaces qui peuvent avoir des répercussions considérables.

En résumé, le plan que le Gouvernement compte mettre en place est un bon signal lancé aux commerçants qui se sentent souvent désemparés face aux nouvelles formes de criminalité qu'ils rencontrent au quotidien.

"La baisse des liquidités disponibles aux caisses, l'amélioration des systèmes de sécurité via des incitants et notamment fiscaux (l'encouragement de l'utilisation de terminaux bancaires, sas d'entrée, vidéo surveillance, coffres à ouverture temporisée, ...), le développement d'une culture de la sûreté avec

un personnel mieux formé devraient clairement contribuer à améliorer la sécurité des commerçants", souligne Jean-François Dondelet, porte-parole du SDI.





Paiements électroniques

Vincent Coussement
Directeur Petites et Moyennes Entreprises
Worldline
vincent.coussement@worldline.com



Rappelez-vous il y a un an...

Le 1^{er} juin 2016, Worldline a baissé considérablement ses tarifs Bancontact pour les paiements de petits montants. Aujourd'hui, les transactions jusqu'à 5 euros coûtent 2 cents plutôt que 5 cents, et les transactions entre 5 et 10 euros ne coûtent plus que 5 cents.

Petits montants ? Par carte évidemment !

Aujourd'hui, il n'est plus inhabituel de payer avec sa carte, même pour des petits montants. Suite à notre baisse de prix, vous avez été très nombreux à avoir joué le jeu et mis en avant le paiement par carte pour les petits montants. Et force est de constater que cela va dans le sens des attentes de vos clients ! En effet, les paiements électroniques de moins de 5 euros ont enregistré une **progression de 33 %** ces 10 derniers mois dans les commerces de proximité. Et la courbe ne cesse de grimper : en mars 2017, le nombre de paiements électroniques inférieurs à 5 euros a connu une hausse de **plus de 45 %**.

Le paiement électronique de petits montants opère clairement une percée majeure en Belgique. Jamais par le passé les Belges n'avaient utilisé aussi souvent leur carte Bancontact pour des petits montants. Les consommateurs ont de plus en plus souvent le réflexe d'utiliser leur carte de banque pour payer leur pain ou leur journal.



Michelle Vermeulen, propriétaire du bar Michele's Sunset à Blankenberg : « *Les clients commencent toujours par demander s'ils peuvent payer par carte, même pour les petits montants. Ils réagissent ensuite souvent laconiquement : « Alors nous restons encore un peu et en buvons encore quelques-unes.* » C'est donc très agréable pour le client, mais aussi pour nous, car les gens dépensent réellement plus. Ils veulent en boire 'encore une petite' et cette petite se transforme facilement en deux, trois ou quatre. Sans oublier que moins de monnaie signifie aussi moins d'argent qui se perd. »



Le paiement électronique, c'est bien plus qu'une carte bancaire et un terminal



L'utilisation des cartes se généralise et la Belgique évolue de plus en plus vers une société sans cash. Le paiement électronique vous garantit **simplicité, rapidité et sécurité**. Mais ce n'est pas tout !



Le paiement électronique vous permet de gagner du temps

Vous n'avez pas d'argent à manipuler ou à trier en fin de journée, ce qui allège votre administration et évite les risques d'erreur. Un avantage aussi pour vos clients qui ne sont pas obligés de transporter du cash ou de chercher leur mitraille dans leur portefeuille.

De plus, vous ne devez pas courir à la banque pour vous approvisionner en monnaie ou déposer le montant de votre caisse, ce qui vous fait gagner un temps précieux que vous pouvez consacrer à votre commerce.



Le paiement électronique vous permet de gagner de l'argent

Le cash a un coût. En acceptant le paiement électronique, vous réduisez les frais bancaires liés à la gestion du cash et les coûts liés à la sécurité, qui est nécessaire quand il y a de l'argent liquide dans les caisses. En plus, votre comptabilité s'en trouve simplifiée, ce qui équivaut aussi à une baisse des coûts administratifs.

Et puis quand vos clients ont la possibilité de payer par carte, ils dépensent généralement plus car ils ne sont pas limités au cash qu'ils ont dans leur portefeuille.



Le paiement électronique vous permet de répondre aux attentes de vos clients

Vos clients veulent pouvoir régler leurs achats par voie électronique en toute circonstance, quel que soit le montant et quel que soit l'endroit ! Ils apprécient la facilité et la rapidité du paiement par carte qui accélère le passage en caisse.



Le paiement électronique vous permet d'être innovant

Plus le temps passe et plus les nouvelles technologies sont présentes. L'évolution numérique a bouleversé les comportements d'achat. Aujourd'hui, les consommateurs aspirent à une tout autre manière de payer, rapide, simple et sécurisée. Pour répondre à la demande du marché, de nouvelles innovations sont apparues dans le paysage du paiement.



Paielement sans contact, encore plus simple et plus rapide !

Le paiement par carte est rapide, mais il l'est encore plus quand il se fait sans contact ! Déjà plus de 1.250.000 Belges ont une carte Bancontact équipée de la technologie NFC (Near Field Communication – Communication en champ proche). Plus besoin de code PIN quand le montant est inférieur à 25 €. Il suffit d'approcher sa carte à quelques centimètres du terminal de paiement et le tour est joué ! En tant que commerçant, vous bénéficiez de la même garantie de sécurité qu'un paiement classique !



Le smartphone, véritable révolution du paiement

Aujourd'hui on ne peut plus s'imaginer vivre sans smartphone, il est toujours présent, partout où nous allons. Ce nouveau mode de vie a donné naissance à une nouvelle tendance : les consommateurs belges sont de plus en plus friands du paiement mobile. Trois Belges sur quatre utilisent régulièrement leur smartphone ou un autre appareil portable pour effectuer leurs achats. D'après une étude de Worldline et de de GfK, organisme d'études de marché indépendant, 99 % des consommateurs pensent même que le smartphone s'imposera comme moyen de paiement dans les magasins d'ici à 10 ans. Le paiement sans contact avec son téléphone est devenu une réalité grâce à l'application Belfius pour les mobiles Android équipés de la technologie NFC. Il est désormais possible de réaliser une transaction Bancontact juste en approchant son téléphone du terminal de paiement. Encore plus rapide et convivial pour l'utilisateur !



Avantage

Wouter Lovenich
Partnership Coordinator
Total Gas & Power Belgium
wouter.lovenich@totalgp.be



Le rachat de Lampiris par notre partenaire Total a été annoncé en juin 2016. C'est aujourd'hui une réalité.

Gaz et électricité

Total Gas & Power et Lampiris unissent leurs forces

Les activités de Total Gas & Power Belgium SA et Lampiris SA seront fusionnées sur le marché Belge du gaz naturel et de l'électricité, avec Lampiris SA comme siège social. Par contre, Total Gas & Power ne disparaîtra pas, et sera utilisé comme marque pour les clients professionnels. La marque Lampiris restera d'application pour les clients particuliers.

Avec Lampiris, Total Gas & Power a décidé de fournir **de l'énergie 100% verte à tous les clients professionnels**, y compris les clients de Total Gas & Power Belgium.

Quelques bonnes nouvelles de l'intégration de Lampiris et Total Gas & Power pour les clients professionnels :

- Une énergie 100% verte.
- L'envergure internationale de Total permettra la négociation en votre faveur de prix encore plus compétitifs à l'avenir.
- Vous bénéficiez désormais d'une offre plus large de produits énergétiques responsables car Total est un acteur «multi-énergies» qui propose bien plus que du gaz et de l'électricité. Parmi les ambitions figure le développement de nouveaux produits et services en mobilité électrique et énergie solaire.
- L'Eco-programme est un nouveau service qui permet à vos collaborateurs de bénéficier de tarifs avantageux auprès de Lampiris en tant que particuliers.
- Les 50.000 clients professionnels se verront livrer de l'énergie 100% verte, ce qui représente une diminution d'environ 500.000 tonnes de CO₂ par an.

Le saviez-vous ?

- Le groupe Total s'est engagé dans une stratégie ambitieuse de fourniture d'énergies toujours plus responsables. Comme le prouvent les récentes actions, il est parfaitement possible de conjuguer enjeux économiques et durabilité. Dans ce contexte, Total et Lampiris partagent des valeurs très proches, d'où la volonté de combiner les forces de chacun pour offrir aux clients professionnels le meilleur de deux mondes convergents.
- Total est l'un des seuls fournisseurs d'énergie à avoir signé, à la COP21, le pacte qui engage les sociétés à maintenir le



réchauffement climatique de la planète sous les 2°C au cours des 20 années à venir.

- Total est le deuxième acteur mondial du solaire photovoltaïque.
- Ensemble, Total et Lampiris totalisent 4.800 emplois en Belgique.

Committed to better energy!

N'HÉSITEZ À CONTACTER TOTAL GAS & POWER ET LAMPIRIS

Ils sont joignables au **02/4862121** ou par e-mail à **pro@totalgp.be**

La meilleure
solution
énergétique,
sans casse-tête !



Total, votre partenaire multi-énergie.

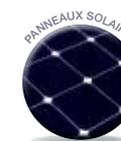
En tant que membre du **Syndicat Des Indépendants et des PME**,
bénéficiez d'avantages exclusifs sur l'offre gaz & électricité.

ÉCONOMISEZ JUSQU'À :

15% sur votre facture
gaz et électricité

Pour toute question sur ce sujet, contactez-nous.

N'oubliez pas de mentionner votre numéro de membre SDI pour profiter de ces conditions.
gp.brussels.customer@total.com | Tél.: 02 224 96 00 | www.gas-power.total.be/fr/sdi





METTEZ TOUS LES ATOUTS DANS VOTRE JEUX...

Olivier Piantadosi
Consultant Agréé RW
www.effigesconsult.be

Comment une meilleure organisation peut augmenter votre rentabilité

Très souvent, des entreprises nous contactent en nous demandant si nous pouvons les aider à augmenter leur clientèle. Cette démarche est certes très louable mais augmenter une clientèle n'est pas toujours simple à réaliser. Le cas vécu vous aidera à mieux comprendre les enjeux d'une telle action.

Nous sommes contactés par la gérante d'une entreprise qui sollicite nos conseils pour augmenter sa clientèle et, partant de là, accroître son chiffre d'affaires. En effet, malgré un nombre considérable d'heures de travail, son activité reste à la limite de la rentabilité.

Nous nous rendons au sein de l'entreprise afin de mieux la connaître et, avec un œil expert extérieur, discerner les lacunes organisationnelles. A ce sujet, un regard extérieur, exempt de toute émotion, se révèle indispensable car trop souvent, les chefs d'entreprise vivent jour et nuit pour leur activité et n'ont plus le recul nécessaire, ou ne prennent plus le temps de poser un regard objectif sur leur entreprise ainsi que sur leur façon de procéder.

Il s'agit en l'espèce d'une entreprise de vente par e-commerce d'accessoires pour smartphone. Marché très concurrentiel par définition, les marges bénéficiaires n'étant pas énormes, la gérante, consciente de la situation, estimait donc qu'elle devait accroître sa clientèle de manière substantielle pour atteindre une meilleure rentabilité.

Une organisation défailante...

Le premier audit réalisé par nos soins mit en évidence la situation suivante :

- La gérante travaillait effectivement entre 19 et 21 heures par jour, week-end compris !



Contact

E-mail : partenariat.sdi@gmail.com
Tél.: 0476 39 82 53

- Elle était aidée dans sa tâche par une personne à plein temps ainsi que par 3 personnes à temps partiel.
- Elle recevait via le site environ 1.000 messages par jour (demande de renseignements complémentaires essentiellement) pour 150 commandes en moyenne par jour, commandes qui devaient être préparées et expédiées le lendemain.

Mais faute de temps,

- 40% seulement des messages recevaient une réponse dans la journée.
- Une moyenne de 75% des expéditions étaient effectivement assurées le lendemain.

Dès lors, un certain mécontentement des visiteurs du site commençait à être perçu, via des messages sur le site ainsi que certains commentaires sur le net. Cela se traduisait également par un nombre stationnaire de messages et de commandes, voire une légère diminution.

Avant tout, il est important de bien se rappeler qu'un client vraiment très content en parlera à 3 personnes tandis qu'un client mécontent en parlera à 9.

La première constatation était une organisation très peu rationnelle dans le traitement des commandes. Des manipulations répétitives et inutiles des envois, l'utilisation de techniques archaïques et un manque flagrant de logique dans le traitement des colis consumaient littéralement le temps et l'énergie de toute l'équipe. Quand un colis est manipulé 6 fois avant d'être prêt à l'expédition et qu'il subsiste encore 10% d'erreur, il est grand temps de revoir complètement l'organisation.

Ce qui est logique est toujours simple !

Nous avons implanté un système de traitement, de préparation et d'expédition des commandes très logique et très simple. En effet, ce qui est logique est toujours simple !

Ainsi, avec le même personnel disponible, le temps de préparation a été divisé par 5 et le pourcentage d'erreur est descendu sous la barre des 1%.

Le temps disponible ainsi libéré est utilisé à présent pour répondre aux messages. Et là, l'amélioration est plus flagrante encore :

- Malgré un nombre de messages en légère augmentation (environ 1.200 par jour), 80% des messages reçoivent une réponse dans la journée et 100% dans les 2 jours.
- Mais surtout, grâce à cette meilleure gestion du temps, l'entreprise est passée de 150 commandes par jour à 385 commandes par jour en moyenne !!!!

Et tout cela sur une période d'un mois, sans aucun investissement ni augmentation de personnel.

Des résultats immédiats

Mais mieux encore :

- Le nombre de commandes a augmenté mais également le nombre d'articles par commande.
- Les quantités commandées chez les fournisseurs ayant été multipliées par 4 environ, des négociations ont été menées pour obtenir une réduction importante du prix d'achat.
- Une utilisation de l'outil informatique existant permet à présent de mieux gérer les stocks. Dans le cas d'articles à faibles marges, cette gestion des stocks est primordiale à plus d'un titre :



1. Chaque article invendu impacte la rentabilité de l'entreprise en raison des faibles marges.
2. Les articles ayant une très courte période de vente (15 jours) en raison d'une volonté de changement de la part des consommateurs, à de rares exceptions, les articles invendus endéans les 15 jours sont presque irrémédiablement destinés à être vendus à perte.

Ce qu'il faut retenir

Par cet exemple, nous tenions à montrer :

- Qu'il est parfois plus simple de servir correctement une clientèle existante et de la fidéliser plutôt que d'essayer de conquérir à tout prix de nouveaux clients.
- Qu'il est nécessaire d'assurer un bon service à la clientèle (information – livraison) afin de la conserver.
- Qu'il peut être néfaste pour la survie de l'entreprise d'augmenter sa clientèle sans être absolument certain de pouvoir assurer des prestations et un service de qualité (effets pervers).
- Qu'avant de procéder à des investissements ou avant de recruter, un bon audit organisationnel peut apporter des solutions efficaces par l'exploitation optimisée des ressources humaines et matérielles existantes.

Conditions préférentielles pour les membres du SDI

Des audits sont proposés à des prix plus qu'avantageux par certains partenaires du SDI afin de vous aider à repérer les points d'organisation qui pourraient être améliorés dans votre entreprise.

Trop souvent, les chefs d'entreprise ne prennent pas le recul nécessaire pour poser un regard objectif sur leur entreprise ainsi que sur leur façon de procéder. Vous avez tout intérêt à régulièrement "lever votre nez de votre guidon" et à vous pencher sur les possibilités d'améliorer le fonctionnement de votre entreprise ! N'hésitez pas à nous demander un audit pour que nous vous aidions de manière objective et efficace...



Jacques Roland
Consultant
roland.jacques@jirras.be



Est-il est possible de vous assurer contre le burn-out ?

Les risques psychosociaux au travail, c'est la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique (et physique) en raison de causes multifactorielles comme l'organisation, le contenu ou les conditions de travail, les relations interpersonnelles, etc...

Les dommages peuvent être individuels (angoisse, dépression, burn-out, maladies cardiovasculaires, insomnies, etc) ou collectifs (conflits, accidents de travail, absentéisme, diminution de la qualité de travail, de la productivité, plaintes des clients, patients, désengagement, démotivation, démissions répétées, rotation du personnel, dépôts de plaintes, etc).

Que dit la loi ?

En Belgique, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de détection sous forme d'enquête, de prévention des risques, d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

L'analyse consiste à déterminer si des facteurs de risques présents dans l'entreprise peuvent avoir une influence sur la santé des travailleurs (en provoquant du stress, du burn-out, des comportements abusifs). Cette analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail doit être réalisée avec la participation des travailleurs. Une attention particulière doit être portée sur la détection et la prévention de la violence psychologique au travail (harcèlement moral et sexuel).

Suis-je assuré contre le burn-out ?

Avant de répondre à cette question, il convient d'abord de définir la maladie. Un consensus semble se dégager parmi les spécialistes pour décrire tout à fait différemment burn-out et dépression. Là où la dépression est plutôt un problème d'humeur, le burn-out, de son côté, affecte l'énergie déployée au travail. La Belgique ne reconnaît pas encore cette affection comme une maladie professionnelle, contrairement par exemple à la Suède et au Danemark, avec pour conséquence qu'aucune compensation financière n'est possible. Il n'empêche que le législateur impose aux employeurs une série de mesures de prévention via le récent AR sur les "Risques psychosociaux au travail".

Si le burn-out est lié à l'activité professionnelle, pourquoi l'incapacité de travail et les mois d'absence qui en résultent la plupart du temps ne sont-ils pas couverts par l'employeur ?

Ces derniers mois, le terme burn-out est immanquable dans tous les médias. Nombre de séminaires, articles, interviews, sont consacrés à ce sujet. Google affiche, à la recherche de ce vocable, pas moins de 112.000.000 de références. Mais qu'en est-il d'un point de vue financier ? Sommes-nous, tant dans le chef de l'employeur que dans celui du travailleur, assez protégés contre cette forme d'incapacité de travail ?



La seule assurance obligatoire qu'un employeur doit souscrire au profit de ses salariés est l'assurance contre les accidents du travail. Or, le burn-out étant une maladie et non un accident, il échappe à la couverture de cette assurance. N'étant pas non plus reconnu comme maladie professionnelle, il ne donne aucun droit non plus à l'intervention du Fonds des Maladies Professionnelles.



La seule solution passe par les assurances complémentaires que l'employeur peut souscrire librement au profit de ses collaborateurs, c'est-à-dire les assurances collectives en cas d'invalidité et/ou d'hospitalisation.

Un complément à l'assurance-maladie

L'assurance collective en cas d'invalidité ou assurance de groupe revenu garanti est un complément à l'intervention légale perçue dans le cadre de l'assurance-maladie. Alors que l'intervention de la mutuelle est limitée à environ 60% du salaire plafonné (soit environ 2.053 euros/mois en 2015), une telle couverture garantit en cas de maladie jusqu'à 80% maximum du traitement non limité.



Pour quelqu'un qui touche un salaire mensuel brut de 4.000 euros, cela représente un complément de l'ordre de 1.600 euros à l'intervention de la mutuelle, sachant que celle-ci ne prévoit que 12 versements par an alors que l'assureur privé peut calculer son intervention sur base de 13,92 fois le traitement mensuel.

Reste la question de savoir si le burn-out est bien reconnu comme maladie, tant par l'assurance-maladie que par l'assureur privé. Au diagnostic d'un burn-out, le médecin prescrira en général un congé de maladie qui sera accepté par la mutuelle. A la lecture des conditions générales des polices d'assurance incapacité de travail, on se rend compte cependant qu'une grande diversité est la règle. Peu d'assureurs suivent le point de vue de la mutuelle

si celui-ci déroge à leurs conditions générales. Le burn-out tombe dans la catégorie des "troubles, maladies ou affections psychiques" la plupart du temps considérée comme risque exclu.

Et quand ce n'est pas le cas, pour une série d'entre elles qui couvrent quand même le burn-out, la compagnie limite son inter-

vention dans la durée. La plupart du temps, elle court sur 2 ans maximum, consécutifs ou non, pendant la période d'affiliation, une seule compagnie accordant 3 ans. Certains assureurs imposent même un délai d'attente de 12 à 18 mois avant de pouvoir prétendre à leur intervention.

...et l'assurance-hospitalisation ?

Pas beaucoup d'espoir non plus dans le cadre de l'assurance collective en cas d'hospitalisation. Celle-ci ne prévoit d'intervenir qu'en cas de réel séjour en milieu hospitalier et/ou de survenance de certaines maladies graves assurées dans les conditions générales, au nombre desquelles ne figurent jamais ni burn-out, ni aucune maladie psychique. Un séjour en centre spécialisé de traitement des affections psychologiques est couvert par certains assureurs, mais l'intervention est toujours limitée dans la durée.

Nous pouvons donc constater que les assurances privées n'offrent pas pour l'instant une solution sûre et complète pour une intervention en cas d'incapacité de travail ou d'éventuelle hospitalisation en cas de burn-out. La victime bénéficiera principalement de l'intervention légale de la mutuelle et ne recevra que dans des cas exceptionnels un complément via l'assureur privé. De là, l'importance d'une lecture attentive des conditions générales des polices et d'une bonne estimation des risques de pertes financières pour les collaborateurs qui seraient concernés.

On note quand même une certaine évolution sur le marché où quelques assureurs viennent avec des produits "modulables" offrant le choix de couvrir les "maladies psychologiques", moyennant bien sûr un surcoût.

Il est donc en tout cas recommandé, tant pour l'employeur que pour le travailleur, de lire attentivement les conditions générales de leur police et d'estimer l'importance de la perte de revenu qu'ils pourraient avoir à subir.

Gestion des risques

Vous avez compris qu'une approche globale, systémique est nécessaire pour détecter et gérer les problèmes du burn-out qui touchent les dirigeants et le personnel.

Cette approche doit être étendue à la gestion de l'ensemble des risques de l'entreprise pour identifier et traiter les conséquences indirectes notamment pour les répercussions au niveau des différents contrats d'assurance.

En conclusion, à côté des problèmes humains générés par les risques psycho-sociaux et par le burn-out en particulier, c'est l'ensemble de la gestion de l'entreprise qui est en cause au-delà des contraintes légales en la matière. Ce sujet réclame par conséquent l'attention de chaque dirigeant d'entreprise.

Sources :

- Symplex Employee Benefits
- Questionnaire CBI (Copenhagel burn-out inventory) - www.therapiebreve.be/plus/test/burnout-CBI
- www.sesentirbienautravail.be – Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail
- www.burnout-institut.org



Me Jean-Maël Michex

Avocat
ORIGOLEX

jmm@origolex.be

Comment se déroule une faillite ?

La plupart des commerçants ont été ou seront un jour confrontés à la faillite de l'un de leurs fournisseurs ou clients, avec parfois un effet boule de neige. Il nous a dès lors paru utile de faire un bref tour d'horizon de ce qui est malheureusement souvent synonyme de drame humain...

Quelque 9.170 faillites ont été prononcées en Belgique en 2016. Il faut remonter à 2008 pour trouver un nombre de faillites inférieur. Cette tendance à la baisse est toutefois à relativiser. Le premier trimestre de 2017 montre en effet à nouveau une hausse des faillites. L'horeca est,

par exemple, fortement touché suite à l'introduction de la "caisse blanche". Le secteur de la construction, qui est de plus en plus concurrentiel de par l'afflux massif de main d'œuvre bon marché venue des pays de l'Europe centrale et orientale, reste également problématique.

La déclaration de faillite

La matière est régie par la loi sur les faillites du 8 août 1997.

Est en état de faillite, tout commerçant (personne physique ou société commerciale) qui a cessé ses paiements de manière persistante et dont le crédit se trouve ébranlé. Il faut donc que le manque de liquidité soit durable et que les créanciers refusent d'octroyer des facilités de paiement à leur débiteur.

La faillite est déclarée par jugement du tribunal de commerce saisi soit sur l'aveu du commerçant, soit sur citation d'un ou plusieurs créanciers ou du ministère public :

- tout commerçant est tenu, dans le mois de la cessation de ses paiements, d'en faire l'aveu au greffe du tribunal de commerce sous peine d'éventuelles sanctions pénales et, dans les sociétés, d'être tenu personnellement responsable de l'aggravation du passif résultant du retard pour faire l'aveu;
- tout créancier ayant un intérêt à agir et disposant d'une créance raisonnablement certaine peut demander par citation (acte d'un huissier de justice) que soit prononcée la faillite de son débiteur;
- le Procureur du Roi (ministère public), en sa qualité de garant de l'intérêt général et de l'ordre public, peut également citer un commerçant en faillite lorsqu'il constate, par exemple, que les bilans de la société ne sont plus publiés au Moniteur belge depuis plusieurs années, qu'il existe des dettes importantes vis-à-vis des créanciers institutionnels (O.N.S.S., TVA, etc.)

MON AVOCAT ME RÉPOND...



ou lorsque demande lui en est faite par la chambre d'enquête commerciale du tribunal de commerce.

Les intervenants

Dans son jugement, le tribunal désignera un ou plusieurs curateurs ainsi qu'un juge commissaire :

- *le curateur* est principalement chargé de faire un inventaire des biens du failli (immeubles, fonds de commerce, liquidités, véhicules, outillage et machines, etc.), de vendre ces actifs et de répartir ensuite le produit de la vente entre les différents créanciers. Il doit également administrer les biens du failli et les gérer ;
- *le juge-commissaire* est principalement chargé d'accélérer et de surveiller les opérations, la gestion et la liquidation de la faillite ainsi que de faire rapport au tribunal des contestations nées de la faillite.

Le dessaisissement des biens du failli

A dater du jour de la faillite, le failli est dessaisi de plein droit de tous ses biens. Le failli perd donc l'administration de ses biens, qui est confiée au curateur chargé d'agir tant au profit des créanciers que du failli lui-même.

L'objectif de cette mesure est uniquement d'empêcher toute modification de la consistance des biens du failli.

Le failli ne perd pas sa capacité juridique ni la propriété de ses biens.

La suspension des droits des créanciers

A ce dessaisissement correspond un corolaire : la suspension des droits d'action des créanciers. A partir du jugement, toute action mobilière ou immobilière, toute voie d'exécution sur les meubles ou immeubles, ne peut être suivie, intentée ou exercée que contre les curateurs.

Le jugement déclaratif de la faillite arrête également toute saisie faite à la requête des créanciers chirographaires et des créanciers bénéficiant d'un privilège général. Seuls les créanciers bénéficiant d'un privilège spécial pourront procéder à des mesures d'exécution sous certaines conditions.





Il s'agit notamment du bailleur sur les meubles garnissant les lieux loués et du vendeur d'immeuble pour le paiement du prix de l'immeuble vendu. La matière est principalement régie par la loi hypothécaire du 16 décembre 1851.

Notons également que le cours des intérêts est suspendu pour la majorité des créanciers mais que les dettes non échues deviennent exigibles à l'égard du failli.

Les contrats en cours

Dès son entrée en fonction, le curateur décide sans délai s'il poursuit ou non l'exécution des contrats conclus

avant la date du jugement déclaratif de faillite et auxquels ce jugement ne met pas fin.

Ces contrats sont souvent à prestations successives et il s'agit pour le curateur d'estimer s'il doit "*arrêter au plus vite l'hémorragie*" ou si la poursuite de certains contrats sera à même de faire rentrer des liquidités.

Le curateur s'intéressera en priorité aux contrats de travail et aux baux éventuels.

Si le curateur décide de poursuivre l'exécution de certains contrats, les cocontractants seront payés en priorité par rapport aux autres créanciers.

La déclaration de créance

Pour participer à une répartition ou pour exercer personnellement un droit de préférence quelconque, les créanciers sont tenus de

déposer dans le registre la déclaration de leurs créances avec leurs titres, au plus tard le jour indiqué par le jugement déclaratif de faillite (un mois après la faillite).

Depuis le 1^{er} avril 2017, une plateforme en ligne a été mise en place à l'initiative des avocats. Celle-ci est accessible à l'adresse Internet www.regsol.be.

Cette plateforme permet aux créanciers de déposer leurs déclarations de créance rapidement et d'avoir accès au dossier de la faillite.

Il est toutefois malheureusement exceptionnel que les créanciers "ordinaires" ne bénéficiant pas de privilèges (dits "*chirographaires*") soient désintéressés totalement ou même partiellement.

La déclaration de créance leur permettra toutefois d'obtenir une attestation d'irrecouvrabilité auprès du curateur.

Le principal intérêt de cette attestation est de permettre au créancier de passer dans sa comptabilité le montant total des factures impayées en perte définitive, avec comme conséquence fiscale de pouvoir récupérer le montant de la TVA correspondante.

La liquidation et la clôture de la faillite

Lorsque la liquidation de la faillite est terminée, le failli et les créanciers sont convoqués par les curateurs, sur ordonnance du juge-commissaire, rendue au vu des comptes des curateurs. Le compte simplifié des curateurs reprenant le montant de l'actif, les frais et honoraires des curateurs, les dettes de la masse (nées postérieurement à l'ouverture de la faillite) et la répartition aux différentes catégories de créanciers, est joint à cette convocation.

Le reliquat du compte fait l'objet de dernière répartition. Lorsque le compte définitif présente un solde positif, celui-ci revient de droit au failli.

Si, avant la fin de la liquidation de la faillite, il apparaît que l'actif ne suffit pas pour couvrir les frais présumés d'administration et de liquidation de la faillite, le tribunal, sur requête des curateurs ou même d'office après avoir entendu les curateurs, peut prononcer la clôture de la faillite dans le cadre d'une procédure sommaire. La décision de clôture des opérations de la faillite dissout la personne morale et emporte clôture immédiate de sa liquidation.

A noter que le failli personne physique (et non pas les sociétés) "*malheureux et de bonne foi*" est, en règle, déclaré "excusable" à la clôture de la faillite.

Le terme "*malheureux*" signifie que le failli n'est pas responsable de l'échec commercial. Concrètement, la faillite n'est pas due aux propres incapacités et inaptitudes du commerçant. Elle résulte d'une multitude de causes notamment de type économique qui ont rendu l'activité non rentable.

Quant au fait d'être "*de bonne foi*", c'est, par exemple, adopter une saine gestion commerciale, tenir une comptabilité en ordre, être correct avec les créanciers, collaborer avec le curateur et le juge commissaire...

L'excusabilité a pour conséquence qu'il ne pourra plus être poursuivi par ses créanciers. Il n'est en



effet pas souhaitable que l'entrepreneur malchanceux soit brisé dans son élan d'affaire.

Ne sera, par contre, pas déclaré excusable le failli ayant détourné ou dissimulé une partie de l'actif, le failli ayant dérobé ou dissimulé tout ou partie des livres comptables, le failli n'ayant aucunement collaboré avec le curateur, le failli ayant détourné de la clientèle, etc.

Le droit passerelle

Il nous semble important dans le cadre de la présente contribution d'attirer l'attention du lecteur sur une note positive pour le failli : le "droit passerelle".

Tant les personnes physiques déclarées en faillite que les gérants, administrateurs et associés actifs d'une société commerciale déclarée en faillite peuvent, sous certaines conditions, demander le droit passerelle auprès de leur caisse d'assurances sociales avant la fin du deuxième trimestre qui suit celui du jugement déclaratif de faillite.

Ce droit passerelle permet au failli de conserver ses droits en matière de soins de santé et d'indemnités d'incapacité de travail durant 4 trimestres maximum, sans devoir payer de cotisations.

Le failli recevra également chaque mois une prestation financière et ce jusqu'à douze mois maximum. A ce jour, celle-ci s'élève à 1.192,00 € ou 1.489,64 € selon que le failli soit chargé de famille ou non.



Conclusion

La matière de la faillite reste malheureusement d'actualité et entraîne des conséquences importantes pour le failli, ses travailleurs et ses créanciers.

Il est vivement conseillé de se faire assister par un professionnel du droit dans le cadre de cette procédure.

Notons toutefois qu'il est possible pour un commerçant en difficulté d'éviter la faillite en déposant un requête en réorganisation judiciaire au greffe du tribunal de commerce, et ce en respectant certaines conditions et sous le contrôle du tribunal.

La réorganisation judiciaire, ayant remplacé le concordat dans notre droit, lui donnera une période de sursis (1 à 6 mois avec une prolongation possible jusqu'à 12 mois) durant laquelle ses créanciers ne pourront pas entamer de voies d'exécution et la faillite ne pourra pas être prononcée.



L'objectif est de donner "une bulle d'air" au commerçant en difficulté afin de lui permettre de tenter de revenir à meilleure fortune, de sauver l'emploi et d'obtenir auprès de ses créanciers une remise partielle de ses dettes.

Nous aborderons cette procédure particulière dans un prochain numéro.



ORIGOLEX
Rue de la Source 68/2
1060 Bruxelles

Tél. +32 2 538 56 76
Fax +32 2 534 02 83



Ode Rooman



Pierre van Schendel



Benoit Rousseau

Conseillers Juridiques du SDI - info@sdi.be

Question Réponse

« Je souhaite engager un étudiant pour les vacances »

Mr B.N. d'Ottignies nous demande : « Je voudrais me faire aider par un étudiant cet été, lorsque nous serons en effectifs réduits. Pouvez-vous m'expliquer ce que prévoit la réglementation à ce sujet ? »

Vous devez tout d'abord savoir qu'un contrat écrit est obligatoire. Celui-ci doit être à durée déterminée. Il peut être conclu pour une durée maximum de 12 mois. Les 3 premiers jours de travail sont automatiquement considérés comme une période d'essai.

Le contrat doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires et être établi en deux exemplaires, un pour l'étudiant et l'autre pour l'employeur.

Avant d'occuper un étudiant, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires à son accueil et à son accompagnement. Ces mesures ont pour objectif l'adaptation et l'intégration de l'étudiant dans le milieu de travail et de veiller à ce que l'étudiant puisse effectuer son travail convenablement.

L'employeur ou un travailleur expérimenté désigné doit accompagner l'étudiant. Cette personne doit signer un document qui démontre que les informations et instructions concernant le bien-être au travail ont bien été fournies, comprises et mises en pratique.

Règlement de travail

Lors du premier jour de travail, l'étudiant doit recevoir une copie du règlement de travail. Ce règlement décrit les droits et obligations particuliers de l'employeur et du travailleur et règle les conditions de travail spécifiques qui sont d'application dans l'entreprise.

Lors de la remise du règlement de travail, l'employeur doit faire signer un accusé de réception par l'étudiant.

Déclaration Dimona

Au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant, l'employeur est tenu d'effectuer une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona).

Dans certains cas, l'employeur est dispensé d'introduire une Dimona. Par exemple, pour les jeunes occupés comme moniteurs ou animateurs d'activités socioculturelles ou sportives durant un maximum de 25 jours par an. Dans ce cas, l'employeur doit, dans les 7 jours qui suivent le début de l'exécution



Question-Réponse



- n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans au moment où débute leur occupation;
- effectuent un travail de nuit;
- sont occupés à des travaux présentant un risque spécifique pour leur santé.

Durée du travail

Le contrat d'occupation d'étudiants et le règlement de travail doivent déterminer clairement la durée du travail, c'est-à-dire le temps au cours duquel le travailleur est à la disposition d'un employeur. La durée normale du travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine au maximum. Dans le secteur privé, tous les travailleurs, y compris les étudiants, doivent bénéficier d'une réduction du temps de travail à 38 heures par semaine. Des exceptions existent pour certains secteurs, comme l'Horeca.

Les étudiants ont également droit à des pauses et des temps de repos. Les règles à ce sujet sont différentes en fonction de l'âge de l'étudiant :

- Les étudiants de moins de 18 ans

Il est interdit aux jeunes âgés de moins de 18 ans de travailler plus de huit heures par jour et de faire du travail supplémentaire (sauf certaines dérogations).

Ces jeunes ne peuvent également pas travailler sans interruption plus de quatre heures et demie. Si le temps de travail est supérieur à quatre heures et demie, ils ont droit à une demi-heure de repos. Si le temps de travail est supérieur à six heures, le repos est d'une heure, une demi-heure devant être prise en une fois. Par ailleurs, un temps de repos de 12 heures consécutives au moins doit être respecté entre deux prestations journalières.

- Les travailleurs de 18 ans et plus

Ces travailleurs doivent bénéficier d'une pause lorsqu'ils travaillent plus de six heures. La durée et les modalités de cette pause doivent être inscrites dans le règlement de travail. La durée est en principe de 15 minutes minimum, sauf si une convention collective de travail en fixe une autre. Par ailleurs, un temps de repos de 11 heures consécutives au moins doit être respecté entre deux prestations journalières.

du contrat, adresser à la Direction Contrôle des lois sociales du SPF Emploi :

- un 3^{ème} exemplaire du contrat d'étudiant;
- une copie de l'accusé de réception par l'étudiant du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Assurance accidents du travail

L'employeur qui occupe des étudiants est tenu de le couvrir par une assurance contre les accidents du travail pour toute la période d'occupation.

Examens médicaux

Certains étudiants sont obligatoirement soumis, avant leur entrée en service, à une évaluation de santé préalable auprès du conseiller en prévention-médecin du travail. Il s'agit des étudiants qui :

Salaire

Pour déterminer le salaire de l'étudiant, il faut savoir à combien s'élève le salaire minimum du secteur d'activité dans lequel il est occupé. Si aucun barème spécifique n'est prévu au sein de ce secteur, l'étudiant a alors droit au "*revenu minimum mensuel moyen*". Ce salaire minimum interprofessionnel est obligatoire dès le moment où l'étudiant est occupé durant des périodes supérieures à un mois calendrier.

Dimanches et jours fériés

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas être occupés le dimanche ou les jours fériés payés ni faire des heures supplémentaires, sauf dans les cas énumérés ci-dessous. De plus, ils ont droit à un jour de repos supplémentaire qui suit ou précède immédiatement le dimanche.

Les jeunes de moins de 18 ans peuvent :

- prêter leur collaboration comme acteur ou figurant:
 - à des manifestations de caractère culturel, scientifique, édu-catif ou artistique;
 - à des défilés de mode et présentations de collections de vêtements;
- participer à des manifestations sportives;
- être occupés au travail pendant les vacances scolaires de Noël et de Pâques ainsi que pendant la période allant du dimanche de la Pentecôte au 30 septembre dans les entreprises suivantes situées dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques:
 - magasins de détail;
 - salons de coiffure;
 - entreprises de spectacles et jeux publics;
 - entreprises de location de livres, chaises et moyens de locomotion;
- être occupés dans les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire nationale de l'industrie hôtelière;
- être occupés comme ouvriers dans les boulangeries;
- être occupés en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- exécuter des travaux urgents au matériel ou des travaux commandés par une nécessité imprévue pour éviter une entrave à la marche normale de l'exploitation.

Même en cas de dérogation, ils ne peuvent pas être occupés plus d'un dimanche sur deux (sauf autorisation préalable des services du Contrôle des lois sociales). Dans tous les cas, le repos hebdomadaire du jeune travailleur ne peut être inférieur à 36 heures consécutives.

De plus, comme tous les travailleurs, ils ont droit à un repos compensatoire conformément aux règles légales sur le repos dominical et les jours fériés payés.

Jours fériés

La réglementation relative aux jours fériés s'applique également aux étudiants qui travaillent. Ceci signifie donc que l'employeur est tenu de leur payer la rémunération des jours fériés survenant pendant leur occupation.

Les jours fériés survenant après la fin du contrat de travail ou des prestations doivent, le cas échéant, faire l'objet d'une rémunération si l'étudiant n'est pas occupé chez un autre employeur au moment de la survenance du jour férié:

- Moins de 15 jours : il n'y a aucune rémunération des jours fériés survenant après la fin du contrat de travail ou des prestations ;
- De 15 jours à un mois, sans interruption imputable au travailleur : l'employeur est tenu de payer la rémunération

pour les jours fériés survenant lors des 14 jours suivant la fin du contrat de travail ou la période d'occupation;

- Plus d'un mois, sans interruption imputable au travailleur : l'employeur est tenu de payer la rémunération pour tous les jours fériés survenant lors des 30 jours qui suivent la fin du contrat de travail ou la période d'occupation.

Maladie

En cas de maladie, l'étudiant doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail et lui faire parvenir un certificat dans les deux jours si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou si l'employeur l'y invite.

En ce qui concerne le paiement du salaire garanti, l'étudiant peut se trouver dans deux cas différents :

- Pour l'étudiant-ouvrier ou l'étudiant-employé qui est en période d'essai ou dont le contrat est conclu à durée déterminée ou pour un travail nettement défini de moins de trois mois, l'employeur ne devra pas payer de salaire garanti si l'étudiant ne compte pas un mois de service. Après cette période d'un mois de service, l'employeur devra payer un salaire garanti pendant 14 jours. En cas de maladie de moins de 14 jours ininterrompus, le jour de carence (c'est-à-dire le premier jour d'incapacité coïncidant avec un jour de travail) n'est pas indemnisé;
- Pour l'étudiant lié par un contrat de travail-employé dont la durée est d'au moins trois mois et à condition qu'il ne soit plus en période d'essai, l'employeur devra payer un salaire garanti équivalent à 30 jours calendrier. Pour ce groupe d'étudiants, aucun jour de carence n'est appliqué.

Sécurité sociale

Les informations sur la sécurité sociale comme l'assujettissement à l'ONSS, les cotisations sociales, les allocations familiales, etc. sont disponibles sur le site portail de la sécurité sociale.

En tant qu'étudiant, l'étudiant reçoit de l'État un solde de 475 heures (son "contingent") pour chaque année civile. Pour ces 475 heures, il paie moins de cotisations sociales qu'un travailleur normal.

Grâce à l'application Student@work, il peut vérifier le nombre d'heures qu'il lui reste.

Fiscalité

Aucun précompte professionnel n'est dû sur les rémunérations payées aux étudiants :

- engagés dans le cadre d'un contrat de travail écrit ;
- qui effectuent maximum 475 heures de travail par année civile ;
- et à condition qu'aucune cotisation (à l'exception de la cotisation de solidarité) ne soit due sur ces rémunérations.





Bob Monard
Secrétaire Général de l'UJBAM
(Union des Journalistes Belges de
l'Automobile et la Mobilité)
monard.bob@gmail.com



SUZUKI SWIFT: DYNAMIQUE

Apparue en 2004, relookée en 2011, la Swift fait peau neuve. Best-seller de Suzuki grâce à son astucieux rapport/équipement/prix, elle s'affiche dorénavant moins haute, plus large, plus légère et moins longue (3,84 m). Mieux, elle profite de l'allongement de son empattement pour mieux loger ses occupants. Agréable et sûre sur la route comme en ville, cette new Swift se révèle aussi confortable et richement dotée puisqu'elle aligne accoudoir central, direction assistée, capteurs de stationnement, alerte antidévoirement, navigation, régulateur de vitesse adaptatif en plus d'un système hybride visant une faible consommation de carburant.

Disponible en 5 portes, cette troisième génération reçoit un coffre plus accueillant (265 à 947 litres) ainsi que deux blocs essence : un 3 cylindres de 998 cm³ et 82 kW comme un 4 cylindres de 1242 cm³ et 66 kW avec boîte manuelle et automatique CVT. Maniable en diable et peu gourmande vu son poids plume, la Swift est aussi pratique que généreusement dotée. Dommage que l'assise des sièges antérieurs pénalise les grands gabarits et que le toucher des plastiques ne soit pas plus réjouissant.

Elle est dispo de 12.199 à 18.199 euros avec 5 ans de d'assistance et de garantie.

OPEL INSIGNIA GRAND SPORT: ATTRACTIVE



Dévoilée en 2008 et sacrée « Voiture de l'Année » un an plus tard, l'Insignia s'est écoulée à quelques 930.000 exemplaires. Le nouvel opus se veut plus sexy, plus léger et plus dynamique. Assise plus basse de 3cm, empattement allongé de 9 cm, coffre gonflé de 130 litres, l'Insignia abrite aussi de nouveaux moteurs : un 1500 turbo de 140 et 165 ch plus un 2 litres turbo de 260 ch avec boîte auto à 8 rapports et transmission intégrale. En diesel, on pointe le 1600 cc de 110 et 136 ch et un 2 litres de 170 ch avec les caractéristiques du gros bloc essence mentionnées plus avant. Les finitions Comfort, Edition, Dynamic et les différents packs offrent un bel éventail de raffinements et de technologies sécuritaires. Si sa silhouette ne manque pas de peps,

l'Insignia Grand Sport se montre résolument dynamique sur la route. Vraiment très plaisante à mener, elle convainc aussi par la qualité de sa finition. Tant mieux car l'Insignia remplace l'Omega comme « haut de gamme » de la marque à l'éclair. N'en reste pas moins que tous les plastiques ne sont pas de la meilleure veine et que les motorisations pourraient être un chouia plus costaudes afin de justifier pleinement le patronyme « Grand Sport »... De 26.900 à 42.200 euros.

KIA PICANTO

Minicadine sympa, la Picanto date de 2004. Remise à jour en 2011, elle s'offre une nouvelle jeunesse à l'entame du présent millésime. Son empattement prend de l'importance sans pénaliser la longue hors tout qui reste inchangée à 3,595 m. Habitabilité généreuse avec une garde au toit intéressante, très bien dotée (accoudoir central coulissant, caméra de recul, écran de 7',...) et pourvue d'un coffre de 255 dm³ (+25% !), plus légère de 28 kg et affublée d'un bon rayon de braquage, elle abrite un 1 litre 3 cylindres de 67 ch et 100 ch ainsi qu'un 1200 cc 4 pattes de 84 ch.

Plus dynamique que confortable, la mignonne Picanto aligne un intéressant « value for money » agrémenté d'un faible coût d'entretien.

Selon la finition Easy, Fusion, Navi et GT line, il vous en coûtera de 11.840 à 13.900 euro.



En ce compris la garantie de 7 ans qui honore toute la production du coréen Kia commercialisée dans nos contrées.

LE 26.11.2017
OUVREZ LES PORTES DE VOTRE ATELIER !

Journée
de l'Artisan



Ils ont de l'or dans les mains

Inscrivez-vous jusqu'au 10 octobre sur www.journeedelartisan.be
ou au **0800 120 33** -   **#JDA17** -  **JourneeArtisans**

Paré pour l'avenir!

Nouveaux terminaux, tarifs plus avantageux



Les petits
paiements par
carte désormais
à 2 cents



Offerez à vos clients une nouvelle expérience de paiement!

Le terminal de comptoir YOMANI et son équivalent mobile YOXIMO vous offrent de nombreux avantages, tels que la possibilité d'accepter des paiements sans contact (NFC), des paiements par smartphone avec SmartPay ou encore d'afficher des actions promotionnelles grâce à leur grand écran couleur. Avec ces nouveaux terminaux, vous répondez déjà aux nouvelles règles de sécurité relatives aux paiements par carte (PCI).

En savoir plus?

Contactez-nous au **02 727 91 19** (lu-ve, 9-17h) ou envoyez un e-mail à sales-belgium@worldline.com

worldline
e-payment services