

# INDEPENDANT & ENTREPRISE

Magazine  
du  
**SDI**  
Indépendant & Entreprise



**INJUSTICE**

**Il faut réformer la pension  
des indépendants**

**Aide p.10**

Chèques-entreprises wallons

**Interview p.12**

Serge Litvine

**Juridique p.24**

Clauses abusives

# DYNAMISEZ VOTRE ACTIVITÉ

avec les solutions de paiement Worldline



Un partenaire, des solutions adaptées à vos besoins.

- Des solutions de paiement simples, innovantes et accessibles.
- Des Packs tout compris incluant le terminal de paiement, un volume de transactions, des transactions Bancontact gratuites et d'autres services.
- Une approche omnicanale pour un confort de paiement optimal en magasin, sur le web ou dans une application mobile.

Pour plus d'info, contactez-nous au



078 151 006



[masolutiondepaiement.be](http://masolutiondepaiement.be)

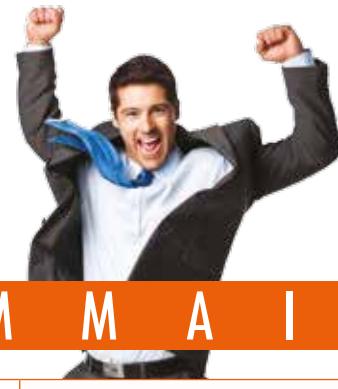


**Worldline**



# Editorial

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



## S O M M A I R E

### Le futur gouvernement devra soutenir les indépendants !

**E**n 2018, le triste cap des 10.000 faillites a de nouveau été dépassé, avec 10.714 fermetures d'entreprises. Cette hécatombe démontre que la situation économique n'est toujours pas optimale, particulièrement pour les très petites entreprises (TPE) qui souffrent en première ligne. Bref, pour nombre de nos petits opérateurs économiques, les fins de mois restent malheureusement souvent problématiques.

Voilà pourquoi, à l'aube de cette nouvelle législature, le SDI réclame instamment que les spécificités des TPE soient davantage reconnues par nos futurs gouvernements. Non seulement, nos membres souffrent d'une volatilité trop grande sur le marché économique, mais les charges qui pèsent sur eux ne sont pas adaptées à leur taille réduite.

Aujourd'hui plus que jamais, il est urgent de mieux soutenir l'esprit d'entreprise, de baisser les charges sociales et réduire notre handicap salarial, de diminuer la fiscalité qui étrangle les entrepreneurs, d'octroyer aux indépendants des montants de pension corrects (voir à ce sujet notre article page 6), etc.

Bien entendu, il sera hors de question de réaliser les avancées nécessaires uniquement à coups de restrictions budgétaires. Il serait aberrant qu'on nous oblige à nous serrer la ceinture simplement pour pouvoir bénéficier de ... ce qui nous est dû !

Quant à ceux qui estiment que les indépendants et les chefs d'entreprises ne doivent pas faire partie des priorités du futur gouvernement, proposons-leur de créer leur entreprise ! Ils verront ce que c'est que d'accumuler les heures de travail pour des clopinettes et de crouler sous les charges sociales et les formalités administratives s'ils se risquent à engager du personnel, tout cela pour gagner en moyenne nettement moins qu'un ouvrier, sans le moindre pécule de vacance, ni d'indexation, ni de prime de fin d'année, ni d'accès au chômage, etc.

<b>3</b>	Edito	Le futur gouvernement devra soutenir les indépendants !
<b>4</b>	Actualité	Bon à savoir...
<b>6-8</b>	Injustice	Il faut réformer la pension des indépendants !
<b>10-11</b>	Wallonie	Des chèques-entreprises pour soutenir les entrepreneurs wallons
<b>12-13</b>	Interview	Serge Litvine, propriétaire de la Villa Lorraine
<b>15</b>	RH	Un nouveau contrat de travail sur trois est rompu dans l'année
<b>16</b>	Avantage	Psa Retail offre des remises aux membres du SDI
<b>17</b>	TIC	Attention aux escrocs qui vous appellent de la part de Microsoft ou Apple !
<b>19</b>	TIC	Testez la sécurité de votre entreprise face aux cyberattaques
<b>20-21</b>	Fiscal	<i>Mon comptable me répond...</i> Nouveau Code des sociétés : quel impact pour votre entreprise ?
<b>22-23</b>	Assurances	<i>Mon courtier me répond...</i> Télétravail et petits statuts : du changement !
<b>24-26</b>	Juridique	<i>Mon avocat me répond...</i> Bientôt une interdiction des clauses abusives entre entreprises
<b>27</b>	Partenariat	Le Forem vous aide à recruter efficacement
<b>28-29</b>	Question Réponse	"Comment me faire remplacer pendant mes vacances ?"
<b>30</b>	Moteur	Seat Tarraco – BMW X5 - Toyota Corolla

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

#### EDITEUR RESPONSABLE

Daniel Cauwel - Avenue Albert I<sup>er</sup> 183 - 1332 Genval  
Tél. : 02/652.26.92 - Fax : 02/652.37.26  
Site web : [www.sdi.be](http://www.sdi.be) - E-mail : [info@SDI.be](mailto:info@SDI.be)

#### RÉDACTEUR EN CHEF

Benoit Rousseau

#### COMITÉ DE RÉDACTION

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

#### SECRÉTARIAT

Béatrice Jandrain, Anne Souffriau

#### AFFILIATION - ABONNEMENT

[info@SDI.be](mailto:info@SDI.be)



### Simplification

## INTROUVEZ VOTRE RÈGLEMENT DE TRAVAIL EN LIGNE !

Bonne nouvelle : tout employeur peut désormais déposer son règlement de travail ou la modification de celui-ci en ligne via le site [www.reglementdetravail.belgique.be](http://www.reglementdetravail.belgique.be).

L'accès se fait via la carte d'identité électronique (eID) ou via Itsme. Le système d'identification est le même que pour les autres services gouvernementaux en ligne, comme Tax on web.

L'application est très intuitive et facile à utiliser. L'utilisateur a la possibilité de charger de manière électronique son règlement de travail ou sa modification et les pièces jointes au format pdf.

L'application permet également à l'Inspection du travail de démarrer une procédure de conciliation en cas de désaccord dans le cadre de la procédure d'établissement ou de modification du règlement de travail.

Enfin, les documents introduits de manière électronique sont automatiquement transférés aux applications internes de l'administration.

### Avancée

## ENFIN UN CONGÉ DE PATERNITÉ ET DE NAISSANCE POUR LES INDÉPENDANTS !

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019, les indépendants qui sont devenus père ou co-parent ont droit au congé de paternité et de naissance.

Ils peuvent interrompre leur activité professionnelle pendant au maximum 10 jours ou 20 demi-jours, dans une période de quatre mois après la naissance.

Ils reçoivent une allocation de paternité et de naissance de 80,82 EUR par jour ou de 40,41 EUR par demi-jour.

Le congé de paternité et de naissance doit être demandé auprès de votre caisse d'assurances sociales avant la fin du trimestre qui suit le trimestre de la naissance.

La mesure s'applique à tous les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> mai 2019.



### Artisanat

## PARTICIPEZ À LA 13<sup>ÈME</sup> ÉDITION DE LA JOURNÉE DE L'ARTISAN !



Ce dimanche 17 novembre, de nombreux artisans belges certifiés ouvriront gratuitement les portes de leur atelier lors de la 13ème Journée de l'Artisan. Comme chaque année, le SDI sera partenaire de l'événement. Dans tout le pays, le grand public pourra découvrir votre savoir-faire et votre passion..

Organisée depuis 2006 par le SPF Economie avec le soutien du ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME et du SDI, 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.

Seuls les artisans qui bénéficient d'une reconnaissance légale auprès de la Commission Artisans du SPF Economie peuvent s'inscrire. Cette reconnaissance consacre le caractère authentique de l'activité de l'artisan, son aspect manuel et son savoir-faire artisanal. Près de 1.300 artisans belges possèdent cette reconnaissance. On peut les reconnaître au logo « artisan certifié ».

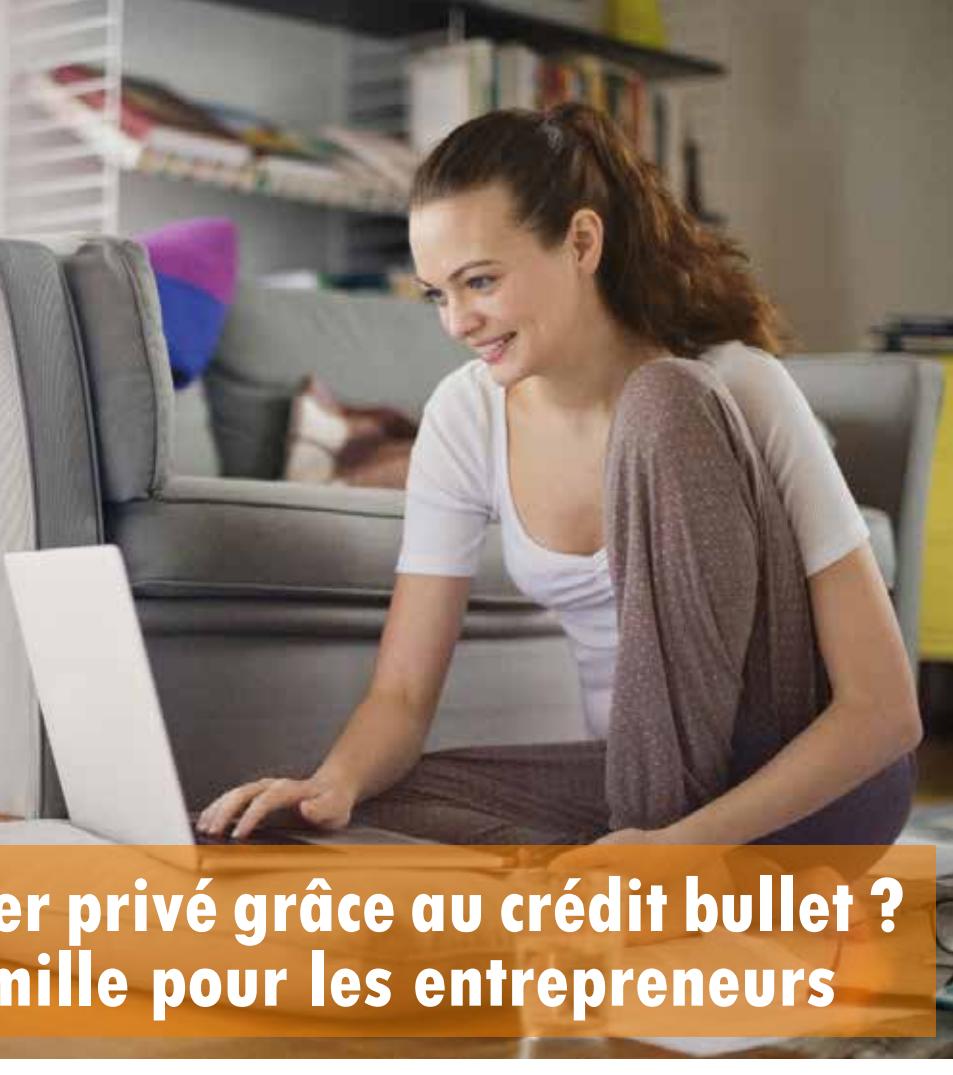
Lors de cette journée, les visiteurs pourront découvrir vos techniques, produits et outils. Ils participeront à une visite guidée, une démonstration et dans certains cas, ils profiteront même d'une dégustation. Les visites sont gratuites et plus de 50 activités leur seront proposées.

« Les métiers traditionnels de l'artisanat - poterie, travail du bois, de la pierre, du fer, de la céramique... - sont bien entendu représentés. Mais on constate l'avènement de métiers innovants. L'événement se renouvelle donc à chaque édition, tant dans la variété des métiers à découvrir que dans l'originalité des animations proposées », indique Etienne Mignolet, porte-parole du SPF Economie.

Vous trouverez toute l'information sur le site : <https://www.journeedelartisan.be/fr/>



Vous êtes dirigeant d'entreprise et vous rêvez d'une résidence secondaire dans les Ardennes, en Toscane ou à la montagne ? De rénover ou d'agrandir votre habitation familiale ? Optez pour un crédit bullet lié à votre plan de pension. Pour faire d'une pierre non pas deux, mais plusieurs coups. Votre société participe au financement de votre bien immobilier privé et vous bénéficiez dès aujourd'hui de votre pension complémentaire.



# Un bien immobilier privé grâce au crédit bullet ? Un coup dans le mille pour les entrepreneurs

## Votre entreprise finance le capital, vous payez les intérêts à titre privé

Le principe du crédit bullet est le suivant : vous achetez aujourd'hui en tant que dirigeant d'entreprise un bien immobilier privé en donnant votre future pension complémentaire en garantie. Pendant toute la durée du prêt, vous ne payez que les intérêts. Ce n'est qu'à la fin du contrat que le capital est remboursé grâce au montant que vous avez constitué via votre plan de pension.

## Fiscalement avantageux

Les primes de votre plan de pension - comprenez : le capital - sont prises en charge par l'entreprise. Et peuvent donc aussi être déduites à l'impôt des sociétés. Si la règle des 80 % est respectée, vous récupérez ainsi 25 à 35 % de la prime. À titre privé, vous payez les intérêts avec vos propres revenus. En Flandre, vous bénéficiez en plus d'un avantage fiscal personnel.

## Possibilité de combiner

Si vous souhaitez quand même rembourser une partie du crédit pendant la durée de celui-ci, vous pouvez le faire en combinant un crédit bullet et un crédit classique avec amortissement du capital. Ce qui vous permet de contracter le crédit avec votre femme, votre mari ou votre partenaire s'il ou elle n'a pas le statut d'indépendant. Et si vous décidez en cours de crédit de renoncer à votre statut d'indépendant, le crédit bullet peut être converti en un crédit classique. Ainsi, vous restez flexible.

## Les avantages en tant que dirigeant d'entreprise

- ✓ Vous acquérez le **bien immobilier à titre privé**, c'est votre société qui finance.
- ✓ Vous utilisez dès aujourd'hui les **liquidités** de votre capital pension.
- ✓ Les primes de votre plan de pension sont **fiscalement déductibles** pour votre société.
- ✓ En Flandre, vous pouvez en plus déduire les intérêts à l'**impôt des personnes physiques**.
- ✓ À la **rentabilité** du **plan de pension** s'ajoute la **plus-value** du **bien immobilier**.

Autre atout pratique : vous réglez votre crédit bullet sans l'intervention d'une banque auprès de votre courtier d'assurance indépendant. Fixer rendez-vous ? Vous trouverez la liste sur [www.nn.be](http://www.nn.be)



Statut social des indépendants

## Il faut réformer la pension des indépendants !

La pension moyenne d'un indépendant est de 911 EUR par mois. Pour un salarié, c'est 1.267 EUR. Pour un fonctionnaire, elle dépasse 2.600 EUR. La pension maximale individuelle (taux isolé) est actuellement de 1.405,28 EUR pour les indépendants contre 2.390,76 EUR pour les employés. Cherchez l'erreur !...

Les bas montants de pension chez les indépendants ont diverses causes, comme l'introduction tardive de la pension proportionnelle en 1984 et la faiblesse du revenu moyen des indépendants. Cependant, la principale raison de nos faibles pensions c'est l'application de "coefficients de correction".

### Comment cela fonctionne ?

Dans notre pays, le revenu pris en compte pour le calcul de la pension est multiplié par des coefficients de correction. Pour les années de carrière depuis 2003, ce coefficient est fixé à 0,666325 pour la première tranche de revenus (allant jusqu'à 48.054,36 EUR en 2018) et à 0,541491 pour la tranche de revenus allant jusqu'au plafond intermédiaire utilisé pour le calcul des cotisations sociales (58.513, 59 EUR en 2018).

Cela implique qu'aussi bien le revenu sur lequel la pension est calculée que le montant final de pension perçu par l'indépendant est réduit.

En pratique, un coefficient de correction de 0,666325 signifie tout simplement que la pension proportionnelle d'un travailleur indépendant est 1/3 inférieure à celle d'un salarié ayant un revenu équivalent !

Les coefficients de correction ont été introduits en 1984 dans le but qu'un franc payé de cotisation offre la même pension aux salariés qu'aux indépendants. Cependant, une analyse récente du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGG), qui travaille sous l'égide de l'INASTI, montre que ces coefficients ne sont plus adaptés.



## Un système dépassé

Rien qu'en refaisant simplement le même calcul aujourd'hui qu'en 1984, les coefficients devraient déjà être ajustés à 0,7919 pour la première tranche de revenu et à 0,7676 pour la deuxième tranche de revenu. Cela s'explique parce que les niveaux de cotisation des salariés et des indépendants ont évolué l'un vers l'autre au fil du temps.

Mais ce n'est pas suffisant. Une simple mise à jour du calcul de 1984 ne fournit pas aujourd'hui une image complète de l'effort de cotisations des salariés et des indépendants. En effet, seuls les taux de cotisation théoriques de chaque régime sont pris en compte. Il faut également tenir compte du niveau de contribution réelle et du niveau d'activité dans les deux régimes de pension :

- Les indépendants paient une contribution sociale de 20,5% sur leur revenu, tandis que pour un employé une contribution de l'employeur de 25% et une contribution personnelle de 13,07% sont généralement versées. Les cotisations des salariés servent toutefois à financer un système de sécurité sociale beaucoup plus large, tandis que du côté des indépendants les pensions représentent plus de la moitié du budget. Les seuls pourcentages de cotisations donnent donc une image déformée.
- Les salariés bénéficient également de diverses formes de réductions de cotisations, tandis que les indépendants à faible revenu paient souvent plus de 20,5% parce que leurs cotisations sont calculées sur un revenu minimum.
- Enfin, le système des salariés connaît beaucoup de périodes dites assimilées. Environ un tiers de la carrière d'un salarié est constitué de périodes au cours desquelles aucun travail n'est accompli et, par conséquent, aucune contribution n'est versée, alors que des droits à la pension sont acquis. Pour les indépendants, en revanche, la proportion de périodes assimilées est beaucoup plus faible, 4% environ. Parce qu'un indépendant a en moyenne une carrière active plus longue, il paie donc souvent plus de cotisations sociales en termes réels qu'un salarié.

## Les coefficients n'ont plus lieu d'être !

Pour le CGG, si ces trois perspectives étaient prises en compte, les coefficients de correction devraient être purement simplement supprimés, afin de fournir enfin aux indépendants une pension en accord avec les cotisations qu'ils versent.

Le CGG recommande de procéder à cette suppression le plus rapidement possible pour les années de carrière futures.

Il préconise également d'examiner dans quelle mesure il est possible de corriger également les années de carrière du passé.

Ainsi, pour un indépendant dont le revenu est de 30.000 EUR, la suppression des coefficients de correction pour une année de carrière rapporterait environ 127,35 EUR de droits à pension supplémentaires sur une base annuelle. A imaginer qu'on supprime les coefficients de correction sur 40 années de carrière, cela donnerait à cet indépendant une augmentation annuelle de pension de 5.094,00 EUR, soit 424,50 EUR en plus par mois.

Pour un indépendant dont le revenu annuel est de 58.513,59 EUR, il s'agirait de 260,43 EUR par année de carrière. Pour 40 années de carrière, l'avantage se chiffrerait donc à 10.417,20 EUR de pension annuelle, soit une augmentation de 868,10 EUR par mois.

Avec une telle réforme, on supprimerait une grave injustice et le niveau de la pension des indépendants évoluerait enfin réellement vers celui des salariés.

## Une réforme facile à financer

Le coût de cette mesure serait évolutif dans le temps et atteindrait 274 millions d'euros en 2040.

Il faut toutefois relever que le statut social des indépendants connaît chaque année un excédent budgétaire structurel qui peut parfaitement servir à financer la suppression des coefficients de correction jusqu'à cette date !

En ce qui nous concerne, cela fait des années que le SDI se bat pour obtenir une harmonisation des pensions, quel que soit le statut du travailleur. C'est un combat difficile et de longue haleine, surtout si on veut toucher aux "acquis" sociaux des nantis du système, comme les fonctionnaires. Remettre leur statut en question équivaut immanquablement à une déclaration de guerre aux yeux de leurs représentants.

Le SDI estime cependant qu'accorder aux fonctionnaires une pension nettement plus élevée que celle des indépendants et des salariés au motif qu'il s'agit d'une rémunération différée n'a plus aucun sens aujourd'hui. Il faut en finir avec ce vieux mythe : on ne gagne plus moins bien sa vie dans le public que dans le privé. C'était peut-être vrai il y a quarante ans, lorsque l'État recrutait des candidats peu ou moyennement qualifiés, mais ce n'est plus du tout le cas en 2019 !

## La société a évolué

De même, depuis plusieurs années, le monde des indépendants a lui aussi évolué. L'image de l'indépendant, qu'il soit commerçant, artisan, titulaire de profession libérale ou chef d'entreprise, s'est modifiée. Les conditions dans lesquelles s'exerce le métier d'indépendant aussi. Avec le temps, la différence "historique" entre notre statut social et celui des salariés et des fonctionnaires est devenue de moins en moins justifiable.

Auparavant, la plupart d'entre nous pariaient sur leur succès pour compenser les déficiences de leur statut social. Or, aujourd'hui les réussites ont plutôt tendance à devenir exceptionnelles. Faut-il rappeler qu'en pratique, on estime qu'environ un tiers des indépendants sont contraints de vivre quasiment dans la misère ?

Voilà pourquoi un nombre de plus en plus élevé d'indépendants en appellent, par nécessité, à une meilleure protection sociale et à une plus grande solidarité.

## Deux chantiers prioritaires

Pour le SDI, il y a deux grands chantiers à réaliser d'urgence pour susciter une plus grande adhésion des indépendants à leur protection sociale : l'instauration d'un réel droit au chômage et l'attribution d'une pension correcte.

Il est tout d'abord urgent d'instaurer en faveur des indépendants une protection contre le chômage. Pour beaucoup d'entre nous en effet, et surtout les starters, la véritable crainte est de nous retrouver un jour sans revenus parce que notre activité connaît un problème momentané ou parce que nous sommes déclarés en faillite.

Le second chantier prioritaire est d'assurer enfin aux indépendants des montants de pension décents et justes. Comme vient encore de le confirmer le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, dont l'impartialité ne peut être contestée, non seulement c'est loin d'être le cas aujourd'hui, mais en plus cette différence de traitement fondamentalement injuste serait facile à corriger.

## Un appel à la future coalition fédérale

Dès à présent, nous lançons donc un message pressant à la future coalition appelée à nous gouverner dans les prochains mois : il est impératif de mettre notre statut social en adéquation avec la réalité du terrain et que la politique actuelle de réduction des inégalités sociales existant entre les indépendants et les salariés soit poursuivie pour arriver à un statut social commun.



**Vous souhaitez acquérir  
un ou plusieurs véhicule(s) électrique(s)  
ou hybride(s) pour votre activité?**

## AVEZ-VOUS PENSÉ AUX POSSIBILITÉS DE RECHARGE ?

**EasyCHARGING** est une solution intégrée de TOTAL adaptée aux professionnels qui répond à tous vos besoins en recharge.



TOTAL propose une gamme très vaste de solutions de recharge à votre domicile et/ou à votre lieu de travail.

La prise en charge de la recharge à votre domicile par votre activité professionnelle ou «split billing» est une fonctionnalité exclusive de TOTAL. Celle-ci vous permet une distinction automatique sur facture ou par le biais de notes de frais de votre consommation professionnelle et privée.

Sur la route, une carte unique permet à tout professionnel de faire à la fois sa recharge électrique sur 70.000 bornes en Europe, dont 4.000 bornes en Belgique, et le plein de carburant traditionnel dans le cas d'un véhicule hybride.

Pour plus d'info allez sur [www.totalgp.be](http://www.totalgp.be) ou contactez-nous via [easycharging@totalgp.be](mailto:easycharging@totalgp.be) ou au **02/486.21.21**

# Des chèques-entreprises pour soutenir les entrepreneurs wallons

Tout chef d'entreprise vous le dira : monter sa propre affaire et la rendre viable ne s'improvise pas, et sûrement pas tout seul ! Pour vous y aider, les Chèques-Entreprises wallons permettent de bénéficier d'un coup de main de qualité, au bon moment et surtout à prix réduit !

## Les Chèques-Entreprises, pourquoi et pour qui ?

Destinés à soutenir la création, le développement et la croissance des entreprises wallonnes, ces chèques permettent de financer des prestations liées aux besoins du créateur d'entreprise ou de l'entreprise, et ce à tout degré de développement et de maturité du projet entrepreneurial. Le coût de la prestation est donc partagé entre le bénéficiaire et la Région wallonne.

Les prestations sont effectuées par des prestataires labellisés par la Région wallonne.

Si la TVA reste toujours à charge du bénéficiaire, les taux et plafonds d'intervention varient en fonction :

- de la thématique d'accompagnement;
- de la situation du bénéficiaire: porteur de projet, PME ou PME starter de moins de 5 ans (à noter que l'entrepreneur indépendant est considéré comme "PME").

Tous les chèques sont en principe accessibles aux PME (personnes morales ou physiques). Les chèques "*création*", "*transmission*" et le chèque "*Coworking*" sont eux accessibles à la fois aux porteurs de projets et aux PME.

## 7 types de chèques

Il y a 7 types de chèques dans le cadre des grandes thématiques relatives aux étapes de vie de l'entreprise :

### 1. Le chèque *Création*

Il soutient le bénéficiaire dans la création d'entreprises (formation, accompagnement, conseil durant la phase de création ou la phase de post- création).

### 2. Le chèque *Croissance*

Il soutient l'entreprise dans sa stratégie de croissance et de développement en favorisant notamment les méthodes et les pratiques d'amélioration des performances organisationnelles et commerciales et la politique de marketing de l'entreprise.

### 3. Le chèque *Economie circulaire*

Il soutient l'entreprise qui souhaite s'engager dans une démarche d'économie circulaire lui permettant d'améliorer ses performances économiques tout en tenant compte de ses impacts sociaux et environnementaux.

### 4. Le chèque *Innovation*

Il soutient de l'entreprise pour des prestations de R&D et de consultation dans le domaine technologique, ainsi que pour de l'accompagnement dans la recherche et l'utilisation de l'information contenue dans les brevets.

### 5. Le chèque *Internationalisation*

Il soutient l'entreprise souhaitant initier ou développer sa présence sur les marchés étrangers.

### 6. Le chèque *Numérique*

Il soutient l'entreprise dans sa transformation digitale et l'amélioration de sa maturité numérique, favorise la prise en compte de la cybersécurité, et ce en vue d'augmenter sa compétitivité et d'assurer sa pérennité,

### 7. Le chèque *Transmission (cession ou reprise d'activité)*

Il soutient le bénéficiaire (prospect –porteur de projet ou entreprise) dans le cadre de la reprise ou de la transmission d'une entreprise existante (accompagnement, conseils et diagnostic).

## Comment cela fonctionne ?

Un des chèques vous convient et vous souhaitez en bénéficier ? La marche à suivre est rapide et entièrement en ligne. En voici les principales étapes :

**1. Introduction de la demande et constitution du dossier**  
Identifiez-vous et introduisez une demande en ligne via la plateforme Chèques-Entreprises grâce à votre carte d'identité électronique (la demande de subvention peut être directement déposée par vous, ou par votre prestataire de services en votre nom). Vous établissez alors une convention de prestation avec un prestataire labellisé pour le chèque sollicité.

### 2. Validation de la demande

L'administration valide la demande de prestation dans un délai de 5 jours ouvrés. Passé ce délai, la demande d'aide sera considérée comme recevable.

### 3. Paiement de la quote-part

Lorsque la subvention est accordée, vous verrez votre quote-part du prix de la prestation. Une fois le versement reçu, un





chèque électronique équivalant au montant total de l'aide sera placé dans votre portefeuille électronique consultable sur la plateforme web.

#### *4. Réalisation de la prestation*

Cette dernière doit être réalisée dans les 36 mois après l'obtention du chèque.

#### *5. Validation et paiement de la prestation*

Une fois la prestation réalisée, le prestataire de service transmet sa facture et un rapport de prestation via la plateforme. Vous avez alors 15 jours ouvrés pour les valider en ligne. Également endéans 15 jours ouvrés, l'administration vérifie le dossier avant de payer le prestataire.

Vous payez la TVA directement au prestataire.

## **Des primes wallonnes à la rénovation plus simples et plus avantageuses**

*Un nouveau système d'octroi de primes est entré en vigueur en Wallonie le 1<sup>er</sup> juin 2019. La réforme simplifie les procédures pour rendre une série de primes plus accessibles.*

Si vous souhaitez effectuer des travaux de rénovation dans votre habitation, une prime peut vous être octroyée pour des travaux d'isolation de votre toiture, des murs, pour l'installation d'une chaudière biomasse ou pour le remplacement des menuiseries extérieures par exemple. Jusqu'il y a peu, deux procédures existaient : une prime pour les rénovations et une prime pour les travaux économiseurs d'énergie. La procédure était complexe et le montant des primes trop faible.

La Wallonie a donc décidé de réformer son système de primes pour encourager les citoyens wallons à procéder à des travaux qui permettront une plus faible consommation énergétique. Le secteur des bâtiments, résidentiels et tertiaires, est, en effet, responsable de plus de 20% des émissions de gaz à effet de serre en Wallonie.

Les primes pour les travaux de rénovation et d'énergie sont aujourd'hui jusqu'à 4,5 fois plus élevées que sous l'ancien système ! L'impact de cette mesure s'est rapidement fait sentir. Les avertissements préalables reçus par la Région wallonne ont presque doublé en un an. Quant aux demandes effectives de primes, elles ont augmenté de 30% (les demandes surviennent dans les deux ans suivant l'avertissement préalable, d'où le décalage entre les deux).

Le système a également été simplifié : terminées, les longues procédures complexes. Nombreux et spécialisés dans le secteur de la rénovation, les auditeurs endossent plusieurs rôles : ils conseillent, accompagnent et calculent l'économie d'énergie.



Serge Litvine, propriétaire de la Villa Lorraine

## Itinéraire d'un surdoué de la gastronomie



Cet été, nous avons rencontré pour vous l'homme d'affaires Serge Litvine, qui possède avec sa famille pas moins de huit restaurants réputés et étoilés, comme la Villa Lorraine à Bruxelles. Nous lui avons demandé les secrets de sa réussite...

### Serge Litvine, pouvez-vous nous expliquer votre parcours en quelques mots ?

J'ai fait un bac littéraire, avant de passer deux ans à Grenoble, où j'ai fait des études de marketing. En 1989, j'ai repris les gaufres Milcamps. Au début, c'était un petit atelier artisanal. On fabriquait pour les écoles et les petites épiceries locales. C'était le début de la gaufre préemballée en grande surface. Mon activité a vite connu un développement très important avec beaucoup de croissance externe. A un moment, nous possédions une dizaine d'usines disséminées en Belgique et même en France. Progressivement, j'ai revendu toutes ces activités.

A ce moment, je me suis rappelé que j'avais toujours eu envie d'avoir un restaurant. Or, j'ai des souvenirs d'enfance à la Villa Lorraine. J'y mangeais régulièrement avec ma grand-mère et mes parents. J'ai convaincu les propriétaires de me vendre leur établissement. La première année, j'ai plutôt regardé comment ça se passait car je n'y connaissais strictement rien. Au bout d'un an, j'ai commencé à tout refaire : la décoration, la cuisine, l'équipe de cuisine, l'équipe de salle... On a retroussé les manches et on s'y est mis...

Très vite, j'ai ouvert un, puis deux et jusqu'à quatre magasins traiteurs.

Ensuite, des occasions de reprises se sont présentées. La première d'entre elles, fut la Villa in the Sky, puis la Villa Emily, ensuite Odette en ville, Voltaire, le Sea Grill, Da Mimmo et enfin Lola...

**C'est formidable ! Encore aujourd'hui, alors que vous avez objectivement réussi, vous n'avez pas perdu l'envie d'avancer et d'entreprendre. Comptez-vous continuer les reprises à ce rythme ?**

A priori, non. Peut-être allons-nous ouvrir des magasins traiteurs, ou alors ce qui me retenterait bien, ce serait une usine dans l'agroalimentaire

**Comment choisissez-vous vos chefs et vos équipes ? Vous avez un secret ?**

Je les choisis au feeling. Cependant, particulièrement dans l'horeca,

mais aussi dans tous les domaines à part les secteurs de pointe, il y a un problème de recrutement, dans le sens où ce n'est plus la société qui choisit le personnel, mais c'est le personnel qui choisit son employeur. De plus, l'horeca est synonyme d'horaires compliqués, il faut travailler le samedi quand tout le monde est en congé, le service est coupé, les clients ne sont pas toujours faciles,...

Il y a aussi un manque évident d'écoles de formation de qualité en Belgique. C'est pour cela qu'on parle toujours des deux écoles suisses, Glion et Lausanne. Ici, quand on sort de Namur ou de Coxyde, ce n'est pas intéressant, mais ce n'est pas comparable ! L'horeca a mauvaise réputation. Les gens sont souvent mal payés et parfois en noir...

### C'est vrai que le personnel coûte très cher !

Dans mes établissements, tout est officiel et déclaré. Ça coûte donc très cher. Il y a aussi trop de restaurants par rapport à la demande. L'explication est simple : il ne faut pas beaucoup de capitaux pour ouvrir un restaurant, il y a le crédit fournis. Comme, dès que vous ouvrez un restaurant, vous avez des clients, vous recevez immédiatement de l'argent. Par contre, on paie les fournisseurs à 30 jours.

C'est pour ça qu'il y a beaucoup de faillites dans le secteur. Et beaucoup recommencent après une faillite !

### Et que pensez-vous de la black box ?

Je pense que la mesure était nécessaire, ça ou une autre solution, mais c'est insuffisant. Ceux qui veulent tricher continuent à le faire. Il suffit de ne rien encoder quand un client paie en liquide. Cependant, je connais peu de restaurateurs qui roulent sur l'or. Cela existait dans le passé, mais c'est fini. Je trouve que le système n'est pas idéal en Belgique : on taxe un maximum l'emploi, alors qu'il faudrait l'alléger pour avoir plus d'emploi et moins de chômeurs. Et ce serait moins de chômage à payer.

En ce qui concerne la black box, elle a été mise en œuvre en compensation de la baisse de TVA que les restaurateurs réclamaient.



Serge Litvine et sa fille Tatiana

Moi ce n'est pas ça que je voulais, mais que la TVA soit la même pour tout le monde, sauf pour l'eau, car ça c'est une absurdité. Si on dit : ne buvez pas d'alcool, dans ce cas il faut favoriser l'eau. Surtout qu'il n'y a pas de concurrence extérieure, il n'y a pas de délocalisation par rapport aux restaurants. Vous n'allez pas aller manger au Luxembourg parce que la TVA y serait moins élevée. Donc tout le monde aurait été logé à la même enseigne, à part ceux qui trichent sur la TVA.

#### **Vous avez des idées concrètes sur ce qu'il faudrait faire pour redynamiser votre secteur ?**

D'abord, il y a des mesures de bon sens qui n'ont rien à voir avec la rentabilité de l'horeca. Par exemple, baisser de 21% à 6% la TVA sur l'eau et le café. Ensuite, taxer tous les fast foods à 12%, même à l'emporter. Il faudrait que toutes les livraisons (Uber Eats, etc.) soient soumises au même taux de TVA que la restauration et que les cuisines fantômes, comme on les appelle, les traiteurs qui travaillent de manière semi-professionnelle, soient contrôlées par l'Afsca comme les restaurants. Il n'y a pas de raison que nous soyons contrôlés et pas eux.

Il faudrait aussi revoir la déductibilité des notes de restaurant. Elle doit être de 100% sur toutes les notes avec TVA nominatives. Il faut indiquer le nom du client et aussi le détail de la note. Quelle importance si vous avez commandé un bon vin ? Ce qui est déduit de votre société va rentrer en bénéfice dans le restaurant qui sera taxé dessus. Et au moins cela ferait tourner l'économie. Non seulement, cela permettrait de relancer un peu la restauration, mais en même temps tous ceux qui travaillent pour elle, c'est-à-dire ses différents fournisseurs, et toute la chaîne...

Une autre mesure qui serait judicieuse, ce serait de défiscaliser un pourcentage du salaire déclaré par l'entreprise. Un employeur possédant quatre travailleurs bénéficiant d'un salaire brut annuel

par exemple de 50.000 EUR, soit au total 200.000 EUR, aurait par exemple 30.000 EUR totalement défiscalisés. Ces 30.000 EUR pourraient être donnés en primes, en rétributions, en dividendes... C'est ce qu'on fait avec les heures supplémentaires, mais c'est un pis-aller insuffisant. Est-ce que vous croyez pouvoir aller loin avec 25 heures supplémentaires par mois ?

#### **Quel conseil donneriez-vous à un jeune qui veut se lancer dans la restauration ?**

Il y a deux éléments essentiels. D'abord, il faut savoir qu'en général, pour apprendre, vous devez payer. Il faut faire ses armes ailleurs et puis se lancer quand on est vraiment prêt. C'est quasiment impossible pour un indépendant d'avoir son restaurant sans une structure. Vous devez vous occuper des Dimona, des déclarations ONSS, de la comptabilité, des achats, des ressources humaines, de l'Afsca... C'est impossible de gérer ça tout seul avant même de recevoir votre premier client !

#### **Une dernière question : comment voyez-vous l'avenir de la gastronomie en Belgique ?**

Aujourd'hui, la gastronomie est en train de changer. L'avenir sera constitué de quelques restaurants élitistes et pointus, possédant au moins deux étoiles au guide Michelin, car les restaurants avec une seule étoile n'ont plus guère de prestige. Il y en a beaucoup trop. Ils sont simplement synonymes de bonnes assiettes. Or, les gens veulent plus qu'une bonne assiette. Cela passe aussi par le cadre et l'ambiance. Trois étoiles, cela apporte encore une renommée importante, deux étoiles c'est moyen et une étoile, ça ne signifie quasiment plus rien. Rien qu'à Bruxelles, il y en a vingt ! Vingt restaurants gastronomiques avec des additions gastronomiques. Pensez-vous vraiment qu'il existe à Bruxelles une clientèle suffisante pour remplir midi et soir ce genre d'établissement ?

*Propos recueillis par Benoit Rousseau*



**En Belgique, 114.601 personnes se sont lancées comme Indépendant l'année dernière.**  
**Serez-vous le prochain ?**

**Acerta vous aide rapidement et facilement pour toutes les démarches liées à votre début d'activité :**

- ▶ Votre inscription officielle
- ▶ Votre numéro d'entreprise
- ▶ Votre statut social
- ▶ Votre traitement de salaire
- ▶ Votre pension

Rendez-vous sur [jedebute.be](http://jedebute.be) ou prenez rendez-vous dans votre bureau le plus proche.

**je  
debute**

[jedebute.be](http://jedebute.be)  
la plateforme de  
démarrage d' Acerta

**acerta**

# Un nouveau contrat de travail sur trois est rompu dans l'année !

Un peu moins de 30% des nouveaux contrats de travail à durée indéterminée sont déjà rompus dans l'année, telle est la constatation de notre partenaire, le prestataire de services Acerta. Seul un cas sur trois de rupture anticipée se fait à l'initiative de l'employeur. Pour les deux autres tiers, il s'agit clairement d'un choix du travailleur.

## 29,7% ruptures dans l'année

Le contrat à durée indéterminée est le résultat d'un processus qui coûte du temps, de l'énergie et de l'argent aux parties prenantes. La publication de l'offre d'emploi, la procédure de sélection, la charge (de travail) pour les collègues durant cette procédure... : tout le monde est soulagé quand l'engagement est un fait accompli. Et, dans la plupart des cas, une période d'intégration s'ensuit durant laquelle le collaborateur se familiarise avec le travail, est formé...

Seulement, quand un travailleur repart rapidement, tout cet investissement n'est qu'un coup dans l'eau. Et toute la procédure devra probablement être répétée. Un scénario qu'il vaut clairement mieux éviter. Pourtant, c'est précisément ce qui arrive. Notre partenaire Acerta a examiné 35.000 contrats de travail à durée indéterminée conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans des PME et des grandes entreprises. Dans 29,7% des cas, le nouveau collaborateur était déjà reparti dans l'année.

## CESSATION DES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE 2018

Durée réelle du contrat	Jusqu'à 1 mois	1 à 2 mois	2 à 3 mois	4 à 6 mois	7 à 12 mois
Départ	3,7%	3,7%	3,2%	8,2%	10,9%
Départ cumulatif	3,7%	7,4%	10,6%	18,8%	29,7%

## Les collaborateurs peuvent se permettre d'être impatients

Les employeurs, les collègues, le travail... ils n'ont que peu de temps pour convaincre le nouveau collaborateur de leurs avantages. Il apparaît que celui-ci ne tarde pas à dresser un bilan, à tirer ses conclusions et à partir. Muriel Lefebvre, Senior Consultant chez Acerta : « *En ces temps de pénurie sur le marché de l'emploi (le Steunpunt Werk a en effet établi que pendant 1er semestre de 2018, il n'y avait en moyenne plus que 4,2 candidats pour chaque offre d'emploi), les collaborateurs peuvent se permettre d'être impatients. Les profils intéressants trouvent facilement du travail. En outre, les candidats sont peu nombreux.* »

En effet, c'est généralement le collaborateur qui prend la décision de partir. Ce n'est que dans un tiers des cas où le contrat de travail est rompu dans l'année que la décision vient de l'employeur. Dans un tiers des cas, il s'agit d'une décision unilatérale du collaborateur. Dans un dernier tiers des cas, la rupture se fait de commun accord. Cependant, cela ne fait aucun doute que dans ces cas, l'initiative venait généralement du collaborateur.

## CAUSES DE CESSATION DES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE 2018





# offre de fortes remises aux membres du

PSA RETAIL Belgique (Groupe PSA) offre aux membres du SDI une remise de 4%\* qui vient s'ajouter à la "remise fleet de base" sur toute la gamme des véhicules de marque Peugeot, Citroën ou DS Automobiles.



### Qui sommes-nous ?

PSA RETAIL est le réseau de distribution pour les marques Peugeot, Citroën, Opel et DS Automobiles. Il appartient au Groupe PSA.

En Belgique, PSA RETAIL propose tous les véhicules produits par le groupe, soit une large gamme allant des citadines aux utilitaires Peugeot, Citroën, et DS Automobiles.

### Quelques chiffres

PSA RETAIL est le 2<sup>ème</sup> groupe de distribution européen, nous sommes présents dans 11 pays et chaque année près de 500.000 véhicules y sont vendus.

En Belgique, PSA RETAIL est présent dans 6 plaques de quatre villes : à Anvers, Malines, Meiser, Tour&Taxis, Drogenbos et Vilvoorde pour les pièces de rechange uniquement.

Notre activité emploie plus de 300 collaborateurs exerçant les métiers de l'après-vente, la vente de véhicules neufs et d'occasion ainsi que la vente de pièces de rechange. Cela se traduit par un volume de 17.500 véhicules vendus par an, de 220.000 d'heures travaillées et un chiffre d'affaires s'élevant à 70 millions € pour les pièces de rechange.

### Notre ambition

Notre réseau a désormais de nouvelles ambitions : être un réseau de distribution automobile multimarque, entrepreneur et autonome, impérativement rentable, ayant réussi le virage du digital et le redéploiement de ses métiers traditionnels.

### Notre engagement

Notre engagement permanent est d'assurer une éthique irréprochable dans la conduite des affaires au service du client, riche d'une expérience de qualité et élément moteur dans l'effort du groupe dans son objectif à l'horizon 2020 : atteindre le top 3 de la qualité en Europe.

### Notre offre aux membres du SDI

PSA RETAIL offre aux membres du Syndicat des Indépendants & des PME une remise supplémentaire de 4%\* en sus de la "remise fleet de base" déjà consentie, sur toute la gamme des véhicules de marque Peugeot, Citroën ou DS Automobiles. Pour exemple, sur un véhicule d'une valeur de 25.000 € TTC, cette remise supplémentaire s'élève à 1.000€ TTC\*.

A titre comparatif, cette nouvelle remise SDI est du même montant que celle dont bénéficient certaines entreprises pour une flotte de plus de 100 véhicules.

### Les commandes SDI

Elles se font auprès de Monsieur Philippe Dubois situé à Schaerbeek (Meiser) avenue Jacques Georginlaan 15-19 / 1030  
GSM : +32 474 84 03 43 - Email : philippe.dubois4@mpsa.com.

Mention Légale : \*Offre valable uniquement dans le réseau PSA RETAIL MEISER à l'exclusion des véhicules de marque OPEL. Toute commande doit être effectuée auprès de Monsieur Philippe Dubois : avenue Jacques Georgin 15-19 / 1030 - GSM : +32 474 84 03 43, email : philippe.dubois4@mpsa.com

# Attention aux escrocs qui vous appellent de la part de Microsoft ou Apple !

Chaque jour, trois à quatre Belges en moyenne sont victimes d'escrocs qui se font passer pour des techniciens de Microsoft ou Apple. Dans certains cas, les montants perdus ont dépassé 100.000 EUR. Les pertes annuelles pourraient même se chiffrer en millions d'euros.



**E**n 2018, 971 cas de cette forme d'escroquerie ont été signalés au point de contact pour les fraudes du SPF Économie. Ce type d'escroquerie, également connue sous le nom de "Microsoft Scam" ou "Tech Scam", représente une véritable menace.

## Le "Microsoft Scam", qu'est-ce que c'est exactement ?

C'est quelqu'un qui se fait passer pour un collaborateur de Microsoft ou d'Apple prend contact avec vous sur votre ligne fixe. Votre ordinateur est soi-disant confronté à un problème de sécurité et la personne au bout du fil prétend pouvoir vous aider.

À l'heure actuelle, le premier contact peut également prendre une autre forme : une alerte signalant la présence d'un virus apparaît subitement à l'écran et votre ordinateur se retrouve bloqué. Vous êtes invité à composer un numéro commençant par 078. Votre interlocuteur vous proposera volontiers son aide et tentera de vous garder longtemps en ligne (payante).

La personne au bout du fil ne s'exprime souvent qu'en anglais ou dans un français hésitant. Cet escroc vous fait croire que votre ordinateur est confronté à un problème de sécurité et vous propose de le sécuriser. L'escroc vous demande ensuite d'effectuer certaines actions : démarrer l'ordinateur, se rendre sur un certain site Internet ou télécharger une application. Certains essaient de vous vendre un logiciel antivirus totalement inconnu pour éliminer les virus qui n'ont en réalité pas du tout infecté votre ordinateur.

## Objectif : piller votre compte !

L'escroc peut ainsi obtenir un accès à votre ordinateur. Les escrocs essaient de faire peur à leurs victimes et paraissent souvent très menaçants. Ils ne se contentent pas de bloquer vos écrans et votre ordinateur : ils n'hésitent pas non plus à mettre en marche votre imprimante ou à activer votre webcam à distance. Ils forcent

également les gens à éteindre leur téléphone portable pour éviter que les victimes puissent être averties d'une transaction suspecte par leur banque, par exemple.

Au final, l'objectif est bien de piller votre compte. Pour régler le problème, vous devez d'abord payer. L'escroc vous mènera ensuite sur un site Internet sur lequel vous devez effectuer un achat et il en profitera pour voler vos données et vider complètement votre compte bancaire. Dans certains cas, ces escrocs demandent aux gens d'ouvrir un compte Bitcoin pour transférer les montants. Tout ça est évidemment tout à fait suspect.

*"Méfiez-vous toujours des coups de téléphone provenant de sociétés qui vous demandent d'effectuer une série d'actions sur votre ordinateur. Microsoft ne prendra pas contact avec vous pour régler un problème si vous n'en avez pas fait la demande"*, confirme Karel Dekyvere, Chief Security Officer chez Microsoft Belgique et Luxembourg.

## QUELQUES CONSEILS PRATIQUES

- Ne laissez pas quelqu'un que vous ne connaissez pas prendre le contrôle de votre ordinateur.
- N'effectuez pas de paiement, même de petits montants, lorsqu'un inconnu a pris le contrôle de votre ordinateur.
- Supprimez toutes les applications ou programmes que vous avez installés sur votre ordinateur à la demande de l'escroc.
- Procédez ensuite à un scan anti-virus total et supprimez les malwares éventuellement détectés.
- Changez vos mots de passe si vous les avez communiqués.
- Si votre écran est bloqué, vous pouvez fermer le navigateur en appuyant simultanément sur les touches Ctrl-Shift-Esc de votre clavier et ensuite sur "Fin de tâche".



ILS ONT DE L'OR  
DANS LES MAINS



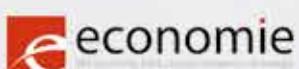
# JOURNÉE DE L'ARTISAN

17 NOV  
2019

LES ARTISANS VOUS OUVRENT LEURS PORTES  
**PARTOUT EN BELGIQUE**

[WWW.JOURNEEDELARTISAN.BE](http://WWW.JOURNEEDELARTISAN.BE)

Instagram: #JDA19 Facebook: JOURNEEARTISANS



Sécurité informatique

# Testez la solidité de votre PME face aux cyberattaques

Plus de la moitié des entreprises belges ont été victimes de cybercriminalité l'année dernière. Il en résulte bien souvent des conséquences néfastes et des pertes importantes, surtout pour les PME et les indépendants. Avec le cybersecurityscan, le SPF Economie entend les conseiller pour qu'ils puissent mieux se protéger.



**U**ne étude récente menée par PwC révèle que 53% des entreprises belges ont été confrontées à la cybercriminalité l'année dernière. Une bonne protection aide non seulement les entreprises à éviter les cyberincidents, mais offre également des opportunités pour gagner la confiance des consommateurs.

## Faites le cybersecurityscan

Répondez à une dizaine de questions afin d'analyser le niveau de protection de l'infrastructure informatique et des fichiers de votre entreprise à l'adresse cybersecurityscan.be.

A la fin du scan, développé par la Cyber Security Coalition, vous recevez une analyse ainsi que des conseils pour accroître la sécurisation de votre environnement informatique.

## 7 conseils pratiques

Suivez les étapes ci-dessous afin d'enregistrer rapidement les premiers résultats.

### 1. Sensibilisez vos collaborateurs

La sécurité de l'entreprise, de ses informations et de ses données est l'affaire de tous ! Sensibilisez vos collaborateurs à la cybersécurité et informez-les des bonnes pratiques.

### 2. Maintenez vos softwares à jour

De nouvelles vulnérabilités sont régulièrement découvertes dans les logiciels ou les systèmes d'exploitation. Des mises à jour sont alors développées. Veillez à les installer.

### 3. Choisissez des mots de passe sûrs

Protégez tous vos appareils par des mots de passe sûrs et confidentiels et renouvez-les régulièrement. Signalez à vos employés qu'ils ne peuvent pas utiliser les mots de passe de l'entreprise à des fins privées.

### 4. Sauvegardez vos informations

Protégez surtout les informations essentielles pour votre entreprise. Sauvegardez régulièrement ces informations et conservez-les à un endroit sûr.

### 5. Sécurisez les accès à votre réseau

Déterminez qui peut accéder à quelles informations et sécurisez-les. Ne donnez les droits d'administrateurs qu'à des spécialistes IT. Sécurisez toute connexion à distance à votre réseau.

### 6. Luttez contre les programmes nuisibles

Installez un logiciel antivirus sur tous les serveurs, postes de travail et appareils mobiles, ainsi qu'un pare-feu ou d'autres programmes de détection d'intrusion. Mettez-les à jour régulièrement.

### 7. Préparez-vous à un incident

Un incident survient toujours quand vous ne vous y attendez pas. Vous devez donc vous y préparer au maximum pour éviter les dégâts qu'il pourrait provoquer.

## ...et en cas de cyberincident ?

Contactez le Computer Emergency Response Team (CERT). Il peut vous donner des conseils de première ligne sur l'incident.

Déposez également plainte auprès de la police locale. Elle transmettra l'information à la Computer Crime Unit qui pourra lancer une enquête.

En cas de perte de données personnelles lors de l'incident, pensez également à informer l'Autorité de protection des données dans les 72 heures au plus tard suivant la découverte de l'incident.



# Nouveau Code des Sociétés : quel impact pour vos activités ?

**Olivier Bottequin**  
Expert-comptable  
et Conseiller fiscal  
[ob@odb.be](mailto:ob@odb.be)

Ce 1<sup>er</sup> mai 2019, le tant attendu Code des Sociétés est enfin arrivé au bout de son long développement et est officiellement entré en vigueur ! Depuis, beaucoup de bruit pour beaucoup de vent, serons-nous tenter de conclure. Vraiment ? Passons en revue les principaux impacts de cette réforme sur vos futures activités.

## **Vous envisagez de constituer une société**

Actuellement, vous exercez votre activité en tant qu'entreprise personne physique. Cependant le poids de la fiscalité et des cotisations sociales se fait de plus en plus sentir et vous projetez d'exercer votre activité en société dans un futur assez proche. Le taux d'impôt des sociétés de 25% à partir de 2020, ou de 20% sous certaines conditions, rend en effet attractif le passage en société.

Toute constitution d'une nouvelle société est dorénavant soumise aux dispositions du nouveau Code des sociétés et des associations. Les formes de sociétés sont moindre, ce qui rend plus simple le choix quant à la société la plus adaptée pour vous. Afin de minimiser les risques personnels, il convient d'opter pour une société dont la responsabilité en cas de déconfiture est restreinte. La société à responsabilité limitée (SRL) est à cet égard la forme de base, modulable selon de nombreuses caractéristiques.

## **Un financement adéquat, à décrire dans le plan financier**

Fini la sacrosainte règle selon laquelle le capital d'une SPRL devait être souscrit à concurrence d'au moins 18.600 €. Dorénavant, ce capital minimum est supprimé et les fondateurs sont dans l'obligation de veiller à ce que la société dispose de capitaux propres suffisants en vue d'exercer les activités projetées. Il sera également tenu compte à cette occasion des autres sources de financement de la société lors de sa constitution.

C'est au moyen d'un plan financier renforcé que les fondateurs de la société fourniront un aperçu de toutes les sources de financement de la société afin que les activités projetées puissent être exercées sans accrocs durant une période d'au moins deux ans à dater de la constitution.

Alors qu'auparavant le contenu du plan financier était laissé à l'appréciation du fondateur et de son comptable, il est à présent obligatoire d'y inclure un bilan d'ouverture, des bilans et comptes de résultat à 12 et 24 mois, un budget sur deux ans et une description de toutes les hypothèses retenues afin d'estimer le chiffre d'affaires et la rentabilité des activités projetées. Il est à cet égard vivement conseillé de se faire aider par un professionnel du chiffre afin de bénéficier d'une expertise approfondie.

On relèvera également qu'outre les classiques apports en numéraire et en nature, il est à nouveau autorisé d'effectuer en apport en industrie, lequel consiste à s'engager à effectuer des travaux ou

des prestations de service. Un tel apport doit, à l'instar de l'apport en nature, faire l'objet d'un rapport descriptif des fondateurs qui sera soumis à l'avis d'un réviseur d'entreprise.

## **Les fondateurs et leur responsabilité**

Tout d'abord, précisons que les statuts d'une SRL peuvent expressément prévoir que certains comparants à l'acte ne seront pas considérés comme fondateurs. Il est en effet possible d'être considéré comme un simple souscripteur d'actions moyennant un apport en numéraire et l'absence d'avantages particuliers. Il est néanmoins exigé que les statuts désignent comme fondateurs un ou plusieurs actionnaires détenant au moins 1/3 des actions souscrites à la constitution de la société.

Cette qualité de fondateur entraîne des responsabilités accrues dans certains cas, dont notamment pour les engagements de la société (sous proportion fixée par le juge), en cas de faillite dans les trois ans de la constitution, si les capitaux propres de départ étaient, lors de la constitution, manifestement insuffisants pour assurer l'exercice normal de l'activité projetée pendant une période de deux ans au moins.

Cette responsabilité des fondateurs doit s'apprécier particulièrement par rapport aux obligations en matière de plan financier telles que détaillées ci-dessus. L'absence de capital minimum est ainsi largement compensée par ces dispositions qui visent à prévenir toute constitution abusive de société avec un capital trop faible par rapport aux activités projetées.

La responsabilité des souscripteurs est quant à elle limitée à leur apport. Il sera dorénavant possible de se faire financièrement assister par un membre de la famille sans que la responsabilité propre aux fondateurs ne pèse au-dessus de cette personne.

## **Vous exercez déjà en société, quels sont les délais de transformation ?**

Si votre société existait déjà avant le 1<sup>er</sup> mai 2019, vous bénéficiez d'un sursis total puis partiel afin de vous mettre en conformité avec la nouvelle législation. En effet, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 les dispositions impératives du Code des sociétés et des associations (c'est-à-dire celles auxquelles il ne peut pas être dérogé par les statuts) seront automatiquement applicables à toutes les sociétés, de même que les dispositions supplétives auquel les statuts actuels ne dérogent pas expressément.

Ensuite, toute modification des statuts pour une quelque raison (modification du capital, de l'objet social,...) intervenant après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 impliquera l'obligation de mettre les statuts en conformité avec le nouveau Code.

Enfin, les gérants et administrateurs de toute société qui n'aura pas modifié ses statuts au 1<sup>er</sup> janvier 2024 seront présumés responsables de tout dommage subi par la société ou un tiers en raison de cette absence de mise en conformité.

## Les modifications impératives

Bon nombre de modifications dans le nouveau Code sont en réalité plutôt formelles et n'ont pas d'impact concret sur les sociétés. Tel est le cas par exemple de la nouvelle terminologie d'actionnaires et d'administrateurs applicable aux SRL.

D'autres modifications législatives auront quant à elles un impact sur les sociétés existantes puisqu'elles nécessiteront soit de modifier les statuts, soit de respecter de nouvelles procédures. Nous pensons par exemple au nouveau test de liquidité auquel sera soumise la société qui entend distribuer un dividende. Conformément à celui-ci, l'organe de gestion de la société qui entend distribuer un dividende sera dans l'obligation de se prononcer au sein d'un rapport, sur la faculté de la société à s'acquitter de ses dettes sur une période de douze mois suivant la distribution du dividende, et notamment au égard aux développements projetés.

## Les nouvelles dérogations statutaires autorisées

Le législateur a entendu restreindre les freins à la liberté d'entreprendre au sein du nouveau Code en prévoyant de plus en plus de faculté de déroger aux dispositions légales au sein des statuts. La faculté de constituer des sociétés « sur mesure » fait de la SRL la société-type par excellence.

Il sera dorénavant possible de restreindre voire annuler les règles en matière de cessibilité des

titres de manière à rendre les actions d'une SRL librement cessible, sans qu'un droit d'agrément ne puisse être exercé par un autre actionnaire.



**Guillaume Schmitz**  
Juriste-fiscaliste  
[guillaume@odb.be](mailto:guillaume@odb.be)

Les statuts pourront également prévoir que certaines actions donnent droit à une part plus grande aux bénéfices. Il est par contre interdit de créer des actions sans droit aux bénéfices. Il en est de même pour les droits de vote dont plusieurs peuvent être attribués à une seule action. Il peut être fait usage d'une telle faculté pour favoriser les fondateurs de la société par rapport aux simples souscripteurs.

## Une implication plus importante dans sa société

L'exercice d'une activité en société requiert dorénavant de s'attarder davantage sur les différentes étapes de la constitution ou de l'adaptation de celle-ci, eu égard aux dispositions du nouveau Code des sociétés et des associations.

En effet, le plan financier nécessite une attention accrue en vue d'en respecter toutes les dispositions légales. Le recours à l'assistance à un professionnel du chiffre nous paraît indispensable, à moins de disposer d'un bagage conséquent finance et en comptabilité.

Nous ne pouvons qu'également recommander de ne pas se contenter de statuts généraux mais de les adapter aux activités projetées à long terme, notamment dans l'hypothèse où l'arrivée de futures nouveaux actionnaires n'est pas exclue. Votre notaire ou même tout autre professionnel juridique vous garantira que la société que vous vous apprêtez à constituer ou à modifier n'est pas « une » société mais « votre » société.



# Télétravail et petits statuts : du changement !

Une loi du 21 décembre 2018 apporte plusieurs modifications à la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail. Les changements concernent notamment le télétravail et les petits statuts. Voici un résumé des nouvelles dispositions...

## LE TÉLÉTRAVAIL

La nouvelle loi a comblé un certain nombre de lacunes concernant le télétravail dans la législation sur les accidents du travail. Ces modifications sont entrées en vigueur le 27 janvier 2019.

### Chemin du travail

Dans la réglementation précédente, le télétravailleur qui effectue des prestations à son domicile était moins bien protégé que le travailleur qui effectue des prestations dans les locaux de l'employeur ou dans un lieu de travail satellite. Ce dernier travailleur est en effet également couvert sur le chemin du travail et sur les trajets qui y sont assimilés.

La nouvelle loi supprime cette inégalité en reconnaissant certains trajets comme chemin du travail si le télétravail est exécuté au domicile. Il s'agit notamment du chemin du domicile à la crèche ou à l'école (et retour) et du chemin du domicile vers le lieu où le télétravailleur se rend pour manger ou chercher quelque chose à manger (et retour).

### Télétravail occasionnel

La législation sur les accidents du travail prévoit une présomption (réfragable) selon laquelle un accident survenu au télétravailleur est censé, sous certaines conditions, être survenu pendant l'exécution du contrat de travail. Jusqu'ici, cette présomption ne s'appliquait qu'au télétravailleur structurel, car une convention de télétravail écrite était obligatoire.

La nouvelle loi a rendu la présomption applicable également au télétravailleur occasionnel. Tout autre écrit autorisant "*de manière générale ou ponctuelle, collective ou individuelle*" le télétravail est en effet à présent autorisée. Celui-ci doit mentionner le ou les lieux d'exécution du travail et la période de la journée pendant laquelle le travail peut être effectué.

### Couverture d'assurance

La modification de la loi sur les accidents du travail pour le secteur privé influe sur la couverture du télétravail.

Pensez donc à encadrer le télétravail occasionnel au sein de votre entreprise !

En effet, depuis le 27 janvier, la loi sur les accidents du travail décrit de manière concrète les concepts de "télétravail" et de "télétravailleur". La définition d'un accident survenu au télétravailleur structurel ou occasionnel est désormais libellée comme suit : *"sur le ou les lieux mentionnés par écrit dans une convention de télétravail ou dans tout autre écrit autorisant de manière générale, structurelle, collective ou individuelle le télétravail. A défaut d'une telle mention, la présomption s'appliquera au domicile ou sur le ou les lieux dans lesquels le télétravailleur effectue habituellement son télétravail; durant la période mentionnée dans la convention du télétravail, à défaut, les heures de travail normales chez l'employeur seront prises en compte."*

Attention : l'assureur peut apporter la preuve du contraire et refuser son intervention.

## LES PETITS STATUTS

Les "*petits statuts*" sont ceux des personnes qui effectuent un travail rémunéré dans le cadre d'une formation. Ces dernières années, l'évolution de la société a entraîné la prolifération des petits statuts, ce qui a multiplié les modalités d'application spécifiques concernant le règlement des accidents du travail et généré une grande complexité.

La loi a été modifiée afin de créer un cadre légal global et cohérent en intégrant les petits statuts dans la loi sur les accidents du travail et en harmonisant les modalités d'application.

## Mon courtier me répond

L'assujettissement à la loi offre de nombreuses garanties aux parties concernées.

Les modifications prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le gouvernement est toutefois autorisé à anticiper éventuellement l'entrée en vigueur de certaines dispositions. Un certain nombre d'arrêtés royaux finaliseront par ailleurs la nouvelle législation.



### RÉSUMÉ DES PRINCIPALES MODIFICATIONS

Le champ d'application de la loi sur les accidents du travail est étendu à toutes les prestations de travail dans le cadre d'une formation, donc également lorsque ces prestations ne donnent pas lieu à un assujettissement à la sécurité sociale. L'assurance légale contre les accidents du travail devient obligatoire pour ces personnes.

Les formations organisées en dehors de tout cadre légal restent cependant exclues du champ d'application de la loi sur les accidents du travail. Dans ce cas, une police de droit commun peut être souscrite si les parties le souhaitent.

Enfin, pour certaines catégories particulières, un arrêté royal peut désigner comme "*employeur*" soumis à l'obligation d'assurance "*accident du travail*", une personne morale (par exemple une administration publique, une asbl ou une entreprise privée) autre que l'entreprise où se déroule le stage pratique. Ainsi, par exemple, l'établissement d'enseignement pourrait être considéré comme l'employeur des stagiaires scolaires non rémunérés. Ou encore une "*instance régionale*" pour la personne handicapée effectuant son stage dans un centre de formation professionnelle.

Sources : Allianz Insurance & Securex

**Jacques Roland**  
Consultant  
[roland.jacques@jirras.be](mailto:roland.jacques@jirras.be)



## Les Belges privilégient la voiture !

Le SPF Mobilité et Transports a récemment dévoilé les résultats d'une grande enquête visant à mieux connaître les habitudes de mobilité des belges. En voici les grandes tendances.

### La voiture toujours en tête

La voiture constitue le mode principal de 61% des déplacements. Elle représente 74% des kilomètres parcourus par les belges. Toutefois, en comparaison avec les années précédentes, il s'agit d'une diminution. En 2012, 65% des déplacements étaient effectués en voiture.

Dans 26% des déplacements, les modes actifs constituent le mode principal : 12% pour le vélo (contre 8% seulement, en 2012) et 14% pour la marche. Quant aux transports en commun (train, métro, tram ou bus), ils représentent 11% des déplacements.

### Le vélo est plus populaire en Flandre

Selon la région du domicile, des différences notables existent en matière d'habitudes de déplacement. L'utilisation du vélo est beaucoup plus importante chez les Flamands (7% des kilomètres parcourus) que chez les Wallons (1%) ou les Bruxellois (2%).

### Importance de la distance à parcourir

La distance à parcourir a une grande influence sur le mode choisi pour se déplacer. Sans surprise, la marche est le mode le plus utilisé pour les déplacements de moins d'un kilomètre. Toutefois, 17% de ces petits déplacements sont encore effectués en voiture.

La part des déplacements en voiture est la plus importante entre 10 et 50 kilomètres où elle frôle les 80%.

### Heures de pointe

On observe clairement deux pics, correspondant aux heures de pointe du matin et du soir, pendant lesquels le nombre de personnes qui se déplacent est le plus grand. Le pic du soir est plus long et plus important (de 15h à 18h) que celui du matin (de 7h à 9h). Pendant ce dernier, les déplacements autres que les trajets domicile-travail sont peu nombreux.





Me Jean-Maël Michez  
Avocat - ORIGOLEX  
jmm@origolex.be

Evolution du Code de droit économique

## Bientôt une interdiction des clauses abusives entre entreprises

Les règles de droit applicables en matière de droit de l'économie varient selon que l'on soit en présence d'un consommateur ou d'une entreprise. Le consommateur est fortement protégé, tandis que très peu de protection existe pour l'entreprise. Cette situation va cependant prochainement évoluer vers une meilleure protection des entreprises.



La loi définit le consommateur comme celui qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale. De son côté, l'entreprise est soit une personne

physique qui exerce une activité professionnelle à titre indépendant, soit une personne morale. La loi utilisait avant la notion de « commerçant ». Au sens courant, on parle parfois de « professionnel ».

Le consommateur, généralement peu informé et sans pouvoir de négociation, est la partie faible dans les rapports contractuels avec une entreprise. Le législateur a estimé nécessaire de développer des mécanismes de protection pour rétablir quelque peu l'équilibre. Tandis que l'entreprise, en tant que professionnelle, est censée être parfaitement informée des tenants et aboutissants de ses engagements contractuels avec une autre entreprise, puisque cela participe à son activité économique et est sur un pied d'égalité avec les autres entreprises. C'est ce qui expliquait ce régime protecteur différencié.

### Une situation loin de correspondre à la réalité

Cette situation est cependant parfois loin de correspondre à la réalité. En effet, un bon nombre d'entreprises sont plus proches de la situation d'un consommateur que de l'image que se faisait le législateur de l'entreprise parfaitement informée. On pense ici à tous les indépendants travaillant seuls, aux petites entreprises, sans services administratifs



**Me Caroline Diel**  
Avocat - ORIGOLEX  
[cd@origolex.be](mailto:cd@origolex.be)

et encore moins juridiques. Parfois, l'entrepreneur ne maîtrise pas non plus suffisamment la langue dans laquelle sont rédigés le contrat et les conditions générales.

Si les petits entrepreneurs sont parfaitement compétents dans leur domaine, la construction par exemple, ils peuvent par contre se sentir plus démunis lorsqu'ils sont démarchés pour se voir proposer un site internet, un système de vidéo-surveillance, la location de matériel et logiciel informatiques ou téléphonique, le référencement sur certaines plateformes,...

Plusieurs dossiers traités par notre cabinet pour des affiliés du SDI nous amènent au constat que c'est souvent dans le cas où un indépendant est démarché par un représentant commercial, souvent très persuasif, se présentant à son siège d'exploitation, qu'il est le plus susceptible de conclure un contrat déséquilibré.

#### **Exemple et conseils lors de la signature d'un contrat suite à un démarchage**

Prenons l'exemple suivant : vous êtes démarché par une entreprise qui vous propose de créer et mettre en ligne un site internet pour vous donner plus de visibilité. A première vue, une excellente idée ! L'entreprise propose également des services adjoints au site, tels que des outils de référencement sur les moteurs de recherche, de la publicité sur d'autres sites, un logiciel de gestion de clientèle, une tablette, un service de maintenance et mise à jour, ... Ces services ne sont pas facturés en une fois, mais vous sont donnés en location contre un loyer mensuel ou trimestriel.

Dans notre exemple, le contrat est conclu pour une durée fixe de 4 ans (soit 48 mois) et il ne vous est pas possible d'y mettre fin plus tôt. Le loyer est de 250 € HTVA par mois. Cela revient, à la fin du contrat à  $250 \text{ €} \times 48 = 12.000 \text{ €}$ , ce qui n'est pas négligeable.

Le contrat pourrait également prévoir, par exemple, qu'en cas de défaillance technique (du site, du matériel, ...), vous devez continuer

à payer les mensualités et introduire une action en justice pour que la question soit tranchée. Enfin, il pourrait être stipulé qu'à l'échéance du contrat, vous ne récupérez pas la possession de « votre » site internet.

Il est donc vivement conseillé de calculer le coût total de l'opération économique sur la durée du contrat pour voir si cela vous semble correct. Il faut également être attentif aux clauses qui vous permettent ou non de mettre fin au contrat anticipativement (on pense entre autres au montant de l'indemnité de rupture) et aux obligations de votre cocontractant. Assurez-vous également que les promesses du représentant commercial soient clairement reprises par écrit dans le contrat.

Les services proposés peuvent être parfaitement utiles et bienvenus pour votre entreprise (ils répondent à vos besoins; le prix est juste); il convient simplement de s'assurer que le contrat est équilibré et de prendre le temps de la réflexion ou de se faire conseiller avant de signer.

#### **Une première bouée de secours**

Actuellement, seuls les consommateurs sont protégés : seules les clauses abusives dans un contrat conclu avec un consommateur sont interdites et seules les pratiques commerciales trompeuses et agressives vis-à-vis d'un consommateur sont interdites. Cela ne signifie pas que tout est permis entre entreprises; les règles de droit civil sur la validité des contrats restent applicables, mais celles-ci mettent sur un pied d'égalité les deux cocontractants.

Certains tribunaux, conscients du déséquilibre économique qui peut exister entre deux entreprises, ont récemment rendu quelques décisions qui aboutissent à accorder une certaine protection à l'entreprise en position de faiblesse face aux pratiques du cocontractant en position de force (contrats préédigés manquant de clarté, démarchage, ...). Il est toutefois trop tôt pour savoir si ces décisions



démontrent une tendance de fond ni même pour savoir si elles seront confirmées par une Cour d'appel ou la Cour de cassation.

## Modification de la loi : interdiction des clauses abusives et les pratiques commerciales trompeuses et agressives entre entreprises

Quo qu'il en soit, le législateur est intervenu et a modifié le Code de droit économique pour offrir plus de protection aux entreprises. Désormais, la loi dispose, pour les contrats conclus, renouvelés ou modifiés à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2020, que les clauses abusives dans les contrats entre entreprises sont nulles<sup>1</sup>. La loi dispose également que les pratiques commerciales trompeuses et agressives entre entreprises sont interdites, et ce à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Une clause *abusive*<sup>2</sup>, dans un contrat conclu entre entreprises, est une clause qui, à elle seule ou combinée avec une ou plusieurs autres clauses, crée un déséquilibre manifeste entre les droits et obligations des parties. Le caractère abusif est apprécié en tenant

compte de plusieurs éléments, tels que la nature des produits, les circonstances de la conclusion du contrat, les usages commerciaux, l'équilibre général du contrat, l'exigence de clarté et de compréhension, etc.

Cependant, l'appréciation du caractère abusif des clauses ne porte pas sur la définition de l'objet principal du contrat ni sur l'adéquation entre le prix et les produits à fournir en contrepartie, pour autant que ces clauses soient rédigées de façon claire et compréhensible.

Une pratique du marché est réputée *trompeuse* si elle contient des informations fausses et qu'elle est donc mensongère ou qu'elle est susceptible d'induire en erreur l'entreprise cocontractante en ce qui concerne certains éléments (par exemple : la nature du contrat, les caractéristiques du produit, le service après-vente, l'étendue des engagements de l'entreprise, le mode de calcul du prix, la nécessité d'un service...), et que, dans un cas comme dans l'autre, elle amène cette entreprise à conclure un contrat ou prendre une décision relative à un contrat, qu'elle n'aurait pas prise autrement. Une omission trompeuse est une forme de pratique trompeuse.

Une pratique du marché est réputée *agressive* si, dans son contexte factuel, compte tenu de toutes ses caractéristiques et des circonstances, elle altère ou est susceptible d'altérer de manière significative, du fait du harcèlement, de la contrainte ou d'une influence injustifiée, la liberté de choix ou de conduite de l'entreprise à l'égard du produit et, par conséquent, l'amène ou est susceptible de l'amener à prendre une décision relative à la transaction commerciale qu'elle n'aurait pas prise autrement.

Pour être complet, précisons encore que la nouvelle loi interdit aussi à une entreprise d'exploiter de façon abusive une position de dépendance économique dans laquelle se trouve une autre entreprise à son égard, dès lors que la concurrence est susceptible d'en être affectée sur le marché belge ou sur une partie de celui-ci.

## Conclusion

Ces nouveaux mécanismes de protection sont les bienvenus pour les entreprises. Le niveau de protection n'est évidemment, et logiquement, pas équivalent à celui dont bénéficient les consommateurs (droit de rétractation, garantie, ...). Dans tous les cas, il est recommandé d'être très attentif à ce que vous allez signer (tant aux clauses contenues dans le contrat qu'aux conditions générales) et de vous renseigner de manière approfondie avant de vous engager.

<sup>1</sup> Ce qui ne signifie pas que tout le contrat est nul.

<sup>2</sup> Pour les définitions complètes des termes utilisés, voir la loi du 4 avril 2019 modifiant le Code de droit économique en ce qui concerne les abus de dépendance économique, les clauses abusives et les pratiques du marché déloyales entre entreprises.



## Le Forem vous aide à recruter efficacement !

Partenaire du SDI, le Forem n'est pas uniquement l'insertion des demandeurs d'emploi. Répondre aux besoins des entreprises wallonnes en matière de recrutement et de compétences constitue également le cœur du métier de l'organisme public wallon en charge de l'emploi. 85% des entreprises en sont satisfaites !



### Grâce aux conseillers du Forem, les entreprises peuvent :

- Recruter un nouveau collaborateur;
- Bénéficier d'aides à l'emploi et à la formation;
- Développer et valider les compétences de leur personnel;
- Repérer des talents via des stages.

### Guider l'entreprise dans son processus de recrutement de A à Z

De nombreuses entreprises sont régulièrement à la recherche de nouveaux collaborateurs. Pour les aider, les conseillers-entreprises du Forem sont présents du début à la fin du processus de recrutement. Depuis l'analyse de leurs besoins, ils les guident à la fois dans la rédaction de leurs offres d'emploi, la recherche des profils, la diffusion optimale de l'annonce via les divers canaux de l'organisme public et ils participent aussi à la présélection des candidats.

### Les jobdays : un évènement de recrutement efficace

Le Forem organise régulièrement des jobdays, évènements de recrutement adapté aux besoins spécifiques d'une ou plusieurs

entreprises. Ces actions sur-mesure permettent aux employeurs de rencontrer des candidats présélectionnés par les experts du Forem sur base des compétences attendues et des critères de l'entreprise. Le conseiller entreprise est là pour aider à identifier précisément le profil recherché. Un jobday est donc pour l'entreprise une occasion unique et gratuite de dénicher rapidement la ou les perles rares. Aujourd'hui, de nombreuses entreprises utilisent ce service pour engager de nouveaux collaborateurs

### Quels sont les avantages pour le recruteur ?

- Il est guidé par des conseillers-entreprise, experts spécialisés par secteur d'activité;
- Il rencontre en une seule journée des candidats correspondant aux profils recherchés;
- Il bénéficie d'un espace gratuit pour accueillir des candidats;
- Dans certains cas, il échange avec d'autres entreprises et partenaires potentiels.

### BESOIN DE RECRUTER ?

CONTACTEZ LE FOREM :

- Contactez votre **conseiller-entreprise** si vous en avez déjà un
- **0800/93 947**, si vous n'avez pas de conseiller
- [www.leforem.be/entreprise](http://www.leforem.be/entreprise)



Ode Rooman



Pierre van Schendel



Benoit Rousseau

Conseillers Juridiques du SDI - info@SDI.be

# Question Réponse

## “Comment me faire remplacer pendant les vacances ?”

**Monsieur P.M. de Vielsalm nous demande : “J'ai entendu dire qu'il était possible de me faire remplacer pendant mes vacances, pour éviter de devoir fermer mon entreprise. Est-ce exact ? Pouvez-vous m'expliquer comment je dois procéder ?”**

### RÉPONSE

Se faire remplacer, maintenir son commerce ouvert, assurer la continuité du service à la clientèle... voilà une préoccupation importante des indépendants lorsqu'ils sont confrontés à la maladie, qu'ils doivent suspendre temporairement leur activité pour des raisons familiales ou souhaitent de manière générale lever le pied.

C'est cette préoccupation qui a conduit à la mise en place, depuis quelques années, du Registre des entrepreneurs remplaçants.

Ce registre, consultable via un moteur de recherche, permet la rencontre de l'offre et de la demande de remplacement temporaire entre travailleurs indépendants dans un cadre juridique clair pour les parties, facile d'accès et d'utilisation.

### Comment s'inscrire au Registre des entrepreneurs remplaçants ?

Les guichets d'entreprises agréés sont chargés d'inscrire les candidats indépendants remplaçants au registre (dans un ou plusieurs secteurs d'activités).

Cette inscription se fait à un tarif variant de 34 EUR à 88,50 EUR. Lorsque l'inscription au registre se fait au même moment que l'enregistrement en tant qu'entreprise commerciale ou artisanale dans la Banque-Carrefour des Entreprises, l'inscription est gratuite.

Si vous demandez une inscription au registre des remplaçants alors que vous n'êtes pas actif, vous ne devez pas vous affilier immédiatement auprès d'une caisse d'assurances pour travailleurs indépendants. Vous devrez cependant le faire dès le premier jour du premier contrat de remplacement.

Les guichets d'entreprises vous informent également sur les modalités de renouvellement automatique et de suppression de l'inscription.

### Comment trouver un remplaçant ?

Si vous souhaitez vous faire remplacer, vous pouvez rechercher le ou les candidat(s) indépendant(s) correspondant le mieux à votre profil en consultant le Registre des entrepreneurs remplaçants. Vous pouvez l'interroger via un moteur de recherche qui vous permet

de sélectionner un ou des candidat(s) sur la base du nom, de la commune ou de l'activité. Vous obtenez ainsi leurs coordonnées et il ne vous reste plus alors qu'à les contacter.

Cette recherche peut également être effectuée par un guichet d'entreprises, par exemple via notre partenaire Acerta.

### Période de remplacement

Vous pouvez vous faire remplacer 30 jours par an sans justification, cette période pouvant être prolongée de périodes d'incapacité ou d'invalidité. Un remplacement peut aussi avoir lieu durant le congé de maternité.

### Tarif à appliquer

Les parties sont libres de convenir du montant des prestations du remplaçant, ainsi que d'intégrer au contrat toutes les clauses particulières liées à l'activité et au secteur.

### Conditions à respecter par l'indépendant qui souhaite se faire remplacer

Pour respecter les conditions à remplir, il vous faut :

- être une personne physique ou être gérant d'une personne morale;
- ne pas exercer d'activité professionnelle pendant le remplacement;
- au-delà de 30 jours de remplacement par an, se trouver dans un des cas visés par la loi :
  - être en incapacité/invalidité de travail;
  - être en congé de maternité.

### Conditions à respecter par le remplaçant

De son côté, votre remplaçant devra :

- être inscrit à la Banque-Carrefour des Entreprises et exercer son activité indépendante en tant que personne physique, à titre principal ou complémentaire, au plus tard le premier jour du premier contrat de remplacement;
- prouver ses éventuels accès à la profession.

### Contrat de remplacement

Un contrat de remplacement indépendant, à durée déterminée, devra être conclu par écrit entre les deux travailleurs indépendants au moment où le remplacement débutera.

Le contrat devra, pour être valable en tant que contrat de remplacement indépendant, contenir certains éléments, notamment :

- la limite de durée;
- la référence à la loi du 28 avril 2010 qui instaure le régime de l'entrepreneur remplaçant;
- le numéro d'entreprise de l'entrepreneur remplaçant.

Lorsque toutes les conditions légales sont remplies, les parties bénéficient d'une sécurité juridique maximale dans le cadre de ce remplacement. En outre, l'entrepreneur remplaçant bénéficie d'une présomption légale d'exercice d'une activité indépendante, ce qui met les parties à l'abri de toute requalification de la relation de travail.

## Contrat-type

Il vous est possible de télécharger un modèle de contrat de remplacement à l'adresse <https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Entreprises/contrat-type-replacement-independant.doc>



## Pourquoi pas engager un étudiant ?

**Il vous est aussi possible de vous faire aider par un étudiant.**

Le contrat d'occupation d'étudiant est en fait un contrat de travail ordinaire d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce ou de domestique (à déterminer selon le type de travail qui est réellement exécuté par l'étudiant). Toutefois, lorsqu'il y a conclusion d'un contrat d'occupation d'étudiant, des conditions supplémentaires doivent être respectées.

### Un contrat est obligatoire

En effet, les dispositions de la loi qui ont trait spécifiquement au contrat d'occupation d'étudiant visent à fournir à l'étudiant qui n'a pas encore d'expérience sur le marché du travail un maximum d'informations afin qu'il exerce son travail en connaissance de cause. Ces dispositions visent à protéger l'étudiant confronté occasionnellement au marché de l'emploi et qui n'a pas encore d'expérience sur ce marché.

L'étudiant qui se lance sur le marché du travail et qui rentre dans les conditions pour conclure un contrat d'occupation d'étudiant doit donc obligatoirement se voir offrir un contrat d'occupation d'étudiant et non un contrat de travail ordinaire. L'employeur n'a pas le choix.

### 475 heures à répartir

Un contrat d'occupation d'étudiant peut être conclu tant durant les vacances que durant l'année scolaire. Durant une période de travail de 475 heures maximum par année civile, l'étudiant et l'employeur sont soumis uniquement à une cotisation de solidarité. L'étudiant peut répartir ses heures de travail comme il le souhaite : travailler 475 heures durant les vacances d'été ou travailler en partie pendant l'année et en partie pendant les vacances.

Le montant de la cotisation de solidarité est de 2,71 % pour l'étudiant et de 5,42% à charge de l'employeur.

### 50 jours en plus dans l'Horeca

Par ailleurs, les employeurs du secteur Horeca peuvent choisir d'employer un jeune soit sous contrat étudiant, soit comme travailleur occasionnel. L'étudiant concerné pourra donc bénéficier de 475 heures sous cotisations de solidarité et de 50 jours comme travailleur occasionnel dans le secteur Horeca.



**Bob Monard**  
Secrétaire Général de l'Union  
des Journalistes Belges de  
l'Automobile et de la Mobilité  
(UJBAM)



### Seat Tarraco : le grand SUV hispanique

Après les Ateca et Arona, Seat présente le Tarraco qui coiffe sa gamme SUV. Disponible en 5 ou 7 places, ce véhicule conjugue avec bon goût design, fonctionnalité, sportivité, confort et technologie.

Raffiné et pragmatique, le Tarraco offre un habitacle ergonomique. Les technologies de connectivité et d'infodivertissement sont du dernier cri tandis que le capot abrite deux essence et deux diesel : 150 et 190 ch aux roues avant ou aux quatre via la boîte automatique à 7 rapports et double embrayage. Il s'étire sur 4,735 m pour une largeur de 1,839 m et une hauteur de 1,658 m et s'avère aussi sûr en dehors des sentiers battus que sur route.

Pratique et fonctionnel, le vaisseau amiral catalan se la joue à la fois véhicule utilitaire et SUV familial alliant qualité globale, richesse d'équipement et tonicité. Son habitacle est plaisant à vivre même si les matériaux peuvent prétendre à mieux. De 33.670 à 44.780 euro.

### BMW X5 : clap 4<sup>ème</sup> !

Premier SUV de BMW, le X5 en est à sa quatrième génération : il est plus long, plus large, plus haut et affiche une silhouette affirmée, moderne et élégante.

Trois variantes de moteur figurent au programme : un essence 6 cylindres de 340 ch et deux diesel 6 cylindres de 265 et 400 ch associés à une boîte Steptronic à 8 rapports, transmission intégrale intelligente et choix entre quatre modes de progression via un bouton pour adapter le X5 aux sable, rochers et graviers comme à la neige.



Outre les dernières aides à la conduite des plus sophistiquées, on pointe le Pack 7 places en option, l'ouverture et la fermeture mains libres des deux parties du hayon ouvrant sur un coffre de 645 l à 1 860 l, la climatisation automatique à quatre zones ainsi que les accoudoirs chauffants dans la console centrale. Au dynamisme de la conduite s'ajoute l'onctuosité du 6 cylindres !

La qualité d'ensemble, l'habitabilité et le luxe omniprésent feront oublier l'encombrement de l'engin ainsi que la liste interminable d'options et sa facturation. De 70.700 à 93.600 euro.

### Toyota Corolla : bye bye Auris !

La Corolla retrouve son label apparu en 1966 ! Déclinée en trois carrosseries – Hatchback, Sedan, Touring Sports – ce revival s'en remet à des blocs hybrides : un 1,8 litre de 122 ch et un 2,0 litres inédit développant 180 ch.

L'ensemble bien insonorisé régale en mode père de famille. Seul hic : la mâle assurance sonore du bloc thermique lorsqu'on le sollicite quelque peu.

Dénominateur commun de ces 3 Corolla ? Leur qualité globale !

Bien installé dans des sièges au soutien pertinent, on peut apprécier le cuir et les surpiqûres de la planche de bord. Comme la foulitude des aides à la conduite. Une mention particulière pour l'équipement standard. Tant au niveau du confort que de la sécurité, on s'est montré généreux : maintien de trajectoire, détection des angles morts et des usagers faibles (vélos et piétons), lecture des panneaux de signalisation, régulateur de vitesse adaptatif... Le tout dans un habitacle à l'éclairage bleuté de bel effet. Reste que la visibilité et l'habitabilité arrières comme le volume de chargement auraient pu être plus avantageux.

Sûr que cette 12<sup>ème</sup> Corolla est appelée à connaître le succès : enjouée, sûre et confortable, richement dotée, elle se propose dès 22.450 €.





NOUS VOUS DÉFENDONS, NOUS VOUS CONSEILLONS  
ET NOUS VOUS AIDONS À BÉNÉFICIER DE TOUS LES  
AVANTAGES AUXQUELS VOUS AVEZ DROIT !

CONTACTEZ-NOUS [WWW.SDI.BE](http://WWW.SDI.BE) - [INFO@SDI.BE](mailto:INFO@SDI.BE) - 02/652.26.92

**STOP**

**AUX DISCRIMINATIONS SOCIALES**

Les indépendants doivent bénéficier du  
**chômage**



# ALFA ROMEO

---

# STELVIO



## DÉCOUVREZ VOTRE NOUVEAU PARTENAIRE PROFESSIONNEL RENTING FINANCIER À PARTIR DE **339 €/MOIS HTVA\***

Chez Alfa Romeo, nous créons des icônes. Dans le plus pur respect de l'esthétique italienne, avec une passion pour l'innovation et la performance qui provoque un plaisir de conduire incomparable. Faites-en l'expérience.

CONTACTEZ VOTRE BUSINESS CENTER ALFA ROMEO POUR UNE OFFRE FLEET SUR MESURE.  
PLUS D'INFOS SUR [ALFAROMEO.BE](http://ALFAROMEO.BE)

\* Renting financier avec option d'achat de 20% sur une durée de 60 mois sur Alfa Romeo Stelvio 2.2 160ch ATX. Prix catalogue du véhicule 29.722,31 € (HTVA),acompte de 5.663,00 € (HTVA), réduction Fleet déduite. Offre valable du 01/06/19 au 31/06/19, valable uniquement à des fins professionnelles. Sous réserve d'acceptation de votre dossier par FCA Bank, succursale belge de FCA Bank S.p.A., bailleur, 8-10 rue Jules Cockerill 1160 Bruxelles ayant son siège social Corso Agnelli 200, 10135 Torino - Italie. RPM Bruxelles BCE 0699 630 712. Veulliez contacter votre distributeur Alfa Romeo pour plus d'informations et une offre sur mesure. Le véhicule illustré ne correspond pas à la mensualité indiquée. Photo à titre illustratif et non contractuelle. E.R. Yann Chabert. Annonceur FCA Belgium SA, rue Jules Cockerill 12 a, 1160 Bruxelles. RPM Bruxelles BCE 0400 354 731. KBC: BAN BE 66 4829 0250 6150. Informations environnementales [AR 19/03/2004]: [www.alfaromeo.be](http://www.alfaromeo.be)

(L/100KM): 5.2-8.1 NEDC 2.0 (G/KM): 138-187 NEDC 2.0

DONNONS PRIORITÉ À LA SÉCURITÉ.

FCA | FLEET & BUSINESS

*La meccanica delle emozioni*

