

Bulletin

pour comptables & experts-comptables



Contenu

- Un administrateur de SA peut aussi être employé comme travailleur dans la même entreprise
- Extension temporaire de l'assurance faillite aux indépendants en difficulté
- Travaux de voiries, problèmes de circulation et arrivée tardive au travail
- Entreprises non commerciales: vérifiez vos données dans la BCE
- Etablissez le budget de vos frais de personnel
- Le Guichet d'entreprises BIZ satisfait à la norme de qualité la plus élevée

Un administrateur de SA peut aussi être employé comme travailleur dans la même entreprise

Un administrateur de société est en principe assujéti à la loi sur les assurances selon le statut social des indépendants. Le fait de détenir un mandat d'une société n'exclut cependant pas l'exercice d'une fonction de travailleur dans la même société.

Pour qu'un administrateur d'une société puisse également y être occupé comme travailleur, deux conditions doivent être simultanément réunies:

1. Une dualité des fonctions doit exister. Ceci implique que la fonction de travailleur doit être clairement distincte des activités découlant du mandat d'administrateur.
2. La fonction de travailleur doit être clairement exercée dans un lien de subordination.

Dualité des fonctions

Afin de juger si les fonctions sont distinctes, il faut tout d'abord s'intéresser à la nature des activités exercées. Un administrateur peut par exemple également exercer la fonction de directeur technique en qualité de travailleur. D'autres circonstances factuelles peuvent encore jouer un rôle dans l'évaluation globale. Ainsi un travailleur peut-il conserver la fonction qu'il exerçait déjà avant d'être nommé en tant de mandataire. Si le travailleur poursuit l'exercice de son ancienne fonction avec paiement d'un salaire distinct, cela peut par exemple signaler l'existence de fonctions différentes.

Lien de subordination

L'existence d'un rapport d'autorité peut être déduit d'un ensemble d'éléments de fait. Il importe que la possibilité d'exercice réel de l'autorité existe. Cette autorité ne doit pas nécessairement provenir d'une personne physique. Elle peut aussi être exercée par un organe de la société.

L'organe d'administration d'une SA est son Conseil d'administration. L'administration d'une SPRL est assumée par un ou plusieurs gérants. Si plusieurs gérants ont été désignés, ou si un collège de gérants existe, ces autres gérants peuvent exercer collégalement l'autorité sur les tâches convenues avec l'administrateur-travailleur.

Une SPRLU ne compte en revanche qu'un seul gérant. Ce gérant unique ne peut donc jamais être travailleur dans la même société puisqu'il n'existe aucune possibilité réelle d'exercice de l'autorité.

Conséquences fiscales

Si l'administrateur ou le gérant perçoit une rémunération comme travailleur en sus de ses revenus d'indépendant, c'est le principe d'attraction qui prévaut. Cela signifie que tous ses revenus sont taxés comme revenus d'un chef d'entreprise.

Pour un chef d'entreprise à mandat non rémunéré, qui est en outre lié par un contrat de travail, le principe d'attraction ne s'applique pas. Les revenus sont alors entièrement taxés en tant que revenus de travailleur.

Extension temporaire de l'assurance faillite aux indépendants en difficulté

Dans le précédent numéro du Bulletin pour comptables, vous avez déjà pu prendre connaissance des mesures anticrise prises par les pouvoirs publics en faveur des indépendants en difficulté. L'indemnité octroyée à la suite d'une faillite est temporairement étendue aux indépendants « en difficulté » qui n'ont pas mis fin à leur activité. La faillite de l'entreprise ne constitue pas dans ce cas une condition, le but de cette mesure étant précisément d'éviter la faillite. Cette extension temporaire de l'assurance faillite s'applique aux demandes reçues entre le 01/07/2009 et le 31/12/2009.

L'extension concerne les indépendants se trouvant dans l'une des trois situations suivantes:

1. réorganisation judiciaire
2. règlement collectif de dettes
3. diminution considérable du chiffre d'affaires ou des revenus, mettant l'indépendant dans une situation économique telle qu'il existe un risque de faillite ou de déconfiture

Dans les deux premières situations (réorganisation judiciaire et règlement collectif de dettes), il s'agit donc de personnes qui relèvent d'un régime légal. L'indépendant peut prouver cette situation au moyen du jugement y afférent.

La troisième situation concerne des personnes qui ne relèvent pas d'un régime légal. Dans ce cas, l'indépendant doit répondre à au moins 2 des 6 critères suivants et en fournir la preuve:

1. il ressort de la déclaration TVA du trimestre 08/3, 08/4 ou 09/1 et de celle du trimestre 07/3, 07/4 ou 08/1 que le chiffre d'affaires a baissé d'au moins 50%;
2. un plan d'étalement des paiements a été obtenu pendant la période 1/07/2008 - 30/06/2009 pour la TVA, l'impôt des personnes physiques, les cotisations sociales ou les cotisations ONSS des travailleurs salariés;
3. une contrainte ou une citation a été reçue pendant la période 1/07/2008 - 30/06/2009 pour la TVA, l'impôt des personnes physiques, les cotisations sociales ou les cotisations ONSS des travailleurs salariés;
4. un crédit de caisse a été annulé par l'établissement financier pendant la période 30/06/2008 - 31/12/2009;
5. pendant la période 1/07/2008 - 30/06/2009, au moins 50% du chiffre d'affaires proviennent d'entreprises ayant obtenu un concordat judiciaire, une réorganisation judiciaire ou un règlement collectif de dettes;
6. l'indépendant a obtenu une dispense (SPF/état de besoin) pour au moins deux trimestres pendant la période 1/07/2008 - 31/12/2009.

En outre, l'indépendant doit réunir les conditions suivantes:

- avoir été affilié comme indépendant pendant au moins quatre trimestres;
- être redevable de cotisations en tant qu'indépendant à titre principal;

- être domicilié en Belgique;
- ne pas pouvoir faire valoir le droit à un revenu de remplacement (allocation de chômage, indemnité d'incapacité de travail ou d'invalidité, pension ou revenu d'intégration CPAS).

! En cas de doute: demandez une attestation de l'organisme de paiement. S'il est possible qu'il existe un droit aux allocations de chômage sur la base d'une occupation antérieure: demandez une confirmation à l'ONEm.

L'indépendant peut toutefois encore bénéficier de revenus en tant qu'indépendant. Le but de cette mesure est de permettre à l'indépendant d'éviter une faillite grâce aux indemnités. Si l'indépendant fait quand même faillite, il peut néanmoins encore bénéficier d'une indemnité à la suite de cette faillite et ce, même s'il a pu bénéficier d'indemnités dans le cadre de cette extension temporaire.

Comment introduire la demande?

Pour les indépendants qui relèvent d'un régime légal:

- envoyer une demande par recommandé ou la déposer sur place;
- joindre le jugement relatif à la réorganisation judiciaire ou au règlement collectif de dettes;
- joindre le formulaire d'informations spécifique.

Pour les indépendants qui ne relèvent pas d'un régime légal:

- demande motivée adressée par l'indépendant: à envoyer par recommandé ou à déposer sur place;
- toute demande doit être accompagnée
 - soit d'une déclaration du comptable ou de l'expert-comptable
 - soit d'une déclaration sur l'honneur de l'indépendant qui montre que la situation économique est telle qu'il existe un risque de faillite ou de déconfiture;
- joindre des éléments objectifs, à savoir des documents prouvant au moins deux des six critères précités;
- joindre le formulaire d'informations spécifique.

Ces formulaires d'informations spécifiques ne doivent être utilisés qu'en cas de demande d'une assurance faillite par des « indépendants en difficulté ». Ils peuvent être obtenus sur le site www.xerius.be.

Après réception d'une demande valable, la caisse d'assurances sociales communique la décision par recommandé et, en cas de refus, celle-ci est motivée.

Si l'indépendant répond aux conditions susmentionnées, il peut bénéficier pendant une période de six mois d'une indemnité mensuelle de € 920,62 en tant qu'indépendant sans charge de famille et de € 1.213,44 en tant qu'indépendant avec charge de famille (montants en vigueur à partir du 01/08/2009). La première indemnité peut être payée à partir du mois suivant la réception de la demande.



Travaux de voiries, problèmes de circulation et arrivée tardive au travail

Maintenant que les congés du bâtiment sont terminés, bon nombre de travaux de voiries ont de nouveau été entamés ou repris. Qu'en est-il des travailleurs qui arrivent en retard au travail suite aux problèmes de circulation que ces travaux génèrent? Ont-ils droit à une rémunération journalière complète? Et un travailleur peut-il quitter le travail plus tôt le soir pour éviter les problèmes de circulation ou les files?

Arrivée tardive ou absence au travail

Un travailleur qui arrive en retard ou n'arrive pas du tout au travail, n'a droit à sa rémunération journalière complète que si les quatre conditions suivantes sont respectées simultanément:

1. Le travailleur doit être apte à travailler au moment de se rendre au travail. En d'autres termes, il doit être physiquement et moralement apte à effectuer son travail, c.-à-d. le travail qui fait l'objet de son contrat de travail.
2. Le travailleur doit s'être rendu normalement à son travail, c'est-à-dire dans des circonstances normales de temps, de lieu et de manière. Cela implique qu'il faut emprunter une route qui permet logiquement d'arriver à destination eu égard aux circonstances concrètes. 'Se rendre normalement au travail' ne veut donc pas dire qu'il suffit d'emprunter la même route que d'habitude, si le travailleur sait qu'il ne pourra, de cette manière, pas atteindre sa destination (à temps).
3. La cause du retard ou de l'absence doit survenir sur le chemin du travail. La cause du retard ou de l'absence doit, en d'autres termes, 'surprendre' le travailleur lorsqu'il est déjà en route pour son travail. Si le travailleur arrive donc en retard ou n'arrive pas du tout au travail pour une raison qui était déjà connue au préalable ou qui existait avant qu'il ne démarre pour se rendre au travail, il ne peut prétendre à sa rémunération journalière complète.
4. Cette cause doit en outre être indépendante de la volonté du travailleur. Autrement dit, la raison de l'arrivée tardive ou de l'absence au travail doit être complètement indépendante du travailleur. Des exemples en sont une averse de pluie ou de neige soudaine et violente ou une

file imprévisible due à un accident de la circulation. Le travailleur doit en outre – au mieux de ses capacités – faire tout son possible pour quand même arriver au travail.

Si le travailleur a donc été suffisamment informé au préalable à propos des travaux de voiries et des problèmes de circulation ou de files y liés (par exemple par une information diffusée par les médias), il doit partir plus tôt ou chercher d'autres routes ou des possibilités de transport alternatives. En d'autres termes, il doit faire tout son possible pour arriver au travail à temps. S'il ne le fait pas, il n'entre en principe pas en ligne de compte pour la rémunération journalière complète.

Remarque: Il vaut mieux aborder la notion de 'faire tout son possible' d'une manière humaine et raisonnable. On peut difficilement exiger du travailleur qu'il prenne des mesures exceptionnelles ou qu'il fournisse des efforts démesurés pour encore arriver à temps au travail.

Quitter le travail plus tôt le soir

Un travailleur a droit à sa rémunération journalière complète s'il ne peut poursuivre son travail pour une cause indépendante de sa volonté.

Des exemples en sont: un travailleur qui est en incapacité de travail suite à une maladie ou à un accident, certains événements familiaux (épouse qui doit accoucher, accident d'un membre de la famille, incendie dans son habitation privée, ...), une panne technique soudaine dans ou en dehors de l'entreprise.

Les problèmes de circulation ou les files provoquées par des travaux de voiries ne sont toutefois pas des circonstances ou des causes qui empêchent le travailleur d'accomplir ou de poursuivre son travail.

En principe, le travailleur ne peut donc pas prétendre au salaire journalier garanti s'il quitte le travail plus tôt pour éviter les files.

Remarque: L'employeur est certes libre de conclure des accords pratiques en la matière avec le travailleur. Ainsi, il peut par exemple autoriser le travailleur à quitter le travail une heure plus tôt pour rentrer chez lui. En principe, l'employeur n'est redevable d'aucune rémunération pour cette heure. Mieux vaut coucher ces accords pratiques sur papier!



Entreprises non commerciales: vérifiez vos données dans la BCE

Comme vous avez pu le lire dans le numéro précédent du bulletin d'information, depuis le 1er juillet, toutes les entreprises non commerciales doivent s'inscrire à la Banque-carrefour des entreprises (BCE) par l'intermédiaire du guichet d'entreprises. Les données des entreprises non commerciales qui étaient déjà actives avant le 1er juillet 2009 ont été entre-temps enregistrées dans la BCE.

Les pouvoirs publics ont essayé de limiter autant que possible les erreurs en collaborant avec les différents ordres et instituts professionnels et avec le SPF Santé publique. En dépit de ces efforts, des données erronées ou incomplètes risquent quand même de figurer dans la BCE.

Le Guichet d'entreprises BIZ conseille dès lors à toutes les entreprises non commerciales de vérifier leurs données via le site Internet de la BCE, Public Search (<http://kbo-bce-ps.mineco.fgov.be>). Si vous constatez des erreurs ou des manquements, n'hésitez pas à prendre contact avec nous. Nous nous ferons un plaisir de vous aider à l'adresse info@xerius.be. Vous pouvez aussi nous joindre au 078 15 00 15.

Pour les modifications intervenant après le 1er juillet 2009, toutes les entreprises non commerciales doivent en tout cas s'adresser au guichet d'entreprises.

Etablissez le budget de vos frais de personnel

Lentement mais sûrement revient le temps de confectionner vos budgets. Le temps pour les spécialistes des chiffres de scruter toutes sortes de tableaux alambiqués pour savoir comment envisager 2010, ce que seront les coûts, les revenus, les investissements, les amortissements et ainsi de suite, pour permettre de débiter l'année avec un budget bien conçu. Le facteur «personnel» engouffre une part importante du budget total. Selon l'activité de l'entreprise, on se situe volontiers aux alentours des 70%. Plus de deux tiers des frais d'une entreprise sont donc des frais de personnel. Des frais de personnel dont le calcul est loin d'être simple: l'ère où un coût salarial se composait d'un salaire brut avec un pourcentage patronal est révolue. Entrent à présent en jeu des choses comme la réduction structurelle des charges ou

la réduction groupe cible; il faut garder l'œil sur les pronostics en matière d'index; à quoi viennent encore s'ajouter les nombreuses possibilités d'intervention. Le GSM, la voiture de société et les frais remboursés revendiquent de plus en plus leur part du gâteau.

C'est pour ces raisons que SD Worx aide les professions du chiffre à garantir la précision des budgets de personnel. A l'usage, les entreprises qui confectionnent et examinent leur budget de personnel constatent qu'il s'agit véritablement d'un instrument pratique en matière de gestion des RH.

Contactez SD Worx et intégrez les frais de personnel rigoureusement calculés au pronostic global de vos clients.

Le Guichet d'entreprises BIZ satisfait à la norme de qualité la plus élevée

Il ressort d'un récent contrôle de la qualité effectué par le SPF Économie que la gestion de dossiers du Guichet d'entreprises BIZ répond à la norme de qualité la plus élevée. Vous pouvez donc dormir sur vos deux oreilles: votre dossier est entre de bonnes mains!

Vous désirez plus d'informations ?

Xerius Caisse d'Assurances Sociales

www.xerius.be
info@xerius.be
Tél. 02 609 62 20

SD Worx

www.sdworx.be
info@sdworx.com
Tél. 078 150 450

Guichet d'entreprises BIZ

www.guichetdentreprisesBIZ.be
info@guichetdentreprisesBIZ.be
Tél. 078 15 25 24

1070 BRUXELLES Rue de France 95
1210 BRUXELLES Rue Royale 284
6000 CHARLEROI Place Rucloux 4
5032 ISNES Parc Créalys, Rue Camille Hubert 7a bte 2
4020 LIEGE Parc d'affaires Zénobe Gramme, Quai des Vennes 16
1435 MONT-SAINT-GUIBERT Rue Fond Cattelain 5