

PACIOLI



FLASH

- Nous rappelons encore une fois à tous nos membres que les statuts de votre société et ceux de vos clients doivent être adaptés conformément au Code des Sociétés (article 24 de la loi du 07/05/1999 contenant le Code des Sociétés – M.B. du 06/08/1999). Les sociétés créées avant le **6 février 2001** doivent **impérativement** adapter leurs statuts aux nouvelles définitions et numérotations du Code des Sociétés avant le **1er octobre 2005**. En cas de non-respect de cette disposition légale, tout intéressé peut demander la dissolution de la société. Nous vous conseillons donc d'en informer dûment vos clients.

Pour de plus amples informations, nous vous prions de consulter la première page de notre site internet (www.ipcf.be).

- Nous rappelons également à nos membres qu'ils doivent faire agréer le plus rapidement possible leur(s) société(s) de comptabilité, conformément à l'Arrêté royal du 15/02/2005 concernant l'exercice de la profession de comptable (-fiscaliste) dans le cadre d'une personne morale. Vous trouverez des informations complémentaires à ce sujet dans le Pacioli n° 184 ou via notre site internet (www.ipcf.be).

Bureau de dépôt 2800 Mechelen 1 • Bimensuel • FR : P309339



Les sanctions en cas d'incapacité de travail injustifiée

L'incapacité de travail dite "*de droit commun*"¹ soulève d'innombrables questions aux patriciens du droit social.

Il s'agira le plus souvent de savoir si le travailleur aura ou non droit au salaire garanti, voire si son comportement n'est pas constitutif de faute, voire de faute grave de nature à justifier la rupture du contrat sans préavis ni indemnité, pour motif grave².

S'il a été aménagé pour le travailleur certaines prérogatives en la matière, l'employeur a, quant à lui, des attentes légitimes envers les membres de son personnel.

Il doit en effet assurer la bonne fin de l'entreprise ainsi que son organisation et s'inquiéter du coût financier engendré par l'absence du travailleur incapable de travailler.

La résolution de cette tension inévitable, résultant de préoccupations divergentes, dépend essentiellement de l'avis d'un tiers, le médecin.

Il conviendra dès lors d'être particulièrement attentif aux conséquences de l'absence pour cause d'incapacité de travail non justifiée.

1. La notion et les conséquences de l'incapacité de travail

L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat³. La loi apprécie l'incapacité de travail en fonction du travail que le travailleur effectue habituellement.

Elle en déduit, dans le chef du travailleur, une impossibilité légale d'effectuer le travail convenu et par conséquent, une suspension du contrat.

Le travailleur qui est encore capable d'effectuer d'autres activités que celles pour lesquelles il est engagé et le fait pour le travailleur d'être encore en état d'effectuer d'autres activités que celles pour lesquelles il a été engagé ne constitue pas un frein à la suspension légale de son contrat⁴.

S O M M A I R E

• Flash	1
• Les sanctions en cas d'incapacité de travail injustifiée	1
• Bénéfices réservés imposables	4
• Peut-on libérer le capital souscrit par un simple transfert de réserves?	6
• Séminaires	7
• Taxe de circulation : nouveaux tarifs à partir du 1er juillet 2005	8

1 A savoir consécutive à une maladie, un accident de vie privée ou un accident du travail.

2 M. DAVAGEL, "L'incapacité de travail", Orientations 2003, n° 2, p. 1.

3 Article 31, § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

4 W. VAN EECKHOUTTE & V. NEUPREZ, Compendium – Droit du travail, T. II, n° 4590, p. 1253.

Il a cependant été jugé qu'un travailleur en incapacité de travail ne peut en principe effectuer d'autre travail qu'une activité non lucrative, certainement lorsqu'il bénéficie d'un salaire garanti⁵ et que l'exercice de l'activité durant une période d'incapacité de travail peut constituer un motif grave justifiant le licenciement⁶. En toute hypothèse, le travailleur ne peut, pendant une incapacité de travail, exercer une activité lucrative ou non qui serait de nature à empêcher ou à postposer la reprise du travail⁷.

2. Obligations du travailleur et droits de l'employeur

Le travailleur est tenu de respecter deux obligations distinctes : il doit avertir l'employeur de son absence au travail pour cause d'incapacité; en outre, il doit justifier de la réalité de son impossibilité de fournir le travail convenu.

2.1. L'avertissement de l'employeur

L'article 31, § 2 de la loi du 3 juillet 78 prévoit que le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Cette obligation est qualifiée d'obligation de résultat; en conséquence, hormis les cas de force majeure, le travailleur met sa responsabilité en cause s'il manque à cette obligation essentielle⁸.

Les moyens utilisés par le travailleur sont indifférents : téléphone, avertissement par un des proches ou un collègue de travail⁹. Par ailleurs, l'expression "*immédiatement*", implique que l'avertissement doit s'effectuer le jour même de l'incapacité et dès l'absence au travail.

Le législateur vise à permettre à l'employeur d'organiser son entreprise en vue de remédier aux inconvénients résultant de l'absence du travailleur¹⁰.

La loi ne précise pas quelle est la sanction lorsque le travailleur n'accomplit pas son obligation d'avertissement immédiat.

Selon une certaine jurisprudence, le travailleur qui ne respecte pas les dispositions du règlement de travail en vertu duquel il est obligé d'avertir son employeur dès le premier jour d'incapacité si possible le matin par tous les moyens qui soient à sa disposition, perd le droit au salaire garanti¹¹. S'il ne fait aucun doute, que le travailleur qui n'avertit pas son employeur de son absence pour cause d'incapacité de travail commet une faute, la doctrine plaide pour que le droit au salaire garanti ne soit perdu que le jour précédant l'avertissement¹².

En fonction des éléments de cause, de manière peut être plus marginale, l'absence d'avertissement peut être sanctionnée par un licenciement pour motif grave; ainsi, eu égard aux circonstances de l'espèce, peut constituer un motif grave le fait pour un travailleur de ne pas avoir averti son employeur qu'il n'était pas apte à reprendre le travail, lorsque, par exemple, cette incapacité fait immédiatement suite à la période de vacances qui avait été fixée de commun accord et par écrit¹³.

Dans l'examen de la sanction, il faudra tenir compte de la situation personnelle du travailleur, le cas échéant de son impossibilité d'informer l'employeur en raison d'un évènement de force majeure (hospitalisation urgente, travailleur vivant seul, ...).

2.2. La délivrance d'un certificat médical

a) Contours de l'obligation de délivrance

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Sauf les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail.

Deux conséquences semblent devoir être tirées du texte légal :

- il n'y a pas d'automatisme de l'envoi d'un certificat médical : le travailleur n'est tenu de l'adresser que lorsqu'une convention collective ou un règlement de travail le prescrit ou, à défaut, dès que l'employeur l'y invite¹⁴ ;
- une convention collective ou un règlement de travail peuvent prévoir un autre délai d'envoi du certificat que le délai de deux jours ouvrables prévus à l'article 31 de la loi.

Aucune modalité d'expédition du certificat n'est prévue, même si, pour des raisons probatoires évidentes, l'envoi recommandé, le télécopie, voire l'envoi du courriel avec accusé de réception constituent un mode prudent d'information de l'employeur¹⁵.

Le travailleur doit envoyer un certificat à l'employeur ou le remettre à l'entreprise.

Les autres clauses du contrat de travail ou du règlement qui alourdissent les obligations du travailleur et qui indiquent par exemple qu'un certificat doit être envoyé au médecin désigné par celui-ci sont, partant, nulles¹⁶.

b) Le contenu du certificat médical

Le certificat médical doit mentionner l'incapacité de travail avec la durée probable de celle-ci et si le travailleur peut ou non se rendre en un autre lieu pour le contrôle.

L'information est donc limitée à ce qui peut avoir une répercussion pour le cocontractant, tout autre élément (telle la nature de l'affection) étant non relevant. Il s'agit là d'une hypothèse du principe de proportionnalité et de l'atteinte à la vie privée par rapport à l'objectif poursuivi¹⁷.

5 C.T. Liège, 19 septembre 1971, R.R.D. 1991, p. 492.

6 C.T. Bruxelles, 17 décembre 1991, J.T.T. 1992, p. 257 et s.

7 C.T. Bruxelles, 1er juin 1994, J.T.T. 1995, p. 31; C.T. Bruxelles, 11 décembre 1996, J.T.T. 1997, p. 131.

8 V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 2ème éd., p. 563, n° 790.

9 T.T. Bruxelles, 11 février 1988, J.J.T.B. 1988, p. 145.

10 V. VANNES, *op. cit.*, p. 563.

11 T.T. Mons, 23 septembre 1977, Bull. FEB 1978, p. 474.

12 J. HERMAN, "De schorsing van de euvivoring van de arbeidsovereenkomst" in *Arbeidsrecht*, n° 167.

13 T.T. Gand, 6 septembre 1999, T.J.R. 2000, p. 147.

14 Cf. en ce sens, Cass., 16 février 1988, J.T.T. 88, p. 231.

15 Sur ce point, cf. C.T. Bruxelles, 13 décembre 1988, J.T.T. 1989, p. 337.

16 Doc. Parl. Sénat, 1977-1978, n° 258/2, p. 83.

17 N.HAUTEN, K. ROSIER et S. GILSON, "Les informations médicales dans la relation de travail" in *Orientations 2005*, n° spécial 35 ans, p. 83.

c) La prolongation de l'incapacité de travail

En cas de prolongation d'incapacité de travail, le travailleur doit adresser à l'employeur un certificat médical de prolongation.

Selon une certaine jurisprudence, l'absence de l'envoi d'un certificat médical de prolongation constituerait une présomption de continuité de l'incapacité. En conséquence, avant de sanctionner, il appartient à l'employeur de vérifier le motif de l'absence¹⁸.

La jurisprudence des cours et tribunaux du travail est cependant divisée sur ce point : selon certains, il appartient au salarié non seulement de justifier du début de l'incapacité mais également sa prolongation¹⁹.

d) Les sanctions de l'omission du certificat médical ou de son envoi tardif

Le travailleur qui reste en défaut de justifier son absence au travail par l'envoi d'un certificat médical ou qui envoie le document attestant de son incapacité de travailler en dehors du délai de deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité, peut encourir des sanctions qui divergent en intensité compte tenu de la gravité de la faute commise :

d.1) La perte du salaire garanti

Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à sa remise ou à l'envoi du certificat²⁰. Le travailleur perd alors le droit à la rémunération garantie pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat²¹.

Ce seul manquement du travailleur ne permettrait dès lors pas, en principe, à l'employeur de constater la rupture du contrat aux torts et griefs du travailleur.

Il convient d'être quelque peu plus nuancé quant aux circonstances de l'espèce²².

d.2) L'acte équipollent à rupture

Il est souvent constaté, dans la pratique, que l'employeur, après avoir constaté l'absence injustifiée du travailleur, dénonce la rupture du contrat de travail aux torts et griefs de ce dernier, en lui imputant un acte équipollent à rupture.

La mise en œuvre de ce mécanisme peut s'avérer, en l'espèce, pour le moins délicate :

- Le manquement du travailleur à ses obligations d'avertir de son absence pour cause d'incapacité et de justifier de celle-ci par la voie du certificat n'est pas, en soi, un acte équivalant à rupture²³.

Il s'agit d'une faute contractuelle qui ne manifestant pas la volonté de rompre, n'entraînerait la cessation des relations de travail aux torts du

travailleur qu'à condition que la preuve de pareille volonté dans son chef soit rapportée²⁴.

La seule absence du travailleur ne constitue dès lors pas la manifestation de sa volonté de modifier les éléments essentiels du contrat²⁵.

Ainsi, la production d'un certificat médical même hors des délais prévus par le règlement de travail et/ou le contrat implique que le travailleur n'avait pas, par son absence, la volonté de rompre la convention²⁶.

La situation n'est pas modifiée si le règlement de travail fixe comme cause de rupture dans le chef du travailleur le fait d'être absent sans justification pendant un certain délai.

Cette clause ne permettrait pas, selon la jurisprudence majoritaire, de valider le congé dénoncé par l'employeur lorsque dans un délai rapproché, le travailleur justifie son absence par la production d'un certificat médical²⁷.

- La situation du travailleur qui néglige d'envoyer dans les délais requis un certificat de prolongation de maladie n'est pas différente.

Il a ainsi été décidé que ne manifeste pas la volonté de rompre le contrat le travailleur qui à la suite d'une longue incapacité de travail, omet de justifier la prolongation de celle-ci pendant deux mois²⁸.

Avant de constater la rupture de contrat d'un travailleur en incapacité de travail depuis de nombreux mois, l'employeur sera prudent de rechercher les causes de l'absence du certificat médical de prolongation d'incapacité. A défaut, le constat de rupture peut être considéré comme une manifestation de l'exercice immodéré d'un droit et ouvrira le droit à l'indemnité de rupture et/ou à des dommages et intérêts dans le chef du travailleur²⁹.

- La régularité de la rupture pourrait cependant être constatée en fonction d'éléments qui viendraient aggraver le comportement du travailleur.

Ainsi, le travailleur qui soumet sa reprise à la réalisation de conditions de travail convenues doit au moins reprendre le travail afin d'examiner si les tâches qu'il doit exécuter sont non-conformes. A défaut, il rompt le contrat de son fait³⁰.

De même, le travailleur qui ne réagit pas à temps à la mise en demeure de justifier de son incapacité de reprendre le travail, au plus tard à une date ou une heure déterminée, commet une abstention inconciliable avec le principe de l'exécution de bonne foi et rompt, de son fait, le contrat de travail.

Par conséquent, la production d'une déclaration d'un médecin après le constat de rupture est, pour les mêmes raisons, sans effet³¹.

18 C.T. Liège, 25 mars 1992, Orientations, p. 94, n° 4; C.T. Mons, 25 janvier 1977, R.D.S. 1978, p. 117; T.T. Namur, 30 juin 1989, R.R.D. 1989, p. 578.

19 C.T. Mons, 6 janvier 1982, R.D.S. 1982, p. 207; dans le même sens, V. VANNES, *op. cit.*, p. 565.

20 Article 31, § 2 de la loi du 3 juillet 1978.

21 C.T. Liège, 25 mars 1992, Orientations, p. 94, n° 4.

22 Cf. *infra*.

23 C.T. Bruxelles, 20 juin 1980, R.G. n° 10.554; C.T.T. Gand, 8 mars 1993, R.W. 1993-1994, p. 230.

24 Cass., 12 décembre 1988, C.D.F. 1989, p. 129.

25 C.T. Liège, 6 avril 1976, J.T.T. 1976, p. 285.

26 Cass., 21 novembre 1983, Pos. 1984, I, p. 308.

27 T.T. Verviers, 3 mai 1991, J.T.T. 1991, p. 400; C.T. Mons, 16 octobre 1989, J.T.T. 1989, p. 378.

28 C.T. Gand, 16 mai 1984, T.G.R. 1985, p. 133.

29 V. VANNES, *op. cit.*, p. 569.

30 C.T. Gand, 21 décembre 1984, T.G.R. 1985, p. 103.

31 C.T. Bruxelles, 5 décembre 1990, C.D.S. 1991, p. 225; C.T. Bruxelles, 6 février 1982, R.D.S. 1982, p. 207.

En résumé, l'absence de justification par le travailleur de son incapacité de travail dans le délai prescrit ne constitue pas un acte équipollent à rupture. Il appartiendra toutefois au juge d'apprécier si l'inexécution fautive dans le contexte où elle se produit, constitue la manifestation de la volonté du travailleur de rompre les relations contractuelles.

d.3) La rupture du contrat de travail pour motif grave

Le seul fait de l'absence de délivrance d'un certificat médical dans les délais requis ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail pour motif grave.

Cependant, en fonction d'autres circonstances de la cause et compte tenu de l'importance du manquement, la rupture sans préavis ni indemnité pourrait se justifier.

Ainsi, le fait d'adresser tardivement mais en tout cas dans un délai raisonnable un certificat médical, ne constitue pas un motif grave lorsque le travailleur a informé son employeur de son absence dès le début de l'incapacité. Tel est le cas si le travailleur n'a adressé son certificat que deux jours après le début de son absence alors qu'il ne disposait pas du téléphone à domicile et que son médecin lui avait interdit toute sortie, à l'exception d'examen médicaux spécialisés.

Le travailleur qui ne se présente pas à la convocation du médecin contrôleur ou qui ne se laisse pas examiner perd le droit à la rémunération

garantie, étant cependant entendu que la sanction de ce comportement ne peut constituer la rupture du contrat pour motif grave.

Il a cependant été décidé que le manquement du travailleur à ses obligations d'avertir l'employeur de son absence au travail, de lui adresser un certificat médical ou encore de le laisser contrôler l'incapacité de travail par le médecin délégué par l'employeur, peut être constitutif de motif grave lorsque le manquement entraîne la perte de confiance de l'employeur dans les services du salarié.

En pratique, l'employeur sera avisé de sommer le travailleur à justifier de son incapacité de travail dans un délai très rapproché en considérant qu'à défaut, il considérera que le contrat peut être dénoncé sans préavis ni indemnité, eu égard au comportement fautif de l'intéressé.

L'employeur avisé sera cependant attentif au délai de trois jours pour justifier la rupture, sur la base des délais qu'il aura ainsi considérés comme étant inconciliables avec la continuation des relations de travail.

Michel STRONGYLOS,
Avocat, Elegis, Hannequart & Rasir

32 T.T. Bruxelles, 13 juin 1983, J.T.T. 1984, p. 446.

33 C.T. Bruxelles, 19 mai 1980, J.T.T. 1980, p. 244.

34 C.T. Anvers, 9 mars 1989, C.D.S. 1992, p. 170; C.T. Liège, 19 septembre 1991, R.R.D. 1991, p. 492; C.T. Bruxelles, 15 juin 1988, J.T.T. 1988, p. 385.



Mouvements des réserves : Bénéfices réservés imposables

Définition (art. 185 C.I.R. (Code des Impôts sur les Revenus) 92)

Par bénéfices réservés imposables, il faut entendre l'augmentation globale pour la période imposable (l'exercice comptable) de l'ensemble des réserves taxées (les réserves apparentes ou occultes autres que les réductions de valeur et les provisions ou les plus-values exclues en principe des bénéfices imposables).

Il s'agit donc en d'autres termes, de la différence positive entre le montant global des réserves taxées à la fin de la période imposable, et le montant global des réserves taxées à la fin de la période imposable immédiatement antérieure.

Il est entendu que l'augmentation globale peut résulter de la différence entre le total des augmentations de certaines réserves, et le total des diminutions d'autres réserves.

Prélèvement sur réserves

Quand la différence entre le montant global des réserves taxées à la fin de la période imposable et le montant global des réserves taxées à la fin de la période immédiatement antérieure est **NEGATIVE**, il y a prélèvement sur les réserves.

Ajustement de la situation

Dans certaines circonstances, l'augmentation nette ou le prélèvement net des réserves taxées devra être adapté, soit par une majoration, soit par une diminution de la situation de début de réserve.

Cadre 1 : Déclaration I.SOC. : Mouvements des réserves

Le cadre A "Bénéfices réservés imposables", résume les mouvements de chaque réserve, aussi bien des réserves apparentes que des réserves occultes.

En principe, on obtient le mouvement des réserves par la différence entre le montant total des réserves au début et à la fin de la période imposable.

Toutefois, les réserves peuvent subir au cours de la période imposable une fluctuation (par exemple, un accroissement) dont il ne faut pas tenir compte pour déterminer le bénéfice imposable, ce qui rend nécessaire une adaptation de la situation de début des réserves.

Il peut y avoir majoration de la situation de début des réserves, ce qui réduit l'accroissement des réserves imposables dès lors que la situation de fin demeure inchangée.

Par exemple :

- un remboursement d'impôts non admis antérieurement au titre de frais professionnels,
- des plus-values sur des actions ou des parts,
- un prélèvement du capital réellement libéré en vue d'apurer des pertes,
- des plus-values sur des voitures mixtes et des minibus (25%).

A. Réserves incorporées au capital et primes d'émissions imposables

1. Position

L'article 184 du C.I.R. 92 donnant la définition du capital libéré, précise que les bénéfices autres que les bénéfices distribués (dividendes), imposés comme tels et incorporés au capital, ne sont pas considérés comme du capital libéré.

Les bénéfices ou réserves imposées ou non, incorporées au capital **SANS** avoir subi l'impôt lors de la distribution en tant que dividende, ne sont pas considérés comme du capital libéré.

L'excédent de capital sur le capital libéré, constitue donc des réserves incorporées et reflète les réserves, les plus-values et les bénéfices qui y sont affectés.

2. De l'augmentation du capital

Le Code des Sociétés ne précise pas la notion d'augmentation du capital par incorporation des réserves. Toutefois, la procédure est identique à celle prévue par les modifications aux statuts (art. 302 et suiv. (S.P.R.L.), art. 418 et suiv. (S.C.), art. 581 et suiv. (S.A.)).

3. Réserves incorporées au capital

Il faut tenir compte lors de la détermination de l'augmentation ou de la diminution globale des réserves au cours de la période imposable, des réserves taxées incorporées au capital.

Il s'agit des bénéfices de la période imposable ou des périodes impossibles antérieures (à l'exclusion des bénéfices distribués qui ont subi leur régime fiscal propre) incorporés au capital social.

4. Enregistrement comptable

La S.A. Albert procède à une augmentation du capital par incorporation des réserves par prélèvement :

- sur les réserves disponibles à concurrence de 10.000,00 €
- sur les bénéfices reportés à concurrence de 8.000,00 € sur 8.475,00 €.

Reprise des bénéfices reportés

140 Bénéfice reporté	8.475,00	
à 790 Bénéfice reporté de l'exercice précédent		8.475,00

Affectation au capital des bénéfices reportés

6910 Affectations au capital et à la prime d'émission	8.000,00	
6930 Bénéfice à reporter	475,00	
à 100 Capital souscrit		8.000,00
à 140 Bénéfice reporté		475,00

Incorporation des réserves disponibles

1330 Réserves disponibles	10.000,00	
à 100 Capital souscrit		10.000,00

5. Situation fiscale correspondante

Page 2 de la déclaration I.SOC.

I. - RESERVES

A. BENEFICES RESERVES IMPOSABLES	Situation au début de la période imposable	Situation à la fin de la période imposable
a) Réserves incorporées au capital et primes d'émission imposables		18.000,00
b) Quotité imposable des plus-values de réévaluation		
c) Réserve légale		
d) Réserves indisponibles		
e) Réserves disponibles		
f) Résultat reporté	10.000,00	
- bénéfice	8.475,00	475,00
- perte (en rouge)		
g) Provisions imposables		
h) Autres réserves figurant au bilan		

Georges HONORE
Membre de la Commission de stage IPCF

Peut-on libérer le capital souscrit par un simple transfert de réserves?

Le Code des sociétés prévoit que le capital souscrit de la SPRL et de la SA atteigne un montant minimum dont une partie déterminée doit être libérée. Pour la SCRL, c'est la partie fixe du capital souscrit qui est concernée.

Par conséquent le capital comporte deux parties : d'une part, le total du capital souscrit et d'autre part, le capital libéré. La différence constitue le capital non appelé, qui est exprimé en comptabilité par un compte de passif négatif (-) 101. La libération ultérieure n'est pas à assimiler à une augmentation de capital et se réalise hors acte authentique. C'est l'organe de gestion qui se charge d'appeler les associés à libérer le total ou une partie du capital non appelé. Cet argent ne doit pas être déposé sur un compte spécial ouvert auprès d'un établissement de crédit établi en Belgique.

Une question revient souvent : peut-on libérer le capital par un simple transfert de réserves au capital ? Ce problème s'est posé récemment lorsque la loi du 14 juin 2004 (M.B. 2 août 2004) a obligé la SPRL unipersonnelle à libérer le capital souscrit de minimum 18 550 € à concurrence de 12 400 € au lieu de 6 200 € auparavant (nouvel alinéa 3 de l'article 223 C.Soc.). A cette question il faut répondre par la négative.

La libération du capital d'une société auquel il a été souscrit, est essentiellement un engagement des associés à apporter à la société des éléments de patrimoine. Chaque associé est débiteur envers la société de tout ce qu'il a promis d'y apporter (art. 1845 Code Civil). La doctrine est également unanime à ce sujet parce que la société ne peut se substituer à l'associé et dès lors ne peut libérer son propre capital au nom des associés par une incorporation de bénéfices réservés qui lui appartiennent.

De ce qui précède, il faut conclure que le capital souscrit d'une société ne peut être libéré par incorporation de réserves, mais uniquement par apport de numéraire ou en nature.

Pour illustrer le problème, admettons la situation suivante : une SPRL unipersonnelle a un capital souscrit de 18 550 €, libéré à l'origine pour 6 200 € qu'il faut porter à présent à 12 400 €. Deux solutions sont possibles :

1. Augmentation (et non libération) de capital par incorporation de réserves et libération immédiate

	avant augmentation	après augmentation
capital souscrit	18 550	24 750
capital libéré	6 200	12 400
capital non appelé	12 350	12 350

Comme on peut le remarquer, le capital non appelé est inchangé, mais il est satisfait à l'obligation de libération à 12 400 €. Cette augmentation de capital par incorporation de réserves doit obligatoirement être décidée par une assemblée générale extraordinaire tenue devant notaire.

Après la passation de l'acte, on comptabilise :

133	Réserves disponibles	6 200	
100	à Capital souscrit		6 200

2. En vertu du Code des sociétés, la SPRL ne peut avancer des fonds à son associé en vue de libérer ses actions (art. 329 § 1 C.Soc.), mais elle peut allouer un dividende net de 6 200 € permettant à l'associé d'employer l'argent reçu pour libérer ses actions. L'opération coûtera du précompte mobilier (2 066,68 €) mais il ne faut pas passer par un notaire ni enregistrer un acte.

Dès que l'associé a versé l'argent, on passe l'écriture suivante :

550.0	Banque	6 200	
101	à Capital non appelé		6 200

situation après l'opération :	capital souscrit	18 550
	capital libéré	12 400
	capital non appelé	6 150

La deuxième solution sera plus chère que la première, mais l'engagement de l'associé est moins élevé et pratiquement inchangé par rapport à la situation du début.

Michel vander Linden
Reviseur d'entreprises honoraire



Séminaires

26/09/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Tini ALIFIERAKIS	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
27/09/2005	Bruxelles	Forum en deux parties Maîtres Jean BUBLLOT et Christophe LENOIR, avocats	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
28/09/2005	4031 Angleur (Liège)	Réduction du coût social, état et perspective Monsieur Luc TILMAN - Conseiller juridique PARTENA	AJPCL ASBL Tél : 0477/84 73 84 - Fax : 04/264 94 96
28/09/2005	Bruxelles	Cycle stage année 2	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
29/09/2005	5660 Mariembourg	TVA : la revue 2005 + lunch + train à vapeur Maître Laurent TAINMONT, avocat et Yvon COLSON, Inspecteur principal TVA	ACTIFS Tél : 0475/79.66.86
29/09/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Françoise BALTUS	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
30/09/2005	Tournai	La fiscalité des revenus divers Maître Yves HOUGARDY, avocat – Professeur en droit fiscal à l'U.C.L.	UPCHO Tél : 069/890010 - Fax : 069/890020
03/10/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Tini ALIFIERAKIS	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
04/10/2005	Bruxelles	CYCLE STAGE ANNEES 1, 2 ET 3	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
05/10/2005	1180 Bruxelles	L'enquête commerciale, le dépistage de faillite M. COETS, Juge consulaire au Tribunal de Commerce, licencié en sciences économiques et sociales	CBC BRUXELLES Tél : 02/511.01.49 - Fax : 02/511.41.43
06/10/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Françoise BALTUS	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
07/10/2005	Liège	Les professionnels du chiffre face au Tribunal de commerce Maître Adrien ABSIL, avocat., avec la participation de M. Philippe EVRARD, Président du Tribunal de commerce	CBCEC Tél : 019/51.90.88 - Fax : 019/51.90.93
10/10/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Tini ALIFIERAKIS	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
11/10/2005	Bruxelles	Normes IAS Sandrine BASTOGNE	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
12/10/2005	Bruxelles	Cycle stage année 3	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
13/10/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Françoise BALTUS	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43

17/10/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Denis VANDER MENSBRUGGHE	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
19/10/2005	1180 Bruxelles	Des effets de la transgression du code social en matière civile et pénale M. Eric MAGIER, avocat, Professeur CBC-ECCF, Conférencier à l'Ecole Solvay	CBC BRUXELLES Tél : 02/511.01.49 - Fax : 02/511.41.43
19/10/2005	Bruxelles	Cycle stage année 1	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
19/10/2005	Bruxelles	Journée d'étude Eric DEMANET, Jacques BOULET et Gérard DELVAUX	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
20/10/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Denis VANDER MENSBRUGGHE	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43
21/10/2005	Charleroi	Les honoraires du professionnel comptable Jean-Pierre RIQUET	AF Tél : 0479/87.69.91 - Fax : 02/612.50.04
22/10/2005	Gilly	Nouvelles orientations comptables Monsieur Bruno COLMANT, Administrateur délégué ING	GFPC Tél : 071.40 4760 - Fax : 071.40 4750
24/10/2005	Bruxelles	Fiscalité indirecte Denis VANDER MENSBRUGGHE	OECCBB Tél : 02.343.02.12 - Fax : 02.343.09.43



Taxe de circulation : nouveaux tarifs à partir du 1^{er} juillet 2005

Le Service Public Fédéral Finances a publié dans le Moniteur Belge du 2 septembre 2005 l'avis reprenant les tarifs indexés de la taxe de circulation. Les nouveaux tarifs indexés sont valables à partir du 1er juillet 2005. L'index est de 1,0251. Vous trouverez ci-dessous les tarifs (en euro) qui sont d'application à partir du 1er juillet 2005 :

Voitures, voitures mixtes et minibus (article 9, lettre A, CTA) :

- 4 CV et moins: 58,44
- 6 CV: 105,72
- 8 CV: 170,76
- 10 CV: 235,68
- 12 CV: 376,08
- 14 CV: 516,24
- 16 CV: 768,00
- 18 CV: 1.131,60
- 20 CV: 1.494,72
- Plus de 20 CV: 1.494,72 plus 81,48 par cheval-vapeur au-delà de 20
- 5 CV: 73,08
- 7 CV: 138,12
- 9 CV: 203,40
- 11 CV: 305,88
- 13 CV: 446,04
- 15 CV: 586,32
- 17 CV: 949,80
- 19 CV: 1.313,04

- Motocyclettes (article 9, lettre C, CTA): 41,40
- Autobus et autocars (article 9, lettre D, CTA): 58,63
- Voitures, voitures mixtes, minibus et motocyclettes de plus de 25 ans : 26,50
- Remorques de camping et remorques pour le transport d'un seul bateau : 26,50
- Véhicules militaires de collection de plus de 30 ans : 26,50
- Taxe minimum d'application générale (article 10, CTA): 26,50

Remorques et semi-remorques (article 9, lettre F, CTA) :

- d'une MMA de 0 à 500 kg: 27,36
- d'une MMA de 501 à 3.500 kg: 56,76

La taxe compensatoire pour les véhicules équipés au diesel n'est pas indexée bien qu'elle soit calculée à raison de 50% ou 100% de la taxe de circulation. Il en est de même de la taxe de circulation complémentaire pour les véhicules fonctionnant au carburant LPG.

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 : Gaëtan HANOT, 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.