

PACIOLI



FLASH

• Le taux de TVA réduit pour les travaux de rénovation et les réparations est prolongé jusque fin 2005.

Dans le Moniteur Belge du 19 janvier 2004 est paru l'A.R du 14 janvier 2004 par lequel la diminution temporaire de la TVA pour les services à forte densité de main-d'œuvre est prolongé pour deux ans jusqu'au 31 décembre 2005.

Le taux de TVA de 6 % reste d'application jusqu'au 31 décembre 2005 pour :

- les travaux de construction ou de rénovation effectués sur des logements privés vieux de cinq à quinze ans.
- Les réparations de vélos, de chaussures, d'articles en cuir, de vêtements, de linge de maison.

Les conditions restent inchangées. Le tarif préférentiel n'est pas applicable lorsque le prix des matériaux représente la plus grande de la valeur du service fourni.



La concurrence des travailleurs envers leur ancien employeur: Principes, limites et exceptions

Introduction

La présente contribution examinera les difficultés relatives aux actes de concurrence posés par des travailleurs envers leur ancien employeur, après la rupture des relations de travail qui ont uni les parties.

Ne seront cependant pas abordées les questions afférentes à la situation des représentants de commerce, définie et réglementée par les articles 104 à 106 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'occurrence visée consiste par ailleurs dans les hypothèses, limites et exceptions de la concurrence après l'extinction du contrat des conventions de travail.

Il est admis que le salarié, avant la dissolution du lien contractuel, doit s'abstenir de concurrencer l'employeur, quel que soit le régime juridique, indépendant ou salarié, de cette concurrence¹. Il s'agit tant d'actes de concurrence loyale que déloyale: la qualité de partie au contrat de travail s'oppose à ce que le travailleur se constitue en concurrence de son employeur.

Le simple fait de la conclusion d'un contrat de travail implique une interdiction de poser tout acte concurrentiel qui compromettrait la poursuite de la finalité patronale envisagée globalement².

Ce principe découle notamment de l'exécution de bonne foi des conventions³. Sa violation peut constituer un motif grave de rupture, autorisant l'employeur à rompre le contrat sans préavis ni indemnité, dans le respect des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

¹ M. JAMOULLE, "Le contrat de travail", tome II, n° 115, p. 128.

² M. JAMOULLE, *op. cit.*

³ Article 1134 du code civil.

⁴ Soit en qualité de travailleur indépendant, sous forme de personne physique ou sociétaire, soit pour compte d'un nouvel employeur, soit même dans le cadre d'un statut auprès d'une autorité publique.

⁵ V. LEBE-DESSARD, "La clause de non concurrence et la concurrence déloyale" in "Clauses spéciales du contrat de travail: utilité, validité, sanction", acte du colloque organisé à LLN le 30 avril 2003, Bruylant, n° 1, p. 221.

Il n'est resté pas moins que, lorsque cessent les relations de travail, peut être clairement énoncée la question du principe et de la limite des actes concurrentiels que serait amené à poser le travailleur, quel que soit le statut dans lequel ces actes seraient posés⁴.

Principe: la liberté de concurrence

La liberté du travail de même que la liberté du commerce et de l'industrie constituent la clé de voûte de la liberté d'entreprendre.

Elles permettent à un travailleur d'entamer, en principe, une activité de son choix après avoir quitté son employeur, quel que soit le mode de rupture.

Cette activité peut dès lors être concurrente à celle exercée auparavant, le client ne pouvant être approprié, fût-ce par l'ancien employeur⁵.

S O M M A I R E

- La concurrence des travailleurs envers leur ancien employeur : Principes, limites et exceptions **1**
- Cotisation 2004 et assurance responsabilité civile professionnelle **5**
- Rapport de formation permanente 2003 **6**
- Les publications IPCF en 2004 **7**
- Lu pour vous **7**
- Séminaires **8**

Ainsi, aucun acteur de la vie économique ne peut prétendre à un droit absolu sur la clientèle, celle-ci demeurant libre de son choix et chacun restant tout aussi libre de lui faire offre⁶.

Le législateur a cependant pris en considération la situation de l'employeur qui, par le fait même du contrat de travail, a été contraint de délivrer certaines informations, par essence confidentielles, au travailleur. L'article 17, 3^o de la loi du 3 juillet 1978 prévoit, à cet effet, l'interdiction absolue pour le travailleur, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci, de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle. Le travailleur doit également s'abstenir de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale et, plus globalement, de poser tout acte qui pourrait nuire à l'employeur et/ou aux tiers.

L'interdiction absolue de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires est par ailleurs consacrée pénalement⁷. Certaines dispositions régissent également le brevet d'invention, le droit d'auteur et les droits voisins, de même que la protection des logiciels informatiques sur les dessins et modèles.

Les parties ont également la faculté de conclure une clause dite de non concurrence, prévoyant l'abstention de tout acte concurrentiel à l'employeur dans les conditions et limites fixées par la loi, après la cessation des relations de travail.

Nous examinerons les hypothèses et exceptions visées par la loi du 3 juillet 1978 en matière d'insertion de clause de non concurrence dans les contrats de travail, de même que les comportements pouvant être qualifiés d'actes de concurrence déloyale au sens notamment de la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques du commerce.

La clause de non concurrence

Les dispositions applicables et la nature juridique des normes en cause

Le principe et l'étendue des clauses dites de non concurrence sont prévus aux articles 65⁸ et 86⁹ de la loi du 3 juillet 1978.

La clause de non concurrence est définie par référence à la clause par laquelle le travailleur s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée, en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

Les dispositions légales relatives aux conditions de validité de la clause de non concurrence sont unilatéralement impératives¹⁰. Cela signifie :

Que le travailleur pourra seul invoquer la nullité déduite de l'illégalité qui touche la clause contractuelle, à l'exception de l'employeur. Ce der-

nier ne pourra tenter d'y échapper que par la renonciation, endéans le délai imparti¹¹.

Que le travailleur peut finalement ne pas invoquer la nullité. Il en ira ainsi, par exemple, si le travailleur exerce sa nouvelle activité dans un secteur différent, dans lequel il n'est pas susceptible de poser d'acte de concurrence à son ancien employeur. Dans ce cas, même si la clause est nulle, l'employeur devra la respecter et, notamment, sauf renonciation, verser l'indemnité convenue¹².

Que, si le travailleur invoque la nullité des conditions de validité, cette nullité affectera la totalité de la clause¹³.

Il échet par ailleurs d'attirer l'attention sur le fait que le caractère unilatéralement impératif des conditions de validité de la clause de non concurrence ne s'applique qu'aux stipulations contractuelles convenues entre parties à l'entame et pendant l'exécution du contrat de travail.

Les dispositions susvisées ne peuvent en effet trouver application à la convention de non concurrence signée après la rupture des relations professionnelles¹⁴. Par cette dernière clause, les parties retrouvent une liberté contractuelle leur permettant de déroger aux conditions prévues par la loi du 3 juillet 1978, notamment en termes de durée d'application de la clause, de champ d'application territorial et d'indemnité versée par l'employeur et/ou par le travailleur en cas de violation.

La validité de ces stipulations est définie par l'atteinte qui pourrait être considérée comme trop importante au principe de liberté de travail et de commerce et d'industrie¹⁵. Elle devra en conséquence être limitée à tout le moins dans le temps et dans l'espace, de manière raisonnable et appropriée.

Condition de forme

La clause de non concurrence est soumise à l'existence d'un écrit qui doit contenir les modalités d'application des conditions prévues par le texte.

Même si, au niveau collectif, certaines conditions peuvent être posées quant au contenu de cet écrit, celui-ci ne peut résulter que d'un acte individuel rédigé entre l'employeur et le travailleur¹⁶. L'écrit peut être conclu avant, au moment ou après l'entrée en fonction du travailleur¹⁷.

Conditions de validité

La clause de non concurrence doit essentiellement répondre aux conditions de validité touchant la hauteur de la rémunération du travailleur et aux conditions de fond et d'application que recouvre leur contenu :

La condition liée à la hauteur de la rémunération

La réglementation prévoit trois montants de rémunération :

En dessous d'un montant « plancher » de 26 418 EUR¹⁸, l'article 65 prévoit que la clause est « *réputée inexistante* ».

Une « fourchette » entre une rémunération annuelle brute de 26 418 EUR et 52 836 EUR¹⁹ : dans cette hypothèse, la clause ne pourra s'appliquer qu'à une catégorie de fonctions ou à des fonctions déterminées par

⁶ Cour du travail Liège, 5/9/1994, *JTT*, 1995, p. 137.

⁷ L'article 309 du code pénal sanctionne la révélation méchante ou frauduleuse de secrets de fabrique.

⁸ Pour le contrat de travail ouvrier.

⁹ Pour le contrat d'emploi.

¹⁰ Cassation, 2/5/1988, *Pas.*, III, p. 1036.

¹¹ Cf. *infra*.

¹² Cf. *infra*.

¹³ Cassation, 3/2/1971, *RDS*, 1971, p. 13.

¹⁴ Tribunal du travail Bruxelles, 3/9/1990, *JTT*, 1991, p. 14.

¹⁵ V. LEBE-DESSARD, *op. cit.*, n° 14, p. 227.

¹⁶ Cassation, 25/6/1975, *Pas.*, I, p. 1038.

¹⁷ Pour les conventions de non concurrence conclues à l'issue des relations contractuelles, cf. *supra* (2.1.).

¹⁸ Montant applicable au 1/1/2004.

¹⁹ Montants applicables au 1/1/2004.

convention collective de travail conclue en commission ou sous-commission paritaire. A défaut de convention conclue par ces organes paritaires ou dans l'hypothèse d'absence de fonctionnement desdits organes, en cas d'échec de la procédure de conciliation, la détermination des catégories de fonctions ou des fonctions peut se faire au niveau de l'entreprise et à l'initiative de la partie la plus diligente, par voie d'accord entre l'employeur et les organisations représentatives des travailleurs. En cas de désaccord persistant entre l'employeur et les organisations représentatives, la partie la plus diligente peut solliciter l'avis d'une commission dite « des bons offices »²⁰.

Une rémunération supérieure à 52 836 EUR²¹ : lorsque la rémunération annuelle brute du travailleur dépasse ce montant, la clause de non concurrence peut valablement figurer dans le contrat de travail, sauf pour les catégories de fonctions ou les fonctions exclues par convention collective de travail conclue en commission ou sous-commission paritaire. A défaut de CCT, la procédure est identique à celle-ci avant évoquée.

Après de nombreuses controverses doctrinales et jurisprudentielles relatives à la nature de la condition de rémunération ainsi qu'à la sanction de son irrespect, la Cour de cassation semble avoir tranché définitivement le débat en estimant récemment²² que la condition relative à la hauteur de la rémunération constitue une condition de validité dont l'inobservation entraîne la nullité de la stipulation conventionnelle. La Cour suprême va plus loin encore : elle estime que cette condition de validité est unilatéralement impérative et est instituée au seul profit et intérêt du travailleur.

En conséquence, la juridiction saisie ne pourra constater l'invalidité de la clause si le travailleur ne soulève pas la nullité.

L'intérêt pratique de l'enseignement de la Cour de cassation est loin d'être négligeable : à supposer que les autres conditions de validité et d'opposabilité soient remplies, le travailleur qui, par exemple, ne promérite pas une rémunération annuelle brute de 26 418 EUR pourrait ne pas soutenir la nullité de la clause et postuler l'indemnité qui y est prévue, dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas renoncé à son application dans les quinze jours à partir de la cessation du contrat.

Le montant de la rémunération annuelle est déterminé, en cas de rémunération fixe, par référence à la rémunération en cours au moment de la rupture et non par rapport à la rémunération payée et perçue au cours des douze derniers mois antérieurs au moment où la clause de non concurrence a sorti ses effets²³.

Par contre, dans la mesure où la rémunération annuelle serait en tout ou partie variable, il convient de prendre en considération la rémunération des douze mois antérieurs à la fin du contrat²⁴.

Les conditions de fond et d'application

La validité de toute clause de non concurrence est en outre subordonnée aux conditions suivantes :

a) Des activités similaires

La clause doit se rapporter à des activités similaires. Cette exigence est double :

La similarité doit exister entre l'activité économique exercée par l'ancien employeur et l'activité ensuite exercée par le travailleur pour compte propre ou pour compte de tiers.

La concurrence doit également être examinée par rapport à un critère de similarité de fonctions exercées par le travailleur concerné ; il échet à cet effet de prendre en considération l'objet de l'activité exercée et non la dénomination de la fonction.

Il est pourtant nécessaire que le travailleur, sur ces deux plans, soit susceptible de porter atteinte ou de préjudicier son ancien employeur.

Dès lors que la clause de non concurrence constitue une atteinte à la liberté de travail et est dès lors de stricte interprétation, la précision dans la rédaction de ladite clause est capitale, sous peine de nullité²⁵.

Est indifférent le statut sous lequel l'activité similaire est exercée, qu'il s'agisse d'un statut salarié ou indépendant²⁶.

b) La limitation dans le temps et dans l'espace

La clause de non concurrence doit être géographiquement limitée aux lieux où le travailleur peut faire une concurrence réelle à l'employeur, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action. Elle ne peut en aucun cas s'étendre au-delà du territoire national²⁷.

Serait ainsi affectée de nullité une clause dont l'extension géographique coïncide avec le territoire national alors qu'il serait établi, au moment de la fin du contrat, que le rayon d'action de l'entreprise serait limité à une partie du pays²⁸.

La clause ne peut en outre excéder douze mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin.

c) L'insertion d'une indemnité financière à charge de l'employeur

La clause de non concurrence doit prévoir le paiement d'une indemnité compensatoire unique, et son caractère forfaitaire, par l'employeur, sauf si ce dernier renonce, dans les quinze jours à partir du moment de la cessation du contrat, à son application effective.

Le montant minimal de cette indemnité est égal à la moitié de la rémunération brute du travailleur correspondant à la durée d'application effective de la clause. La base de ce montant est constitué par la rémunération brute versée au cours du mois qui précède le jour de la cessation du contrat²⁹.

Une précision importante est cependant apportée par la Cour de cassation : celle-ci a considéré que si le travailleur ne soulève pas la nullité de la clause de non concurrence qui ne contient pas l'indemnité forfaitaire, cette attitude n'aurait pas pour conséquence de lui accorder le droit à cette indemnité dès lors que l'employeur ne s'y était pas engagé³⁰.

La loi permet en toute hypothèse à l'employeur de renoncer à l'application effective de la clause de non concurrence dans les quinze jours qui suivent la cessation du contrat de travail. Accomplie dans le délai utile, cette renonciation dispense l'employeur de l'obligation de payer l'indemnité compensatoire unique et forfaitaire. En revanche, passé le délai légal, sous la réserve susmentionnée, le travailleur acquiert le droit d'exiger de l'employeur le paiement de cette indemnité³¹.

20 Instituée par la CCT du 12/2/1970 concernant la clause dérogatoire de non concurrence.

21 Montant applicable au 1/1/2004.

22 Cassation, 3e chambre, 30/6/2003, n° S020098F.

23 Cassation, 17/6/1998, *JTT*, 1999, p. 80 et note.

24 Cour du travail Liège, 2/5/1996, *JLMB*, 1997, p. 1404.

25 Il s'agirait en l'espèce d'une nullité absolue car contraire aux principes de liberté de travail et de liberté individuelle – Cour du travail Bruxelles, 21/6/1988, *CDS*, 1989, p. 135.

26 Tribunal du travail Liège, 18/12/1973, *JTT*, 1974, p. 232.

27 Sauf clause dérogatoire, cf. *infra*.

28 C. WANTIEZ, "Les clauses de non concurrence et le contrat de travail", n° 25, p. 34.

29 Pour les travailleurs bénéficiant d'une rémunération totalement ou partiellement variable, ce montant est calculé, pour la partie variable, sur la moyenne de la rémunération brute des douze mois qui précèdent le jour de la cessation du contrat.

30 Cassation, 20/1/2003, RG n° S.02.0018.N/12.

31 Cassation, 15/3/1999, *Bull.*, 1999, p. 389.

La renonciation ne doit pas nécessairement être effectuée par écrit, sous réserve cependant de la difficulté probatoire afférente à une renonciation verbale ou tacite.

La renonciation doit par ailleurs être le fait d'une personne habilitée à représenter l'employeur ou, à défaut, pour laquelle une ratification est intervenue par les organes compétents, dans les quinze jours qui suivent la cessation du contrat³².

Conditions d'opposabilité

A supposer même que la clause rencontre les conditions de validité et d'application, celle-ci doit également pouvoir être opposée valablement au travailleur.

La clause ne produira pas ses effets s'il est mis fin au contrat de travail :

- Soit pendant la période d'essai,
- Soit après cette période, si la rupture est le fait de l'employeur, sans motif grave ou si la rupture est invoquée par le travailleur pour motif grave à charge de l'employeur.

Eu égard au caractère « automatique » de l'inopposabilité de la clause dans ces hypothèses, l'employeur ne doit pas renoncer à son application dans les quinze jours de la cessation des relations de travail pour être délié de son obligation de verser l'indemnité de non concurrence³³.

La violation de la clause de non concurrence

En cas de violation de la clause de non concurrence par le travailleur, celui-ci sera tenu de rembourser à l'employeur les sommes que ce dernier aurait versées à titre d'indemnité unique et forfaitaire³⁴.

Il pourra en outre lui payer une somme équivalente. Cependant, à la demande du travailleur, le Tribunal du travail peut réduire le montant de l'indemnité fixée conventionnellement, en tenant compte du dommage causé et de la durée réelle de la période pendant laquelle la clause a été respectée. Le juge peut également, à la demande de l'employeur, accorder une réparation supérieure, à charge pour ce dernier de justifier de l'existence et de l'étendue du préjudice subi.

La nature du montant de l'indemnité versée par l'employeur et éventuellement remboursée par le travailleur est sujette à discussion.

Il est généralement admis que cette indemnité n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale, ne constituant pas une rémunération au sens de l'article 19 §2 de l'arrêté royal du 26 novembre 1969³⁵.

Le régime fiscal appliqué à cette indemnité est également contesté : pour les uns, il s'agit d'une indemnité de dédit au sens de l'article 171,5° du *Code des impôts sur les revenus*³⁶ ; pour d'autres, il s'agirait d'un revenu divers, taxé au taux distinct de 33 % et non soumis au précompte professionnel³⁷.

Il doit être également être mis l'accent sur le fait que l'employeur peut saisir, avec le bénéfice de l'urgence, la juridiction des référés et demander qu'il soit ordonné au travailleur de cesser l'activité fautive sous peine d'astreinte.

L'employeur lésé pourra en outre, à notre sens, citer conjointement le nouvel employeur du travailleur concerné, en postulant la même injonction judiciaire.

A notre avis également, le président du Tribunal de commerce pourrait

être saisi dans les formes du référé dans le cadre d'une action en cessation pour pratique de commerce déloyal, dès lors que la violation d'une clause de non concurrence pourrait constituer, en soi, un acte de concurrence déloyale.

Ces procédures d'urgence pourront (ou devront) être accompagnées d'une procédure au fond visant à l'octroi des dommages et intérêts susvisés et, le cas échéant, à la condamnation solidaire du nouvel employeur du travailleur dont question.

La clause dérogatoire de non concurrence

Le régime des clauses de non concurrence des employés peut trouver modulation par le biais de la conclusion de clauses dites « dérogatoires ».

En effet, sur la base de l'article 86 §2 de la loi du 3 juillet 1978, il peut être dérogé aux conditions de limitation dans le temps et dans l'espace, ainsi que sur l'insertion du montant de l'indemnité compensatoire.

Brièvement énoncé, le système s'applique aux entreprises qui répondent à une des deux ou aux deux conditions suivantes :

- Avoir un champ d'activités international ou des intérêts économiques, techniques ou financiers importants sur des marchés internationaux ;
- Disposer d'un service de recherches propre.

Dans ces entreprises, la clause dérogatoire peut s'appliquer aux employés occupés à des travaux qui leur permettent, directement ou indirectement, d'acquérir une connaissance de pratiques particulières à l'entreprise, dont l'utilisation en dehors de celle-ci peut lui être dommageable.

Les formes et conditions de ces clauses dérogatoires sont décrites dans les conventions collectives conclues au sein du groupe CNT n° 1bis du 21 décembre 1978 et n° 1ter du 28 février 1980.

Par ailleurs, la convention collective n° 1, conclue le 12 février 1970, crée une commission dite des « bons offices », destinée à donner un avis sur le champ d'application de la clause dérogatoire et des conditions d'application³⁸.

La prescription

Doctrine et jurisprudence sont divisées quant au délai de prescription en matière d'application de clause de non concurrence, que ce soit sur le point de départ du délai tant que sur la durée de celui-ci.

Selon certains, le délai annal de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 s'appliquerait tandis que pour d'autres, il conviendrait d'avoir égard à la prescription de dix ans prévue à l'article 2262bis du *Code civil*³⁹.

La concurrence déloyale

Sur la base notamment des articles 17, 3° et 5° de la loi du 3 juillet 1978 et de la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques de commerce, sont constitutifs d'actes de concurrence déloyale, sans que cette liste puisse être considérée comme exhaustive :

Le fait pour le travailleur de créer la confusion entre l'ancien et le nouvel employeur, en faisant croire qu'il est toujours au service du premier⁴⁰ ;

32 Cour du travail Anvers, 3/9/1996, *JTT*, 1997, p. 341.

33 V. VANNES, "Le contrat de travail", p. 246 ; Cassation, 7/2/1994, *JTT*, 1994, p. 139.

34 Cf. supra.

35 V. LEBE-DESSARD, *op. cit.*, n° 41, p. 241 ; C. MERLA, "La clause de non concurrence", *Orientations*, 2002, p. 67 ; Cour du travail Bruxelles, 10/10/2002, *JTT*, 2003, p. 42 ; en sens contraire cependant : C. WANTIEZ, *op. cit.*, p. 81 et suivantes.

36 C. WANTIEZ, *op. cit.*, p. 81.

37 C. MERLA, *op. cit.*, p. 77 et 78.

38 Pour plus de détails, cf. C. WANTIEZ, *op. cit.*, p. 59 et suivantes.

39 Sur les divergences de la doctrine et de la jurisprudence, cf. MERLA, *op. cit.*, p. 76 et 77.

40 Tribunal du travail Bruxelles, 21/4/1975, *Pas.*, III, p. 47.

Le fait pour le travailleur de communiquer à son nouvel employeur la liste des clients de l'ancien employeur⁴¹;

Le fait pour un travailleur de prendre contact avec les clients de son ancien employeur, dans le but de les amener à résilier les contrats les liant à celui-ci et signer une nouvelle convention avec lui⁴²;

Le fait de débaucher le personnel d'un concurrent dans le but de rechercher la confusion, de désorganiser les services de ce concurrent ou de surprendre les secrets de commerce ou de politique⁴³.

Les sanctions judiciaires et financières susdécrites en matière de violation de clause de non concurrence peuvent s'appliquer *mutatis mutandis* en cas d'acte constaté de concurrence déloyale.

Conclusion

Des outils pour se prévaloir de tout acte de concurrence illicite ou déloyale existent.

41 Prés. Tribunal de commerce Liège, 27/9/1992, *Prat. Comm.*, 1992, p. 356.

42 Prés. Tribunal de commerce Gand, 13/5/1992, *Prat. Comm.*, 1992, p. 330.

43 Cour du travail Liège, 2/5/1996, *JLMB*, 1996, p. 1404.

Compte tenu de l'impérativité unilatérale de la réglementation en matière de clause de non concurrence, une rédaction minutieuse et attentive desdites clauses se révèle comme indispensable pour l'employeur qui désirerait se prémunir de tout acte de concurrence posé par l'un de ses anciens travailleurs. Le maniement de cet instrument juridique peut ainsi se révéler délicat. Sa mise en œuvre doit par ailleurs faire l'objet de procédures appropriées, postulant, par définition, une urgence particulière.

Tel est le fruit d'un juste équilibre entre la liberté du travail, la liberté du commerce et la confiance posée inévitablement sur la personne des travailleurs, permettant d'assurer la bonne fin des obligations souscrites dans le cadre du contrat de travail qui a uni les parties.

Michel STRONGYLOS
Avocat Elegis – Hannequart & Rasir



Cotisation 2004 et assurance responsabilité civile professionnelle

Comme l'année passée, la cotisation 2004 vous sera réclamée en même temps que la prime d'assurance de la police collective Responsabilité Civile professionnelle. Afin d'éviter toute confusion, la prime d'assurance, pour les membres et les stagiaires qui ont souscrit à la police collective R.C. de Marsh, leur sera réclamée via un courrier séparé. Cela se fera en même temps que le paiement de la cotisation (mars-avril 2004). Pour les membres qui sont assurés par le biais d'une autre compagnie, rien n'est modifié. Ils paient leur prime au courtier de leur choix et la cotisation de membre continue à être payée à l'I.P.C.F.

Comme l'année précédente, la prime d'assurance de la police collective RC via l'I.P.C.F. s'élève à **103,29 euros**. Le montant de la prime a diminué l'année dernière de 123,95 euros à 103,29 euros grâce aux bonnes statistiques relatives aux sinistres et à l'application du système bonus-malus. Ces mêmes statistiques (pour les dossiers en cours) laissent cependant prévoir une augmentation du montant de la prime pour 2005.

Tous les membres de l'IPCF peuvent consulter la nouvelle version de la police de référence et la télécharger via notre site internet (seulement pour les membres IPCF).

Cotisation de membre 2004

Lors de sa réunion du 21 novembre 2003, le Conseil national a fixé la cotisation de membre (tant pour les membres à titre principal que pour ceux qui exercent la profession à titre accessoire) pour l'année 2004 à **325 euros**. Cette somme a donc été légèrement augmentée par rapport à l'année dernière.

En outre, l'IPCF percevra conjointement à la cotisation, la contribution obligatoire à verser à la Cellule de Traitement des Informations Financières soit 13,00 EUR

Sur la base de cette cotisation de 325 EUR, l'Institut a présenté un budget en équilibre à notre Ministre de tutelle, Madame Sabine Laruelle, qui l'a approuvé.

Ce budget a été établi avec comme objectif de garantir les mêmes services à nos membres et à nos stagiaires. L'augmentation des coûts, la diminution du nombre de membres (due à l'interdiction de double-appartenance imposée par l'IEC), les tâches et missions supplémentaires que la loi a attribués à l'IPCF nous ont amenés à devoir augmenter légèrement la cotisation annuelle (de 11 EUR, ce qui fait moins de 3%).

Il faut souligner que le total des revenus estimés pour 2004 restera néanmoins inférieur aux revenus de 2003. Malgré cela, cette année, le Conseil National s'est efforcé de n'augmenter les cotisations (qui constituent le moyen de financement de l'IPCF) dans le seul but de permettre à l'Institut d'assurer ses obligations légales et offrir à ses membres des services de qualité.

Cette cotisation devra être payée dans un délai de 6 semaines après l'envoi de la facture.

Ce montant sera augmenté de **62 euros** pour les membres qui ne paieraient pas la cotisation totale dans le délai imparti de 6 semaines. Pour les comptables agréés qui ont obtenu le titre complémentaire de **fiscaliste** agréé, aucune cotisation complémentaire ne sera réclamée.

- Pour les nouveaux membres, l'exercice social est divisé en trimestres (article 9, § 3 du règlement d'ordre intérieur) et la cotisation s'élève, selon les cas, aux trois quarts, à la moitié ou au quart de la cotisation complète.
- Les comptables (-fiscalistes) stagiaires ne paient aucune cotisation durant leur période de stage (voir exceptions ci-dessous). Les frais de dossier s'élèvent à 125 euros lors de l'introduction de leur dossier de stage.
- Les comptables (-fiscalistes) stagiaires qui recommencent un stage ou qui débent leur stage après avoir été dépistés par l'Institut pour exer-

cice illégal de la profession paient une cotisation normale (article 10, § 3 du règlement d'ordre intérieur).

- Comme l'année dernière, le Conseil a décidé de ne réserver aucune suite à l'article 10 § 2 du Règlement d'ordre intérieur. Les membres actifs pensionnés ou invalides, paieront en 2004 la même cotisation de 325 EUR. Tout paiement tardif de ce montant sera augmenté de 62 euros.
- Un membre qui se désiste de son agrément ou dont l'agrément est retiré ou suspendu, et ce, quelle qu'en soit la raison, reste redevable de la cotisation pour l'année en cours (article 9, § 4 du règlement d'ordre intérieur).

Quelques dispositions particulières concernant l'assurance responsabilité civile professionnelle :

Si, en tant que comptable(-fiscaliste) agréé ou stagiaire, vous ne nous avez toujours pas précisé votre situation en matière d'assurance, nous considérerons que vous avez souscrit à la police collective. La prime de 103,29 euros vous sera donc réclamée en même temps que la cotisation due par les membres. Nous vous rappelons que les membres et stagiaires qui nous ont déjà renvoyé une attestation (soit d'adhésion à la police collective souscrite chez Marsh via l'I.P.C.F., soit d'adhésion à une police d'assurance équivalente de leur choix) ne doivent bien entendu pas envoyer de nouvelle attestation pour autant que leur situation en matière d'assurance responsabilité civile professionnelle soit restée inchangée.



Rapport de formation permanente 2003

Lors de sa réunion du 19 décembre 2003, le Conseil National de l'Institut Professionnel des Comptables et Fiscalistes agréés a décidé de fixer le nombre d'heures de formation permanente auxquelles chaque comptable (-fiscaliste) agréé ou chaque comptable (-fiscaliste) stagiaire doit participer en 2004.

En 2004, chaque comptable(-fiscaliste) agréé ou comptable(-fiscaliste) stagiaire consacra à sa formation permanente un minimum de 30 heures reconnues par l'IPCF.

En annexe de ce *Pacioli*, vous trouverez un formulaire qui vous permettra de communiquer à l'IPCF les heures de formation permanente que vous avez accomplies. Nous attirons également votre attention sur le fait que vous avez la possibilité de remplir le formulaire pour l'année 2003 via notre *extranet*. (Pour cela, il vous suffit de vous connecter à notre site : www.ipcf.be et de cliquer sur le lien en bas à gauche : *extranet*). Ce système vous permet également de remplir online et au jour le jour votre formation permanente pour l'année 2004. Le fait d'encoder vos heures via *extranet* rend superflu l'usage du formulaire papier.

Pour utiliser le portail *extranet*, vous devez disposer d'un identifiant (*userid*) et d'un *pincode*. Vous avez reçu ceux-ci l'année dernière via le *Pacioli*. Afin d'encourager l'usage du système *extranet*, les membres et stagiaires de l'IPCF qui n'ont pas encore utilisé le système, recevront à nouveau prochainement leur *pincode* et leur *userid* via leur adresse e-mail personnelle. (L'adresse e-mail qu'ils ont communiquée à l'Institut).

Le portail *extranet* est pourvu d'une aide en ligne contextuelle qui vous guidera à travers les différentes étapes. Il suffit, à partir d'une page donnée, de cliquer sur l'icône " ? " (aide) pour y avoir accès. Au cas où vous auriez oublié votre *userid* et/ou votre *pincode*, vous pouvez également demander de nouveaux codes d'accès grâce à cette aide.

Au cours de votre première connexion, il vous sera demandé de créer votre clé secrète, qui servira à vous identifier lors de toutes vos visites ultérieures dans le cadre des applications du portail. Notez-là et gardez-là précieusement.

Cette application vous permettra d'encoder vos heures de formation permanente pour 2003 (période du 01/01/2003 au 31/12/2003). Une fois complété, vous serez amené à clôturer le formulaire en le signant électroniquement à l'aide de votre clé secrète. Vous devrez alors imprimer le formulaire qui constitue la preuve que vos données ont bien été inscrites dans votre dossier à l'Institut. Vous devrez conserver ce formulaire imprimé pendant 5 ans.

Après avoir clôturé l'année 2003 vous pourrez commencer à encoder votre formation permanente pour 2004. Ceci peut se faire au fur et à mesure, aux moments que vous choisissez (par exemple après chaque séminaire auquel vous avez assisté).

Pour les personnes qui ne disposeraient pas d'un accès à internet : un formulaire papier est également joint au présent *Pacioli*. Attention : si vous avez complété le formulaire en ligne, il est inutile de renvoyer le formulaire papier.

Que vous choisissiez le formulaire papier ou bien l'*extranet*, les données concernant votre formation permanente doivent nous parvenir au plus tard pour le 1er mai 2004.

Nous insistons sur le fait que seul ce formulaire (internet ou papier) devra être complété et renvoyé à l'Institut. Les attestations recueillies à l'occasion des formations suivies doivent être conservées par le comptable (-fiscaliste) lui-même pendant cinq ans et ne devront être produites que sur demande de l'Institut.

Seules les activités de formation pour lesquelles une attestation de présence est délivrée seront prises en compte.

Nous vous rappelons que les Chambres exécutives contrôleront de manière stricte le respect de l'obligation de formation permanente. Les membres qui ne sont pas en règle risquent de se voir infliger une sanction disciplinaire pour violation de l'article 15 de l'Arrêté Royal du 23 décembre 1997 portant approbation du code de déontologie de l'Institut.

Pour les formations professionnelles qui rentrent en ligne de compte pour la formation permanente 2004, le Conseil National a établi une nouvelle directive. Celle-ci est actuellement soumise à l'avis du Conseil Supérieur des Professions Economiques. Dès que cette décision sera définitive, nous vous en informerons via le *Pacioli*.



Les publications IPCF en 2004

En 2004, comme chaque année, l'IPCF va publier plusieurs ouvrages de référence à vocation pratique à l'intention de ses membres. En fonction du budget disponible et des offres qui, pour le moment, ont été soumises à l'Institut, l'IPCF publiera quatre titres parmi les ouvrages mentionnés ci-dessous.

- 100 questions et 101 réponses à propos de la pratique quotidienne d'un membre IPCF
- Code d'impôts sur les revenus 2004
- Le guide TVA
- Les nouvelles règles comptables et fiscales dans le cadre de la nouvelle loi sur les ASBL
- Le guide impôts et placements 2004 + Le Fisc en poche
- Comptabilité pratique 2004



Lu pour vous

BAETEN (Jean), DEVOET (Claude),
La nouvelle loi sur les pensions complémentaires,
Bruxelles, Larcier, 2003, 286p.

Les auteurs, qui ont participé activement au processus d'élaboration de la loi, nous livrent une étude détaillée, systématique et complète de tous les impôts, taxes et cotisations sociales qui frappent tant les primes payées que les prestations liquidées, et ce distinguant entre les engagements collectifs et individuels de pension et les assurances complémentaires usuelles disponibles dans les plans de prévoyance d'entreprise.

L'ouvrage est enrichi en outre de nombreuses références aux travaux préparatoires et comporte le texte de la loi du 28 avril 2003 à l'exception des titres III et IV disponibles en version coordonnée sur le site : www.espace-larcier.com accessible à tous les lecteurs.

Une analyse rigoureuse et critique

Les lecteurs apprécieront tout particulièrement l'étude des dispositions sociales, évoquées principalement dans leur rapport avec les dispositions fiscales qui en découlent, ce qui a permis de mettre en évidence les nombreuses lacunes et erreurs – voire les excès- de la loi qui devront être réparés par le législateur. Les questions relatives au champ d'application de la loi, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs du secteur non marchand, reçoivent ainsi un début de solution dans l'attente d'une confirmation législative.

Les auteurs ont aussi tenu à mettre en exergue, à la suite d'une analyse rigoureuse et particulièrement bien documentée, l'ensemble des dispositions anti-constitutionnelles et / ou contraire au droit européen qui sont incluses dans la nouvelle loi.

Les différents types de pensions complémentaires sous la loupe

L'ouvrage permet de cerner les spécificités liées aux différents types de pension complémentaires (sectorielles, d'entreprise ou individuelles), aux véhicules de financement utilisés (fond de pension, assurance de groupe) et aux différentes catégories de bénéficiaires des contrats (travailleurs salariés ou indépendants). Les nouveaux plans sociaux et les plans "cafétéria" reçoivent à cet effet une attention toute particulière.

Un ouvrage incontournable pour les entreprises et leurs dirigeants

Les opportunités innombrables offertes par les nouveaux engagements individuels de pension pour les dirigeants d'entreprise (dont la définition est également éclaircie par les auteurs), et les nouvelles limites draconiennes instaurées pour les travailleurs salariés ainsi que les opportunités qui leur sont malgré tout offertes par les règles transitoires, sont décortiquées par le menu.

Enfin, l'ouvrage est complété d'un appendice à l'attention des dirigeants d'entreprise, afin de leur permettre d'établir les liens entre la nouvelle loi et le régime de pensions complémentaires pour travailleurs indépendants mis en place par la loi programme du 24 décembre 2002.

Cet ouvrage constitue ainsi un guide précieux pour les entreprises, leurs dirigeants et les salariés.

Consultez gratuitement les évolutions de la matière sur Internet

Afin de vous fournir l'information la plus pertinente et actuelle, l'ouvrage est accompagné d'un prolongement sur Internet à travers le site : www.espace-larcier.com, sous la rubrique droit fiscal.

Vous y trouverez la version coordonnée des dispositions des titres III (dispositions modificatives) et IV (dispositions fiscales) de la loi du 28 avril 2003.

Le lecteur sera aussi tenu au courant de la parution des arrêtés d'exécution de la loi et de leurs impacts. Un forum d'échange permettra également aux lecteurs de confronter leur pratique et de transmettre ainsi leurs réactions et commentaires.

Prix : 78 EUR

Pour commander :

ACCES +, Fond Jean Pâques, 4, B-1348 Louvain-la-Neuve.

Tél. : 010/48.25.00 – Fax : 010/48.25.19

E-mail : acces+cde@deboeck.be



Séminaires

04/03/2004	Liège	Actualités en matières sociales M. RIQUET	AF Tél : 0479/87.69.91 - Fax : 02/612.50.04
05/03/2004	Tournai	La transformation de la forme juridique des entreprises M. DELVAUX, Réviseur d'entreprises, Vice-président de l'IEC	APCH Tél : 069/23. 63 .24 - Fax : 069/84. 25 .65
05/03/2004	Liège	Actualités sociales Me LACOMBLE	CBCEC Tél : 019/51.90.88 - Fax : 019/51.90.93
10/03/2004	Mons	Les fusions et scissions M. DELVAUX, Expert-comptable, Réviseur d'entreprises	UHPG Tél : 065/34.64 .91 - Fax : 065/84 .79. 42
11/03/2004	Bruxelles	Clôture des comptes annuels M. DELVAUX, Réviseur IRE Expert-comptable IEC	CECCB Tél : 02/648. 29.12 - Fax : 02/648. 29.12
13/03/2004	Gilly	Clôture et redressement des comptes annuels M. FICHEFET - Expert-comptable IEC	GFPC Tél : 071/40 .47.60 - Fax : 071/40. 47.50
18/03/2004	Bruxelles	Actualités procédure fiscale M. RIQUET	AF Tél : 0479/87.69.91 - Fax : 02/612.50.04
19/03/2004	Tournai	Les déclarations à l'exercice d'imposition 2004 après la réforme de l'impôt des sociétés M. DE WOLF - Réviseur d'entreprises et Mme SCHOTTE - Professeur à l' U.C.L.	UPCHO Tél : 069/89.00.10 - Fax : 069/89.00.20
20/03/2004	Charleroi	Actualités procédure fiscale M. RIQUET	AF Tél : 0479/87.69.91 - Fax : 02/612.50.04
23/03/2004	Gembloux	Comptabilités analytiques et budgétaires Les comptes d'ordre Mme PHILIPPE, Comptable-fiscaliste agréée	APC-BNL Tél : 071/88. 61.60 - Fax : 071/88 .81.96
24/03/2004	Angleur	Analyse de Bilan ... interprétons ! M. DEJARDIN, Expert-Comptable IEC, Directeur des cours à la CBCEC Liège	AJPCL ASBL Tél : 04/264. 94.96 - Fax : 04/264. 94. 96

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 : Marcel-Jean PAQUET, I.P.C.F. - Avenue Legrand 45, 1050 Bruxelles • Tél. 02 626 03 80 • Fax 02 626 03 90 • E-mail : info@ipcf.be • Internet : www.ipcf.be. Rédaction : Valérie CARLIER, Geert LENAERTS, José PATTYN. Comité scientifique : Professeur P. MICHEL, Ecole d'Administration des Affaires de l'Université de Liège, Professeur C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven.