

PACIOLI



FLASH

22 novembre 2007 : Salon de la Comptabilité

Le jeudi 22 novembre 2007, se tiendra à Liège (Palais des Congrès) le Salon de la Comptabilité. L'IPCF y tiendra un stand et y animera des tables rondes destinées aux étudiants en comptabilité.

Vous trouverez plus d'informations sur www.ipcf.be et sur www.ajpcl.be.



Le contrat de franchise

I. Introduction

Le monde de la distribution commerciale vit à l'heure du franchising ; de plus en plus les enseignes internationales supplantent les commerces indépendants et les dénominations locales dans nos centres commerciaux et nos villes.

Ce phénomène, d'une ampleur actuelle sans précédent, est né aux Etats-Unis, au début du 20^e siècle. Ce pays est d'ailleurs le berceau de quelques-unes des enseignes les plus connues en la matière, l'archétype étant sans doute la chaîne de fastfood à la double arche jaune.

L'accord de franchise peut porter sur la fabrication de produits ou la prestation de services, mais également sur la distribution de produits, voire une combinaison de ces modèles.

Le contrat de franchise se distingue des autres contrats de collaboration commerciale, par différents éléments constitutifs essentiels.

Les trois caractéristiques spécifiques du contrat de franchising sont la cession par le franchiseur au franchiseé du droit d'utiliser une dénomination commune, le transfert de know-how du franchiseur vers le franchiseé, ainsi que l'assistance technique et commerciale que le franchiseur

s'engage à apporter au franchiseé pendant toute la durée de leur collaboration.

En contrepartie des droits qui lui sont reconnus par la convention, le franchiseé est tenu au paiement de redevances qui sont calculées sur base d'un montant fixe et/ou d'un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé dans le point de vente, lequel chiffre d'affaires est souvent considéré comme constituant une obligation de résultat dans le chef du franchiseé.

Le plus souvent, le début de la collaboration commerciale au sein du réseau de franchise s'accompagne également du paiement d'un droit d'entrée spécifique.

Bien qu'il s'agisse d'un système commercial dans lequel le commerçant peut sembler perdre une partie de son indépendance morale, sinon financière, les avantages du franchising ne sont pas négligeables pour le franchiseé : faculté de capitaliser sur un nom connu du public, soutien

SOMMAIRE

• Flash	1
• Le contrat de franchise	1
• La sécurité sociale de l'indépendant	5

d'un grand groupe dans l'élaboration du business plan, effet dynamique lié à l'existence d'un réseau, etc.

Il semble d'ailleurs que les statistiques des tribunaux de commerce en matière de faillite comportent peu de commerçants franchisés.

Les avantages, pour le franchiseur, consistent en un développement commercial n'impliquant pas d'investissements financiers proportionnels, et en une notoriété qui découle de l'extension du réseau et de la dynamique de celui-ci.

II. La franchise en droit belge

II.1. La franchise et le droit civil

II.1.1.

Le droit belge ne connaît pas le mécanisme de la franchise et ne lui a donc offert aucune disposition légale ou réglementaire spécifique, à l'exception d'une loi récente du 19 décembre 2005 relative à l'information précontractuelle dans les partenariats commerciaux (entrée en vigueur le 1^{er} février 2006), laquelle vise les contrats de franchise, mais aussi d'autres types de partenariats commerciaux (contrats de concession exclusive de vente, etc).

Cette loi est très largement inspirée des dispositions de la loi française, dite « *loi Doubin* » (article L-330-3 du Code de commerce français).

En vertu de cette dernière loi, le futur franchisé doit recevoir, au plus tard un mois avant la conclusion de l'accord définitif, le projet de convention, et être spécifiquement informé sur :

- a) les « *dispositions contractuelles importantes* » ;
L'article 4, § 1^{er}, 1^o de la loi vise spécifiquement :
- le caractère *intuitu personae* de l'accord ;
 - les obligations et les conséquences de leur violation ;
 - le mode de calcul de la rémunération due par le franchisé, et son mode de révision éventuel en cours de contrat et lors de son renouvellement ;
 - les clauses de non-concurrence, leur durée et leurs conditions ;
 - la durée de l'accord de partenariat commercial et les conditions de son renouvellement ;
 - les conditions de préavis et de fin de l'accord, notamment en ce qui concerne les charges et investissements ;
 - le droit de préemption ou l'option d'achat en faveur du franchiseur, et les règles de détermination de la valeur du commerce lors de l'exercice de ce droit ou de cette option ;
 - les exclusivités réservées au franchiseur.

- b) les « *données pour l'appréciation correcte de l'accord de partenariat commercial* » ;

L'article 4, § 1^{er}, 2^o de la loi vise :

- le nom ou la dénomination de la personne qui octroie le droit, ainsi que ses coordonnées (au cas où le droit est octroyé par une personne morale, l'identité et la qualité de la personne physique qui agit en son nom) ;
- la nature des activités du franchiseur ;
- les droits de propriété intellectuelle dont l'usage est concédé ;
- le cas échéant, les comptes annuels des trois derniers exercices du franchiseur ;
- l'expérience de partenariat commercial et l'expérience dans l'exploitation de la formule commerciale en dehors d'un accord de partenariat commercial ;
- l'historique, l'état et les perspectives du marché où les activités s'exercent, d'un point de vue général et local ;
- l'historique, l'état et les perspectives de la part de marché du réseau d'un point de vue général et local ;
- le cas échéant, pour chacune des trois dernières années écoulées, le nombre d'exploitants qui font partie du réseau belge et international ainsi que les perspectives d'expansion du réseau ;
- le cas échéant, pour chacune des trois dernières années écoulées, le nombre d'accords de partenariat commercial conclus, le nombre d'accords de partenariat commercial auxquels il a été mis fin, ainsi que le nombre d'accords de partenariat commercial non renouvelés à l'échéance de leur terme ;
- les charges et les investissements auxquels s'engage le franchisé au début et au cours de l'exécution de l'accord de partenariat commercial, en indiquant leur montant et leur destination, ainsi que leur durée d'amortissement, le moment où ils seront engagés ainsi que leur sort en fin de contrat.

La loi précise que les informations que le franchiseur est tenu de fournir doivent être rédigées de manière claire et, en cas de doute, c'est l'interprétation « *la plus favorable* » au franchisé qui s'applique (art. 7 de la loi), ce qui semble aller au-delà des termes de l'article 1162 du Code civil qui prévoit simplement que « *dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé, et en faveur de celui qui a contracté l'obligation* ».

En cas de violation des obligations qui incombent au franchiseur, le franchisé peut invoquer la nullité de la convention dans les deux ans de la conclusion de l'accord. Ce délai est porté à dix ans lorsqu'il s'agit d'une disposition contractuelle importante qui n'aurait pas été mentionnée dans les documents précontractuels.

II.1.2.

Si l'on peut se réjouir du fait que le législateur ait enfin accordé un peu d'attention à un type de contrat jouant un rôle de plus en plus important dans notre économie, il convient de regretter que seule la phase des négociations précontractuelles ait été visée par la loi du 19 décembre 2005.

En outre, la rédaction même des dispositions de cette loi n'est pas exempte de critiques et posera nécessairement de nombreux problèmes d'interprétation, puisque certaines notions auxquelles elle fait référence n'y sont pas expressément définies.

Dès lors que le franchisé est le plus souvent en situation de dépendance économique à l'égard du franchiseur, un statut protecteur spécifique et impératif aurait pu être créé par le législateur.

Sous réserve de cette phase précontractuelle, désormais réglementée de manière spécifique, le contrat de franchise demeure régi, dans notre pays, par les dispositions du droit européen (notamment le droit de la concurrence), du Code civil et des lois particulières (par exemple, la loi du 14 juillet 1991 relative aux pratiques du commerce), ainsi que par le Code de déontologie européen consacré à ce type de convention.

De l'absence de carcan législatif spécifique découle un certain flou dans les notions contractuelles, d'autant que le juge n'est pas lié par la qualification juridique que les parties donnent à leurs actes.

La doctrine et la jurisprudence ont ainsi joué un rôle majeur dans la délimitation des contours du contrat de franchise et des droits et obligations en découlant, dès lors qu'il leur est revenu la tâche de distinguer ce type de contrats, d'autres instruments contractuels existants.

L'un des éléments essentiels retenu par les décisions de justice est l'obligation, très importante, d'assistance due par le franchiseur au franchisé (*cf.*, en ce sens, Liège, 4 juin 1991, *R.R.D.*, 1992, p. 241, note C. Matray ; Comm. Charleroi, 22 novembre 1995, *J.L.M.B.*, 1997, p. 1668 qui vise une « *collaboration extrêmement serrée, qui dépasse largement celle que l'on peut rencontrer dans un simple contrat de fournitures ou dans une concession* »).

Cette assistance revêt une dimension pluridisciplinaire et concerne non seulement les aspects purement commerciaux (aménagement des locaux, présentation des produits, gestion des stocks et des commandes, etc), mais également les aspects publicitaires, voire sociaux et fiscaux.

Toutefois, c'est en définitive le franchisé qui doit demeurer maître de son affaire, à défaut de quoi le franchiseur pourrait être considéré comme un dirigeant de fait et devoir supporter les conséquences qui en découlent, sur les plans pénal, social ou fiscal.

Généralement, sous réserve de directives plus ou moins précises, c'est au franchisé que revient le devoir de tenir sa comptabilité. Tout au plus, le franchiseur se réserve-t-il le droit de contraindre le franchisé à recourir aux services d'un comptable agréé par lui.

II.2. La franchise et le droit comptable et fiscal

II.2.1. Aspects comptables

II.2.1.1. Le plan financier

Tout entrepreneur sait que le lancement réussi d'une affaire passe par l'élaboration d'un business plan précis et cohérent.

Lorsque l'activité s'exerce par le biais d'une personne morale avec une responsabilité limitée, l'élaboration d'un plan financier devient une obligation légale. En effet, en cas de faillite de la société survenant dans les trois ans suivant la constitution de celle-ci, le juge peut condamner les fondateurs de la société à supporter personnellement les engagements de celle-ci, résultant de l'insuffisance manifeste de capital social pour permettre à la société d'exercer son activité pendant deux ans.

Les fondateurs n'éviteront une condamnation que s'ils établissent, à l'aide du plan financier, que la capitalisation de la société pouvait être jugée suffisante et que, de manière générale, ceux-ci ont fait preuve du discernement suffisant lors de la création de la société.

Dans l'élaboration du plan financier, l'intervention d'un professionnel de la comptabilité est donc souvent nécessaire et constitue, en tout état de cause, une précaution utile dans le chef de l'entrepreneur.

Lorsque l'activité s'envisage dans le cadre d'un contrat de franchise, c'est généralement le franchiseur qui établit le business plan et le rôle du conseiller du franchisé sera, le cas échéant, de vérifier les données transmises par le franchiseur dans la phase précontractuelle des relations.

Toutefois, il ne semble pas que l'intervention éventuelle du franchiseur fasse disparaître l'obligation légale précitée, et le franchisé aura donc tout intérêt, parallèlement aux documents (pré)contractuels remis par le franchiseur, à établir un plan financier personnalisé, avec l'aide de son conseiller en comptabilité.

Dans le même ordre d'idée, le conseiller du franchiseur devra accorder un soin maximal à la rédaction des plans comptables, commerciaux et financiers, dans la mesure où la jurisprudence a parfois retenu la responsabilité du franchiseur en cas de manquement de ce chef, entraînant la faillite du franchisé et un préjudice pour les créanciers de celui-ci (*cf.*, en ce sens, Mons, 13 janvier 2003, *J.D.S.C.*, 2004, p. 264, note M. Delvaux, cette décision estimant que la faute du franchiseur a contribué au dommage à concurrence de 60 %).

II.2.1.2. Déclaration de chiffre d'affaires

Dans la mesure où la redevance payée par le franchisé au franchiseur est généralement basée, en totalité ou en partie, sur le chiffre d'affaires réalisé dans le point de vente par le franchisé, celui-ci doit évidemment communiquer au franchiseur les informations permettant le calcul de la redevance.

Pour éviter la tentation de déclarer un chiffre d'affaires minoré, nombreux sont les contrats de franchise qui prévoient, à titre de sanction, la possibilité pour le franchiseur de résilier le contrat de franchise lorsque le chiffre d'affaires déclaré au franchiseur diffère de plus de 2 % par rapport au chiffre d'affaires déclaré à l'administration fiscale (c'est le plus souvent le chiffre d'affaires déclaré à l'administration de la TVA qui sert de point de repère).

A ce titre, les professionnels de la comptabilité devront veiller à la concordance des chiffres et, éventuellement, attirer l'attention de leurs clients sur cette clause contractuelle susceptible d'occasionner un important préjudice.

II.2.2. Aspects fiscaux

Nous examinerons ci-dessous quelques aspects fiscaux particuliers.

a) Barème forfaitaire de taxation et redevance

Selon la Cour d'appel de Liège, le franchisé qui opte pour le recours au barème forfaitaire de taxation applicable aux commerçants en alimentation générale ne peut déduire par ailleurs, à titre de charges professionnelles, les redevances versées au franchiseur, lorsqu'il apparaît que la liberté du franchisé est restreinte contractuellement en ce qui concerne le recours aux services économiques ou techniques du franchiseur (*cf.* Liège, 10 décembre 1999, *F.J.F.*, 2000/109).

En effet, la Cour observe que le barème définit le prix de revient de base comme comprenant « les sommes apparaissant comme la rémunération de services techniques (publicité, comptabilité, marketing) fournis au détaillant par le fournisseur ou l'entreprise à succursales, à moins que le détaillant ne soit pas obligé de faire appel à ces

services et que la rémunération ne dépasse pas le prix normal des travaux ».

Dès lors que le contrat de franchise prévoit l'obligation pour le franchisé de participer aux campagnes publicitaires organisées par le franchiseur et envisage l'uniformité de la communication commerciale, la Cour est attentive aux « rares espaces de liberté laissés au franchisé dans les domaines de la stratégie commerciale » pour justifier sa décision.

b) Indemnité en fin de contrat – taxation ?

La jurisprudence est loin d'être unanime sur le point de savoir si la loi du 27 juillet 1961 relative à la résiliation unilatérale des concessions de vente exclusive à durée indéterminée s'applique ou non aux accords de franchise.

Tantôt les Cours et Tribunaux estiment que les deux régimes sont totalement distincts et étanches (*cf.*, par exemple, Mons, 20 décembre 1999, *A.J.T.*, 2000-01, p. 226, la Cour relevant que le contrat de franchise ne portait pas uniquement sur l'achat et la vente de produits ; dans le même sens, Bruxelles, 11 avril 1997, *R.D.C.*, 1999, p. 264), tantôt ils jugent que les droits et obligations des parties étant similaires, la protection offerte au concessionnaire par la loi précitée doit être étendue au franchisé (*cf.* Gand, 12 octobre 1994, *R.D.C.*, 1995, p. 501).

Qu'elle soit la conséquence d'une application de la loi du 27 juillet 1961 ou d'une clause conventionnelle, l'indemnité que peut percevoir le franchisé doit, en tout état de cause, se voir réserver un sort au niveau fiscal particulier.

L'indemnité due au franchisé peut comporter deux volets, à savoir la perte de revenus suite à la fin de la convention et la perte de clientèle en découlant.

Fort logiquement, l'indemnité perçue en raison de la perte de bénéfice est taxable en vertu de l'article 28, 3° CIR/92 (au taux de 16,5 % si le franchisé est une personne physique ; au taux normal ou réduit, s'il s'agit d'une société ; *cf.* article 171, 4° a) CIR/92).

L'indemnité que le franchisé reçoit en contrepartie de la perte de clientèle est, quant à elle, généralement considérée comme une plus-value forcée au sens de l'article 47, § 1^{er}, 1° CIR/92 lorsque la fin des relations contractuelles est la conséquence d'un « événement que le contribuable n'a pu empêcher ni prévoir » (*cf.* Bruxelles, 20 septembre 1996, *R.G.F.*, 1997, p. 63 ; Gand, 19 mars 1998, *Act. Fisc.*, 1998, liv. 16, p. 5 ; Civ. Bruges, 16 mars 2004, *Cour. Fisc.*, 2004, p. 413 ; *contra* Gand, 18 décembre 2001, *Fisc. Act.*, 2002, liv. 5, p. 7, qui considère que la

rupture des relations contractuelles est due à un manque de résultats dans le chef du franchisé et estime, en conséquence, que la rupture des relations contractuelles n'est pas indépendante de la volonté du franchisé, qui ne rapporte donc pas la preuve du caractère forcé de la plus-value), sans qu'il soit toutefois requis que l'événement ait été totalement imprévisible.

Cette indemnité pour perte de clientèle peut donc, selon la jurisprudence majoritaire, bénéficier de la taxation étalée en cas de remploi prévu à l'article 47 CIR/92, pour autant que la condition d'intangibilité soit respectée, conformément à l'article 190 CIR/92, c'est-à-dire que l'indemnité soit « *comptabilisée sur un ou plusieurs comptes distincts du passif* » et qu'elle ne serve pas « *au calcul de la dotation annuelle de la réserve légale ou des rémunérations ou attributions quelconques* » (voir aussi Bruxelles, 27 novembre 1998, *T.F.R.*, 1999, p. 366).

III. Conclusion

La franchise est un cadre contractuel peu spécifiquement réglementé, qu'il s'agisse du droit civil ou du droit comptable et fiscal.

La récente initiative législative est circonscrite dans ses effets, dès lors qu'elle ne concerne que la phase précontractuelle des relations commerciales. On déplore, en outre, une rédaction déficiente qui pose question.

De manière plus générale, nous pouvons aussi regretter que le législateur n'ait pas envisagé le statut juridique global de la franchise, comme il l'a fait pour d'autres types de contrats commerciaux.

L'agent commercial dispose, dans le cadre de ses relations contractuelles avec le commettant, d'un statut réglementé qui lui est propre. Pourquoi n'en est-il pas de même pour le franchisé, alors que la dépendance économique semble constituer, dans les deux hypothèses, une constante ?

Peut-être un jour l'Europe interviendra-t-elle à cet égard... En attendant, l'uniformisation des enseignes se poursuit inexorablement.

Olivier ROBIJNS
Avocat au Barreau de Liège
Cabinet d'avocats HERVE



La sécurité sociale de l'indépendant

La première partie de cet article est parue dans le numéro 236 du *Pacioli*. Plus précisément, nous avons examiné de manière plus approfondie le statut social et les montants

de sécurité sociale des indépendants. Dans la présente partie, nous examinerons les cotisations de sécurité sociale des indépendants et en tirerons une conclusion.

1. Prestations de la sécurité sociale

Assurance Maladie – Invalidité

Indépendant	Salarié
<p>A. Indemnités pour incapacité de travail Payées pour incapacité de travail pour toutes causes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} année d'incapacité <ul style="list-style-type: none"> - Le 1^{er} mois : pas d'indemnité - Du 2^{ème} au 12^{ème} mois : <ol style="list-style-type: none"> 1. Avec charge de famille : 38,67 EUR par jour 2. Isolé : 29,01 EUR par jour 3. Cohabitant : 25,76 EUR par jour 	<p>A. Indemnités pour incapacité de travail Payées pour incapacité de travail uniquement suite à maladie ou accident de la vie privée.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} année d'incapacité <ul style="list-style-type: none"> - Le 1^{er} mois : salaire garanti - Du 2^{ème} au 6^{ème} mois : <ol style="list-style-type: none"> 1. Autre que cohabitant : 60 % salaire brut 2. Maximum : 66,39 EUR bruts par jour 3. Cohabitant : 55 % salaire brut 4. Maximum : 60,86 EUR bruts par jour - Du 7^{ème} au 12^{ème} mois : <ol style="list-style-type: none"> 1. Avec charge de famille : 60 % salaire brut 2. Maximum : 66,39 EUR bruts par jour Minimum : 42,47 EUR par jour

<ul style="list-style-type: none"> - à partir de la 2^{ème} année d'incapacité <ul style="list-style-type: none"> - Indépendant n'ayant pas mis fin à son entreprise : <ol style="list-style-type: none"> 1. Avec charge de famille : 38,67 EUR par jour 2. Isolé : 29,01 EUR par jour 3. Cohabitant : 25,76 EUR par jour - Indépendant ayant mis fin à son entreprise : <ol style="list-style-type: none"> 1. Avec charge de famille : 42,47 EUR par jour 2. Isolé : 33,99 EUR par jour 3. Cohabitant : 28,85 EUR par jour 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Isolé : 60 % du salaire brut Maximum : 66,39 EUR bruts par jour Minimum : 33,99 EUR par jour 4. Cohabitant : 55 % salaire brut 5. Maximum : 60,86 EUR bruts par jour Minimum : 28,85 EUR par jour <ul style="list-style-type: none"> - à partir de la 2^{ème} année d'incapacité <ol style="list-style-type: none"> 1. Avec charge de famille : 65 % salaire brut 2. Maximum : 71,93 EUR bruts par jour Minimum : 42,47 EUR par jour 3. Isolé : 45 % salaire brut 4. Maximum : 55,33 EUR bruts par jour Minimum : 33,99 EUR par jour 5. Cohabitant : 40 % salaire brut 6. Maximum : 44,26 EUR bruts par jour Minimum : 28,85 EUR par jour
<p>B. Soins de santé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gros Risques : couverts - Petits Risques : non couverts - Complément Hospitalisation : non couvert 	<p>B. Soins de santé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gros Risques : couverts - Petits Risques : couverts - Complément Hospitalisation : non couvert
<p>C. Indemnités de maternité</p> Repos de maternité de 6 semaines donnant lieu à une allocation de maternité de 2.082,71 EUR	<p>C. Indemnités de maternité</p> Repos de maternité (15 semaines)

Accident de travail

Indépendant	Salarié
<p>Pas d'intervention spécifique : uniquement intervention de la mutualité.</p> <p>Voir ci-dessus : Assurance maladie-invalidité, indemnités pour incapacité de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les 30 premiers jours : l'employeur continue à payer le salaire normal - Du 31^{ème} jour jusqu'au 12^{ème} mois : 90 % du salaire annuel moyen (plafonné) avec un maximum de 33.403,80 EUR par an ou 2.783,65 EUR par mois - A partir du 13^{ème} mois : 100 % du salaire annuel moyen (plafonné), avec un maximum de 33.403,80 EUR par an ou 2.783,65 EUR par mois

Pension

Indépendant	Salarié
<p><i>La pension de l'indépendant est calculée sur base de la carrière et des revenus imposables déclarés.</i></p> <p>Cependant, la partie de pension concernant les années antérieures à 1984 est forfaitaire.</p>	<p><i>La pension du salarié est calculée sur base de la carrière et des revenus imposables déclarés.</i></p>
<p>A. Pension de retraite</p> Pension minimum pour une carrière complète : <ul style="list-style-type: none"> - Pension « ménage » : 12.065,74 EUR bruts par an, soit 1.005,48 EUR bruts par mois - Pension « isolé » : 9.051,49 EUR bruts par an, soit 754,29 EUR bruts par mois 	<p>A. Pension de retraite</p> Pension minimum pour une carrière complète : <ul style="list-style-type: none"> - Pension « ménage » : 13.250,39 EUR bruts par an, soit 1.104,20 EUR bruts par mois - Pension « isolé » : 10.603,65 EUR bruts par an, soit 883,64 EUR bruts par mois
<p>B. Pension de survie</p> Pension minimum pour une carrière complète : 9.051,49 EUR bruts par an, soit 754,29 EUR bruts par mois	<p>B. Pension de survie</p> Pension minimum pour une carrière complète : 10.436,93 EUR bruts par an, soit 869,74 EUR bruts par mois

Allocations familiales

Indépendant	Salarié
<p>A. Allocations familiales Montant de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60,00 EUR par mois pour le 1^{er} enfant - 145,43 EUR par mois pour le 2^{ème} enfant - 217,13 EUR par mois pour le 3^{ème} enfant et suivants <p>Supplément d'âge (par mois) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 ans : 27,30 EUR pour le 1^{er} enfant et suivants - 12 ans : 41,72 EUR pour le 1^{er} enfant et suivants - 18 ans : 46,04 EUR pour le 1^{er} enfant et 53,05 EUR pour les suivants. <p>Attention : pas de supplément d'âge pour l'enfant unique ou le dernier né !</p>	<p>A. Allocations familiales Montant de base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 78,59 EUR par mois pour le 1^{er} enfant - 145,43 EUR par mois pour le 2^{ème} enfant - 217,13 EUR par mois pour le 3^{ème} enfant et suivants <p>Supplément d'âge (par mois) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 ans : 13,69 EUR pour le 1^{er} enfant né après le 01/01/1991 et 27,30 EUR pour tous les autres - 12 ans : 20,85 EUR pour le 1^{er} enfant né après le 01/01/1991 et 41,72 EUR pour tous les autres - 18 ans : 27,30 EUR pour le 1^{er} enfant né après le 01/01/1991 et 53,05 EUR pour tous les autres.
<p>B. Prime de naissance</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.064,79 EUR pour la 1^{ère} naissance - 801,13 EUR pour la 2^{ème} naissance et suivantes 	<p>B. Prime de naissance</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.064,79 EUR pour la 1^{ère} naissance - 801,13 EUR pour la 2^{ème} naissance et suivantes
<p>C. Prime d'adoption 1.064,79 EUR par enfant adopté</p>	<p>C. Prime d'adoption 1.064,79 EUR par enfant adopté</p>

Vacances annuelles

Indépendant	Salarié
Pas de congés payés.	4 semaines de congés payés.

Allocations de chômage

Indépendant	Salarié
<p>L'activité en tant qu'indépendant ne donne pas le droit à des allocations de chômage. Cependant, en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du statut social précédent (salarié ou chômeur) ; - de la durée de l'activité en tant qu'indépendant ; 	<p>Les prestations ordinaires de chômage se calculent par jour (6j/semaine) sur la rémunération brute éventuellement plafonnée à 68,4127 EUR par jour soit 1.778,73 EUR par mois.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cohabitant avec charge de famille <ul style="list-style-type: none"> - 60 % du dernier revenu avec un minimum de 35,10 EUR par jour ou 912,60 EUR par mois, et un maximum de 41,05 EUR par jour ou 1.067,30 EUR par mois. - Isolé <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} année de chômage : 60 % du dernier revenu avec un minimum de 29,49 EUR par jour ou 766,74 EUR par mois, et un maximum de 41,05 EUR par jour ou 1.067,30 EUR par mois. - 2^{ème} année et suivantes : 50 % du dernier revenu avec un minimum de 29,49 EUR par jour ou 766,74 EUR par mois, et un maximum de 34,21 EUR par jour ou 889,46 EUR par mois. - Cohabitant sans charge de famille <ul style="list-style-type: none"> - 1^{ère} année de chômage : 55 % du dernier revenu avec un minimum de 22,11 EUR par jour ou 574,86 EUR par mois et un maximum de 37,63 EUR par jour ou 978,38 EUR par mois. - 2^{ème} période de 3 mois + 3 mois par année de travail : 40 % du dernier revenu avec un minimum de 22,11 EUR par jour ou 574,86 EUR par mois, et un maximum de 27,37 EUR par jour ou 711,62 EUR par mois.

	<ul style="list-style-type: none"> – 3^{ème} période : forfait de 15,58 EUR par jour ou 405,08 EUR par mois. <p>Les chômeurs âgés de 50 ans et plus bénéficient d'allocations de chômage majorées après un an de chômage.</p> <p>Les jeunes qui terminent leurs études ont droit, après l'accomplissement d'un stage, à des allocations d'attente ou de transition dont le montant est en général moins élevé que les allocations de chômage ordinaires.</p>
--	---

Prestations en cas de faillite

Indépendant	Salarié
<ul style="list-style-type: none"> – Sans charge de famille : <ul style="list-style-type: none"> – 2 premiers mois : 740,65 EUR par mois ; – 4 mois suivants : 443,39 EUR par mois. – Avec charge de famille : <ul style="list-style-type: none"> – 2 premiers mois : 888,78 EUR par mois ; – 4 mois suivants : 592,52 EUR par mois. 	<p>Par définition de la faillite, le salarié ne sait pas être mis en faillite.</p> <p>Si l'entreprise dans laquelle il travaille est mise en faillite, le salarié pourra être mis au chômage et obtenir des prestations (voir plus loin).</p>

Remarque :

Tous les montants repris dans les tableaux ci-dessus sont ceux valables au 1^{er} avril 2007.

4. Conclusions

L'indépendant a, en vertu de son statut, des obligations en matière de sécurité sociale. Il doit :

- S'affilier auprès d'une caisse d'assurances sociales (dont il peut changer après 4 années complètes d'affiliation) ;
- S'affilier auprès d'une mutualité.

Du fait de son affiliation à une caisse d'assurances sociales, il doit payer des cotisations sociales, dont le montant est fonction de ses revenus professionnels et qui lui ouvrent des droits à certaines prestations de la sécurité sociale.

D'autre part, l'indépendant est défini par opposition aux autres statuts : il est la personne qui effectue un travail sans être un salarié, sous contrat de travail (ou un fonctionnaire, sous statut).

Du point de vue de la couverture sociale, cette différence est fortement marquée, sauf en allocations familiales pour lesquelles une certaine harmonisation a déjà été entreprise :

- en cas d'incapacité de travail, il est octroyé au salarié, sauf en accident du travail, des indemnités couvrant 60 % de ses revenus si ceux-ci sont inférieurs à ±

3.1578 EUR par an, alors que pour l'indépendant les indemnités sont toujours forfaitaires, y compris en accident du travail, et n'atteignent 60 % des revenus que si ceux-ci sont inférieurs à ± 9.875,00 EUR par an ;

- en soins de santé, la couverture du salarié s'étend aux gros et petits risques, mais uniquement à concurrence du barème INAMI, alors que l'indépendant ne sera remboursé que pour les gros risques ;
- en matière de pension (de retraite et de survie), le montant de la pension de l'indépendant sera toujours, à revenus identiques, inférieure à celle du salarié, alors que celle-ci représente déjà une nette perte de pouvoir d'achat par rapport aux revenus du travail.

Les prestations de la sécurité sociale sont évidemment les bienvenues, mais elles ne sont pas suffisantes pour garder le même niveau de vie, que l'on soit salarié ou, surtout, indépendant.

Il n'y a donc que deux solutions :

- soit augmenter les prestations de la sécurité sociale, mais ceci relève de la compétence des pouvoirs législatif et exécutif ;
- soit proposer des produits complémentaires aux prestations de la sécurité sociale, mais pour que ces produits soient vraiment complémentaires à la sécurité sociale, il faut la compétence de spécialistes.

Jacques BOULET
Gérant Viaxis

Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré électroniquement, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous toute autre forme, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité. **Editeur responsable** : Roland SMETS, I.P.C.F. – av. Legrand 45, 1050 Bruxelles, Tél. 02/626.03.80, Fax. 02/626.03.90 e-mail : info@ipcf.be, URL : <http://www.ipcf.be> **Rédaction** : Gaëtan HANOT, Geert LENAERTS, Maria PLOUMEN, Roland SMETS. **Comité scientifique** : Professeur P. MICHEL, Ecole d'Administration des Affaires de l'Université de Liège, Professeur C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven.