

IHK INFOS NOVEMBER/DEZEMBER 2011

(Druckbare Vollversion)

<u>INHALT</u>	Seite
1. Aus unserem Wirtschaftsbezirk	
1.1. Firmengründungen	3
1.2. Konkurse	5
2. Kammer-Mitteilungen	
2.1. Aktuelle Verrechnungstarife	6
2.2. Neue IHK-Mitglieder	7
2.3. Le Fonds de l'Expérience Professionnelle – La revanche des têtes grises ?	8
3. Gesetzgebungen	
4. Veranstaltungen / Messen	
4.1. Seminar/ Business lunch "Sustainable Plastics" am 9. Dezember 2011 in Vaals (NL)	9
4.2. Empfang zum Jahresende 2011 der IHK und des AAV Eupen-Malmedy-Sankt Vith	10
4.1. Doing Business in Turkey am 10.02.2012	11
5. Weiterbildung	
5.1. Seminare in deutscher Sprache	12
5.2. Seminare in französischer Sprache	12
5.3. Weiterbildungen des ZAWM Eupen	12
5.4. Weiterbildungen des ZAWM St. Vith	12
5.5. Der Weiterbildungsdienst der DG – Wir sorgen für den Durchblick!	13
5.6. Weiterbildungshandbuch der DG 2011/2012 - Inhalt	15
5.7. Karriere mit Lehre – Lehrlingsleitfaden des IAWM	17
6. Wirtschaftsinfos und –recht	
6.1. Indexentwicklungen	18
6.2. Les pôles de compétitivité – un dynamisme sans cesse croissant depuis 5 ans	19
6.3. Leitlinien der ersten Hilfe in einem Unternehmen	21
6.4. Betrieb beim wallonischen Unternehmerpreis erfolgreich	23
6.5. S'intéresser davantage à la gestion des relations et des risques	25
6.6. Les professions économiques face au droit pénal financier	28
6.7. Réorganisation judiciaire et exonération fiscale	38
6.8. D'autres pays nous montrent la voie	42
7. Soziales und Tarifpolitik	
7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit 4. Quartal 2011	45
7.2. Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsregelung für das Jahr 2012	47
7.3. Pouvoirs et devoirs des services d'inspection du travail	50
7.4. Sozialstrafgesetzbuch seit 1. Juli 2011 in Kraft	55
7.5. Gibt es spätestens am 8.7.2013 keine Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten mehr?	57
7.6. Zwei Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Kontinuität der Unternehmen	59
7.7. Le mois de décembre approche: c'est l'époque des primes de fin d'année !	62
7.8. Frais de séjour pour missions en Belgique: montants depuis le 1er juin 2011	65
7.9. Pourquoi l'indice doit être réformé	67

8. Außenhandel	
8.1. Weiterbildungen im Bereich Außenhandel	68
8.2. Auslandssprechtage der Wallonischen Region	69
8.3. La RSE de moins en moins facultative	70
9. Arbeitsmarkt	
9.1. Arbeitslosenzahlen der DG per 31.10.2011	72
9.2. Start- und Praktikumsbonus	75
9.3. Vom Lehrstellen- zum Lehrlingsmangel in der DG	76
10. F&E - Innovation	
10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse	78
10.2. Technologiebörsen der deutschen IHK's	78
10.3. RFID: une technologie en progression	79
10.4. Dossier : Biotechnologie in Belgien – Globaler Exzellenzstandort für Biotechnologie	83
10.5. Sécurité informatique contre sécurité de l'automatisation	88
11. Steuern / Finanzen / Beihilfen	
11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen des Arbeitsamtes	91
11.2. Primes et subsides – Publications et outils didactiques	92
11.3. Aspects fiscaux de l'accord interprofessionnel 2011-2012	94
11.4. Die buchhalterische Behandlung von Subventionen der öffentlichen Hand	98
11.5. Les investissements économiseurs d'énergie des exercices 2011 à 2014	101

1. Aus unserem Wirtschaftsbezirk

1.1. Firmengründungen vom 01.09.2011 bis 15.11.2011

Firma	Straße	PLZ-Ort	Unternehmens-Nr.	Tätigkeit	Beschluß vom
CHRISTIAN SCHMETZ & CO. SC SPRL	Rue de Liège 20/Bte 1	4721 Neu-Moresnet	0838.993.877	Wirtschaftsprüfung	06.09.11
EIFEL-ENERGIE AG	Morsheck 2	4750 Bütgenbach	0838.766.918	Energieerzeugung	06.09.11
ROFRA KG	Ettersten 7	4700 Eupen	0838.838.578	Überwachung	08.09.11
IMMOKLEIN SPRL	Rue J.-H. Cavens 15	4960 Malmedy	0839.001.597	Immobilienunternehmen	15.09.11
LE VIN DU MOIS.BE SCS	Place du Pont Neuf 1	4960 Malmedy	0839.048.812	Weinhandel	16.09.11
C.C.V. PGMBH	Wegestraße 44	4731 Eynatten	0839.103.943	Immobilienverwaltung	19.09.11
KAB PGMBH	In der Reisbach 64	4760 Büllingen	0839.137.496	Immobilienunternehmen	20.09.11
JADEBS SPRL	Rue de Botrange 48	4950 Sourbrodt	0839.414.937	Erdarbeiten	21.09.11
H.F.G. GenmbH	Aachener Straße 24A	4700 Eupen	0839.435.129	Immobilienförderung	30.09.11
DROSSON BHO SPRL	Rue Derrière La Vaulx 40	4960 Malmedy	0839.464.922	Optik/Schmuck	03.10.11
HIGHER TASTE PGmbH	Industriestraße 38	4700 Eupen	0839.529.753	Lebensmittelvertrieb	04.10.11
FIDELITY CONSULT & PARTNERS SPRL	Malmedyer Straße 1	4780 Sankt Vith	0839.320.016	Consulting	04.10.11
ISA CONSULTING PGmbH	Burg-Reuland 148	4790 Burg-Reuland	0839.564.001	Consulting	05.10.11
DVR ACCOUNTING SC SPRL	Gülcherstraße 9	4700 Eupen	0839.856.781	Buchhaltung	05.10.11
WE-CA PGMBH	Neudorferstraße 9 C/2	4730 Raeren	0839.612.105	Vermögensverwaltung	06.10.11
CHODES VACANCES SPRL	Chemin du Calvaire 22	4960 Malmedy	0839.949.229	Promotion immobilière	07.10.11
OFFERMANN MANAGEMENT PGMBH	Altenberger Straße 28	4728 Hergenrath	0839.912.706	Finanzberatung	14.10.11
GD CONCEPT SPRL	Walk 153	4950 Waimes	0840.088.096	Bauunternehmen	20.10.11
ELEKTROTECHNIK GIEBELS S. PGMBH	Meyerode 144	4770 Amel	0840.186.086	Elektronunternehmen	21.10.11
NICOLE JODOCY PGMBH	Hauptstraße 32	4780 Sankt Vith	0840.173.220	Kosmetiksalon	21.10.11
M P CONSTRUCTIONS BOIS SPRL	Gohimont 5B	4960 Malmedy	0840.196.479	Schreinerei/Holzarbeit	24.10.11
MOLI SCS	Rue Devant les Grands Moulins 72	4960 Malmedy	0840.313.869	Informatik	27.10.11

WOODPERFORM PGMBH	Talstraße 14	4780 St.-Vith	0840.410.968	Holzverarbeitung	28.10.11
ELEKTRO SCHOLZEN PGMBH	Merlscheid 8	4760 Büllingen	0840.413.938	Elektronunternehmen	03.11.11

1.2. Konkurse vom 01.09.2011 bis 15.11.2011

<u>Firma</u>	<u>Tätigkeit</u>	<u>Datum</u>	<u>Motif</u>	<u>Konkurs- verwalter</u>	<u>Kommissarischer Richter</u>
PRIES Frank c/o ROCK-CAFE FV Aachener Straße 6 4730 RAEREN/EYNATTEN	Café	01.09.2011	Auf Geständnis	CHANTRAINE	WILLEMS
HEINEN Eric c/o Burgscheider Hof Hauptstraße 96 4730 RAEREN	Café/Bar	01.09.2011	Auf Geständnis	RANSY	BAGUETTE
EGMONT Genossenschafts mbH Burg-Reuland 1 4790 REULAND	Hotel	01.09.2011	Auf Geständnis	RANSY	PIEPER
G & G E-LOGISTICS GmbH Limburgerstraße 91 4710 LONTZEN	Transportunternehmen	01.09.2011	Auf Geständnis	RANSY	BAGUETTE
NIX Linda c/o TIRNANOG Hookstraße 22-24 4700 EUPEN	Bekleidungsgeschäft	15.09.2011	Auf Geständnis	RANSY	PIEPER

2. Kammer-Mitteilungen

2.1. Aktuelle Verrechnungstarife

TARIFLISTE (gültig ab 1. Februar 2011)

Dienstleistung	Mitgliedsfirma	Nicht-Mitglied
Beglaubigungen :		
1. Ursprungszeugnisse :	12,05 €	idem
- pro Kopie	1,81 €	idem
2. Rechnungen mit oder ohne UZ		
- Original	38,91 €	55,58 €
- pro Duplikat :	12,23 €	16,67 €
3. Verträge, Bescheinigungen, ...		
- Original	50,02 €	83,37 €
- pro Duplikat	12,23 €	16,67 €
4. Bescheinigung auf IHK-Papier		
- Original	50,02 €	83,37 €
- pro Duplikat	12,23 €	16,67 €

2.2. Neue IHK-Mitglieder

L. CLOHSE MALMEDY S.P.R.L.
route de Bellevaux 8
4960 MALMEDY

Réparation et vente de véhicules neufs et d'occasion

ORGELBAU SCHUMACHER GmbH
Langesthal 130
4700 EUPEN

Herstellung, Restaurierung, Reparatur und Design von Orgeln

<http://www.orgel-schumacher.be>

2.3. Le Fonds de l'Expérience Professionnelle – la revanche des têtes grises ?

Les prépensions ont écarté trop tôt la main d'œuvre expérimentée, en pénurie dans l'industrie. Or, les seniors ont aussi du know-how à offrir ou à enseigner. L'initiative du Fonds de l'Expérience Professionnelle vient réhabiliter le travail des plus de 45 ans. De quoi nous éviter quelques cheveux gris trop précoces ...

Rappelez-vous, la CCT 17 permet(tait) aux entreprises de prépensionner leurs seniors avant 50 ans. C'était en 1974 et cela devait résoudre le chômage des jeunes. Mais nous sommes en 2011. En pleine guerre des talents. Face au problème du vieillissement et de son financement. Rehausser le taux d'emploi de nos seniors est donc à l'ordre du jour. « Une vraie valeur pour l'employeur », entend-on à présent, malgré les stéréotypes sociaux circulant sur à propos des personnes mures. Celles-ci sont parfois considérées comme éloignées des réalités professionnelles, d'autres fois fortes de compétences liées à l'expérience, la maturité, la stabilité... Ces stéréotypes ont précisément été analysés par le SPF Emploi Travail et Concertation Sociale. Conclusions: il n'y a, en lien avec l'âge, aucun frein physique, psycho social ou cognitif à une activité professionnelle productive. Opérationnel depuis 2004, le Fonds de l'Expérience Professionnelle, qui est né suite à cette analyse, encourage les entreprises et les organisations qui prennent des initiatives pour promouvoir le maintien de l'emploi des travailleurs expérimentés.

Travail physique ou intellectuel

Le fonds subsidie des aménagements de type ergonomique réduisant la charge physique ou l'exposition aux vibrations et aux mouvements répétitifs, tel un appareil électrique qui évitera à l'ouvrier de lever des charges lourdes, pouvant à la longue causer des lombalgies. Mais la solution peut être la réorientation, si, par exemple, après 35 ans de service, un ouvrier se sent trop fatigué pour souder en hauteur. On lui confiera la responsabilité de former les jeunes. « Sa nouvelle fonction ne doit pas devenir un problème en soi. Des outils facilitent sa réorientation », précise Yvette Charlet, développeur de projet chargée d'informer les entreprises et les partenaires sociaux et de faciliter l'administration des dossiers. Le Fonds vise aussi à anticiper ou à résoudre les troubles psycho sociaux. Un employé ne supporte plus sa charge de stress? Son transfert vers un poste administratif peut requérir une formation éligible pour la subvention. Le Fonds, qui en 5 ans a déjà accepté de nombreux dossiers (30% en plus en 2009), a financé pour 50% des projets d'ergonomie, pour 19% des changements de fonction, pour 17% l'acquisition de compétences et pour 13% de nouvelles organisations.

Est-on vieux à 45 ans?

Le 'taux de vieillissement' exprime la part des 45 ans et + dans l'effectif global, apprend-on avec amertume. Mais celle-ci s'évanouit quelque peu en sachant que le fonds propose des conseils afin d'adapter l'organisation en cas, par exemple, de taux supérieur à la moyenne actuelle de 30%. Est-on donc vieux à 45 ans? Non, nous rassure-t-on au SPF. « Mais lorsque le Fonds visait les 55 ans et +, on en trouvait très peu dans le privé. Seuls 25% des 55-65 ans étaient au travail à l'époque! », répond Anne Himpens, Conseillère à la Direction du Fonds. « Depuis 2 à 3 ans on réengage des + de 50 ans dans la région, ce qui était impensable avant », se réjouit Isabelle Flamion, développeur de projets sur Bruxelles. En outre, « plus tôt on agit, plus de chances on a d'allonger la carrière. « C'est de la prévention », ajoute Yvette Charlet.

En pratique

Le Fonds est ouvert aux organisations du secteur privé, en ordre d'ONSS et de TVA, qui fournissent les factures d'achat de matériel ou de formation destiné à un + de 45 ans qui reste à l'effectif un an. Les subsides couvrent la première année 70 à 50% de l'investissement amorti sur 5 ans, selon que l'entreprise ait mesuré les facultés de travail et ait diagnostiqué les facteurs de risque, avant la réalisation du projet et pour autant qu'elle en ait fait la demande au préalable. Plus d'infos et outils sur www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be ou au n°. de tel. : 02/233.45.97.

4. Veranstaltungen / Messen

4.1. Seminar/Business lunch "Sustainable Plastics" am 09.12.2011

Die Kamer van Koophandel Limburg organisiert am 9. Dezember 2011 von 10.00 bis 14.00 Uhr im Kasteel Vaalsbroek in Vaals (Niederlanden) ein Seminar/Business lunch zum Thema:

„Sustainable Plastics“

Nachfolgend finden Sie das Programm:

Part 1 – Seminar

- | | |
|---------|---|
| 10.00 h | Registration and welcome with coffee/tea |
| 10.20 h | Word of welcome by Chambers of Commerce Euregio Meuse-Rhine |
| 10.30 h | Dr. Ir. Saskia van Stroe-Biezen
Professor of Innovation Management in International Perspective
Fontys University of Applied Sciences
'Sustainable entrepreneurship in the industrial sector' |
| 11.00 h | Practical experiences - Euregional entrepreneurs share their strategy on sustainable developments in the years ahead <ul style="list-style-type: none">▪ Belgium: Mr. Guy Frijns, Sirris▪ The Netherlands: Mr. Rinus van den Berg, DSM
"DSM, C2C & Design with sustainable materials"▪ Germany: Mr. Guy Landrieu, Alesco GmbH |

Part 2 – Networking and sharing experiences

- | | |
|---------|----------------|
| 12.00 h | Apéritif |
| 12.30 h | Lunch |
| 14.00 h | End of Meeting |

Participation fee: € 95,-- p.p.

Location: Kasteel Vaalsbroek
Vaalsbroek 1, 6291 NH, Vaals (NL)

Registration: contact Reiny van Kessel, Kamer van Koophandel Limburg, Vogt 21, NL-6422 RK Heerlen or Fax +31-45-5449579 or e-mail: rkessel@limburg.kvk.nl

Der diesjährige Empfang zum Jahresende 2011 der Industrie- und Handelskammer und des Allgemeinen Arbeitgeberverbands Eupen-Malmedy-Sankt Vith findet am 16. Dezember 2011 um 18.00 Uhr im **Europasaal des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Gospert Nr.1** in Eupen statt.

Gastredner ist Herr Harry K. Voigtsberger, Minister für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen.

Programmfolge:

- | | |
|-----------|---|
| 18.00 Uhr | Empfang der Gäste
Begrüßung und Ansprache |
| 18.30 Uhr | Referat „ Die wirtschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit am Beispiel NRW“
Harry K. Voigtsberger |
| 19.15 Uhr | Ansprache und Abschluß |
| 19.30 Uhr | Empfang |

Herzliche Einladung an alle Mitglieder !

Wir freuen uns über Ihre Anwesenheit an diesem Abend.

4.3. „Doing Business in Turkey“ am 10. Februar 2012

Die Industrie- und Handelskammern der Euregio Maas-Rhein organisieren am 10. Februar 2012 von 09.30 bis 15.30 Uhr eine Fachkonferenz im Gallo Romeins Museum in Tongeren zum Thema

„Doing Business in Turkey“.

Experten sowie erfahrene Unternehmer aus Belgien, Deutschland und aus den Niederlanden berichten aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung und Berufstätigkeit über Möglichkeiten für kleine und mittelständische Unternehmen, Kooperationen mit türkischen Unternehmen erfolgreich einzugehen.

Unternehmer, die neue Geschäftskontakte in der Türkei knüpfen möchten erhalten Informationen und praktische Tipps zur Markterschließung.

Das vorläufige Programm umfaßt folgende Punkte:

- 09u30: Reception and registration
- 10u00: Welcoming speech by Voka – KvK Limburg
- 10u05: Socio-economic developments in Turkey:
 - 15 minute speech by the Turkish ambassador about the Turkish market (general)
- 10u20: Financial and fiscal aspects by doing business in Turkey
- 10u40: Understanding the cultural differences in doing business with Turkey
- 11u00: Practical experience
 - Three 10 minute presentations by entrepreneurs: 1 speaker from Belgium, 1 from Germany and 1 from the Netherlands
 - Questions & answers
- 12u00: Aperitif
- 12u30: Start of Lunch
- 14u00: Visit of the exhibition 'Sagalassos, City of Dreams'
- 15u30: End

Wir bitten interessierte Unternehmen uns vorab und unverbindlich per Mail (info@ihk-eupen.be) zu kontaktieren.

5. Weiterbildung - Infoveranstaltungen

5.1. Seminare in deutscher Sprache – siehe IHK Webseite
Veranstaltungen -> Weiterbildung

5.2. Seminare in französischer Sprache – siehe IHK Webseite
Veranstaltungen -> Weiterbildung

5.3. Weiterbildungen des ZAWM Eupen :
www.zawm.be/weiterbildung

5.4. Weiterbildungen des ZAWM St. Vith :
www.weitermitbildung.be

5.5. Der Weiterbildungsdienst der DG – Wir sorgen für den Durchblick!

Gut ausgebildete Arbeitskräfte tragen wesentlich dazu bei ein Unternehmen wettbewerbs- und überlebensfähig zu halten. Die regelmäßige Weiterbildung von Arbeitskräften wird jedoch in Zukunft noch bedeutender in Anbetracht des demographischen Wandels und den daraus resultierenden Fachkräftemangel.

Wer sich weiterbildet sichert seinen Arbeitsplatz und/oder verbessert seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Rahmen bietet der Weiterbildungsdienst der Deutschsprachigen Gemeinschaft verschiedene Unterstützungen an:

1. Weiterbildungsberatung durch (RQZ-)zertifizierte* Weiterbildungsberater/innen

Wir beraten unabhängig, individuell und kostenfrei rund um Weiterbildung in der DG und im Umland, informieren über Angebote, Bildungswege, vermitteln zu Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen und weiterführenden Einrichtungen.

E-Mail: weiterbildung@dgov.be

Internet: www.weiterbildung.be (-> Weiterbildungsanfrage)



2. Das Weiterbildungshandbuch der DG ... ab Mitte Juni kostenlos beim Weiterbildungsdienst erhältlich

Was erwartet Sie?

- Eine Übersicht des Kursangebots von Juni 2011 bis Juni 2012
- Ein Beitrag über die IT Akademie des ZAWM Eupen
- Wichtige Informationen rund um Weiterbildung

Bestellung: Tel. 0800/92 187 oder weiterbildung@dgov.be



3. www.weiterbildungsdatenbank.be Der Überblick in einem Klick!

Hier finden Sie alle Detailinformationen über aktuelle Weiterbildungen, die von nicht-kommerziellen Weiterbildungsanbietern aus der DG organisiert werden.

Suche möglich nach:

- Weiterbildungsbereich
- Weiterbildungsart (Tageskurs, Abendkurs, Fernkurs)
- Weiterbildungsort
- Weiterbildungsanbieter

Inkl. Merkliste und Anmeldefunktion!

* www.bildungsberatung-verbund.de/

4. Finanzielle Unterstützungen für Weiterbildungen – die Berufliche Aus- und Weiterbildungsoffensive (BRAWO)

Private Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Selbstständige, Freiberufler und Arbeitsuchende erhalten für ihre berufliche Weiterbildung eine finanzielle Unterstützung. Ein Drittel der zulässigen Ausgaben wird zurückerstattet und dies bis zu 1000 € pro Person und pro Weiterbildung.

Wichtig! Der Antrag muss vor Beginn der Weiterbildung eingereicht werden.

Alle Infos unter www.brawo.be oder 0800/92 187 (kostenlos)

Der Weiterbildungsdienst wird unterstützt durch die Deutschsprachigen Gemeinschaft und den Europäischen Sozialfonds (ESF).

Kontakt

MINISTERIUM DER DG

Abteilung kulturelle und soziale Angelegenheiten

Weiterbildungsdienst

Gospertstraße 1 - 4700 Eupen

Kontaktpersonen:

Christina Schimanski & Christa Wintgens (Weiterbildungsberatung)

Caroline Heck, Doris Schoffers, Pascaline Lejeune (BRAWO)

Kostenlose Beratungsnummer: 0800/92 187 (BRAWO & Weiterbildungsberatung)

Tel.: +32 (0)87/78 96 50 und +32 (0)87/59 64 99

Fax: +32 (0)87/55 64 76

E-Mail: weiterbildung@dgov.be;

Internet: www.weiterbildung.be; www.weiterbildungsdatenbank.be; www.brawo.be

- 1.1. Abschlüsse auf dem 2. Bildungsweg**
- 1.2. Bau**
 - Ausbau und Innenausbau
 - Baumaschinen
 - Bauplanung
 - Baustellenausrüstung und -sicherheit
 - Bautechnologie
 - Dachbau
 - Mauerwerk
 - Ökologisches Bauen
 - Restaurierung
 - Stahlbetonbau
 - Tiefbau & Straßenbau
- 1.3. Besondere Zielgruppen**
 - Grundausbildung und Weiterbildungen im Sport
 - Aus- und Weiterbildungen für junge Menschen
 - Weiterbildungen für Weiterbildungner
 - Weiterbildungen in der Pflege
 - Weiterbildungen für Personen mit Behinderung
 - Weiterbildung für Lehrer
 - Weiterbildungen für Menschen 50 Plus
- 1.4. Betriebswirtschaft und Handel**
 - Arbeitsorganisation und Handel
 - Außenwirtschaft
 - Betriebsführung
 - Buchführung/Rechnungswesen
 - Einzelhandel/Einkauf/Verkauf
 - Mitarbeiterführung
 - Personalmanagement/Arbeitsrecht
- 1.5. Bewerbungstraining**
- 1.6. Elektrotechnik und Wartung**
- 1.7. Gesellschaft/Politik/Geschichte**
- 1.8. Gesundheit**
- 1.9. Grüne Berufe**
- 1.10. Hauswirtschaft, Kochen und Nähen**
 - Hausarbeit und Hauswirtschaft
 - Kochen/Ernährung
 - Nähen/Bekleidung
- 1.11. Holz- Metall und Kunststoffverarbeitung**
 - Verarbeitung Holz
 - Verarbeitung Kunststoff
 - Verarbeitung Metall
- 1.12. Hydraulik/Pneumatik**

1.13. Informatik, Computeranwendungen und Handy

Access
Excel
Handy
Internet/Outlook
Microsoft Office/Open Office
Netzwerke/Hardware
Power Point
Spezifische Computerprogramme
Windows/Linux (Betriebssysteme)
Textverarbeitung/Word

1.14. Installation

1.15. Kfz und Mechatronik

1.16. Körperpflege/Wellness

1.17. Kunst, Gestaltung, Film, Foto und Musik

1.18. Lebensmittelgewerbe

1.19. Natur- und Umweltkunde

1.20. Sekretariat

1.21. Sicherheit

1.22. Soziales

1.23. Sprachen und Kommunikation

Deutsch (schriftliche, verbale und nonverbale Kommunikation)
Deutsch als Fremdsprache
Englisch
Französisch
Italienisch
Luxemburgisch
Niederländisch
Spanisch
Andere Sprachen

1.24. Transport/Logistik

Das Weiterbildungshandbuch ist erhältlich beim

Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (DG)

Abt. kulturelle und soziale Angelegenheiten

Weiterbildungsdienst der DG

Gospertstraße 1

B-4700 Eupen

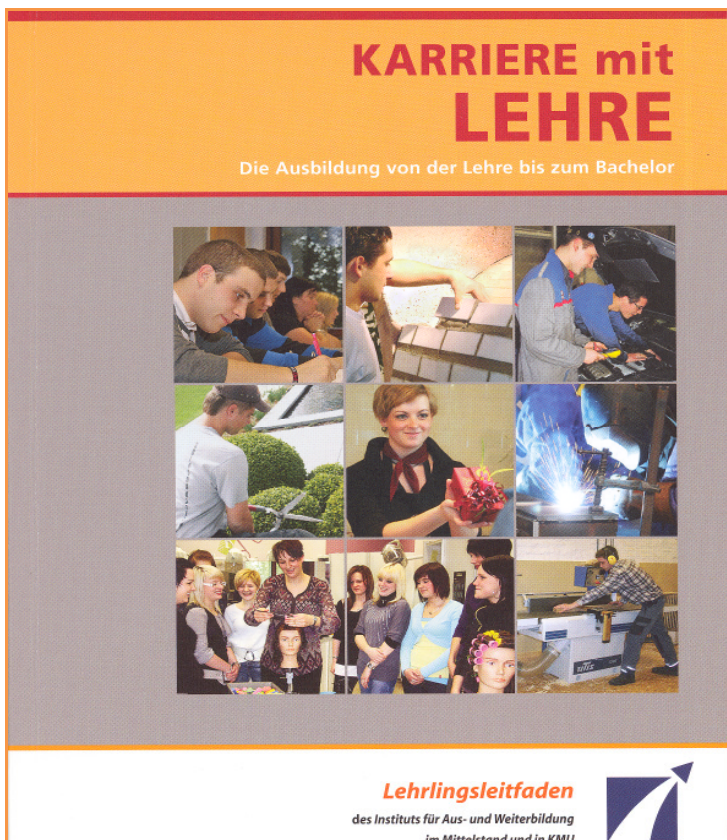
Tel. 0800/92 187 (kostenlos)

weiterbildung@dgov.be

Internet: www.weiterbildung.be

5.7. Karriere mit Lehre – Lehrlingsleitfaden des IAWM

Der neue Lehrlingsleitfaden des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen (IAWM) möchte Antworten auf alle Fragen der dualen Berufsausbildung geben. Von der Berufs- und Ausbildungswahl über die Lehre mit ihren vielfältigen Karrieremöglichkeiten in Handwerk, Handel oder Dienstleistungsgewerbe bis zu Meisterausbildung, Unternehmensgründung oder weiterführenden Studien bietet er als Nachschlagewerk zahlreiche interessante Hinweise.



Im neuen Lehrlingsleitfaden finden Jugendliche, Eltern, Lehrlinge und Unternehmen nützliche Tipps und Erklärungen zur dualen Berufsausbildung.

Allen die sich für Qualifikation und Fachkräftesicherung einsetzen, kann der Leitfaden helfen, jungen Menschen konkret Auskunft über die Perspektiven und Anforderungen in Ausbildung und Beruf zu geben.

Unternehmen, die noch kein Lehrbetrieb sind, zeigt er die Möglichkeiten auf, kompetenten Nachwuchs auszubilden.

Anfragen bezüglich des Lehrlingsleitfadens nimmt gerne Frau Radermacher, Direktionsassistentin, Tel. 087/30 68 80, Email: iawm@iawm.be entgegen. Der Leitfaden ist auch als Download unter www.iawm.be abrufbar.

Herausgeber: IAWM – Institut für Aus- und Weiterbildung
im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)
Vervierser Straße 4A – B-4700 Eupen
Tel.: +32 (0)87/30.68.80
<http://www.iawm.be>

6. Wirtschaftsinfos- und -recht

6.1. Indexentwicklungen

Nachstehend überreichen wir Ihnen eine Tabelle mit der Entwicklung der Verbraucherpreise, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Dokumentes bekannt sind (Quelle : Belgisches Staatsblatt). Ab Januar 1994 wurde seitens der Regierung der sogenannte "Gesundheitsindex" eingeführt, der die Basis für die Einkommenserhöhungen, Mieterhöhungen, ... darstellt. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Monat	Index	Gesundheitsindex	Sozialindex
Oktober 2011	118,49	116,96	116,70
September 2011	118,31	116,73	116,57
August 2011	117,99	116,49	116,38
Juli 2011	118,09	116,61	116,15
Juni 2011	117,95	116,43	115,84
Mai 2011	117,59	115,98	115,50
April 2011	117,20	115,57	115,10
März 2011	116,91	115,39	114,67
Februar 2011	116,33	115,05	114,21
Januar 2011	115,66	114,38	113,81
Dezember 2010	115,00	113,84	113,54
November 2010	114,55	113,55	113,31
Oktober 2010	114,41	113,46	113,14
September 2010	114,25	113,29	112,96
August 2010	113,89	112,94	112,82
Juli 2010	113,82	112,86	112,67
Juni 2010	113,77	112,74	112,48
Mai 2010	113,78	112,72	112,27
April 2010	113,33	112,34	111,93
März 2010	112,94	112,11	111,58
Februar 2010	112,52	111,90	111,24
Januar 2010	112,05	111,36	110,93
Dezember 2009	111,54	110,96	110,70
November 2009	111,36	110,75	110,63
Oktober 2009	111,07	110,64	110,56
September 2009	111,02	110,46	110,53
August 2009	111,31	110,66	110,65
Juli 2009	110,97	110,48	110,78
Juni 2009	111,04	110,50	110,93
Mai 2009	111,25	110,96	111,24
April 2009	111,33	111,17	111,36
März 2009	111,10	111,07	111,38
Februar 2009	111,74	111,75	111,38
Januar 2009	111,36	111,45	111,27
Dezember 2008	111,25	111,24	111,19
November 2008	111,49	111,09	111,10
Oktober 2008	112,16	111,29	111,14
September 2008	112,36	111,15	110,97
August 2008	112,18	110,88	110,73
Juli 2008	112,87	111,22	110,38
Juni 2008	112,28	110,62	109,91
Mai 2008	111,66	110,20	109,43
April 2008	110,67	109,89	108,84
März 2008	110,42	109,32	108,33
Februar 2008	109,62	108,71	107,73
Januar 2008	108,84	107,85	107,10
Dezember 2007	108,40	107,44	106,57

6.2. Les pôles de compétitivité : un dynamisme sans cesse croissant depuis 5 ans

Les pôles de compétitivités wallons ont été créés dans le courant de l'année 2006. Depuis 5 ans, leur dynamisme ne s'est pas démenti : le résultat de chacun des appels à projets lancés par le Gouvernement le prouve. Au total, 190 projets (recherche, investissement, formation) approuvés, mis en œuvre et dont certains sont arrivés à terme. Un premier bilan de l'activité des pôles.

Le défi des pôles de compétitivité était de taille pour les entreprises wallonnes: montrer qu'elles étaient capables, d'abord de s'entendre et ensuite de réunir autour d'elles unités de recherche et centres de formation pour mettre sur pied des projets de grande envergure, Le monde de l'entreprise wallon avait demandé au Gouvernement une grande autonomie pour mener à bien cette grande ambition, elle l'avait obtenue, il fallait se montrer à la hauteur.

Personne n'a ménagé ses efforts. Les grandes entreprises en mettant au service des pôles des ressources, leur expérience, leurs compétences, leur carnet d'adresse. Les petites entreprises en se lançant dans des projets ambitieux, en y consacrant du temps, très précieux dans leurs cas, Les universités en se coordonnant, en mettant à la disposition des pôles toute leur excellence scientifique, Les centres de recherche toujours partants pour mettre son expertise technologique au service des entreprises. Les centres de formation en cherchant à monter des programmes au plus près des besoins des entreprises rassemblés au sein des pôles. Et les autorités politiques ont pris des décisions inédites, audacieuses en faisant confiance aux acteurs, en mettant en place un jury international souverain dont le Gouvernement suivra les recommandations, et aussi en assurant le financement de tous les projets retenus, sans enveloppe budgétaire pré-déterminée.

Si on jette un regard dans le rétroviseur, personne ne regrettera ses efforts déployés pour faire de la politique des pôles un succès. Les résultats sont à la hauteur des grandes espérances mises dans les pôles, Tout au long des 7 appels à projets lancés par le Gouvernement (appel où chaque pôle pouvait déposer autant de projets R&D, investissement, formation) qu'il le souhaitait mais au terme du sélection rigoureuse pour être finalement soumis au Jury international), le dynamisme n'a pas faibli. A chaque appel, des projets novateurs rassemblant toujours plus d'entreprises et d'unités de recherche.

Sur les 5 premiers appels, plus de 150 projets ont été retenus, représentant 379 millions d'euros d'investissement, dont 278 millions de fonds publics qui financent à 100% les recherches universitaires. Les investissements des entreprises sont financés à part égal par les pouvoirs publics et les entreprises elles-mêmes. Plus de 300 entreprises (dont 200 PME) sont impliqués dans ces projets, ainsi que 274 équipes de recherche et 50 centres de formation Ce sont plus 9.000 emplois qui, à terme, devraient être créés à partir de la valorisation des résultats de ces projets Le sixième appel a vu 36 projets supplémentaires retenus mais les détails des investissements et du nombre d'acteurs concernés ne sont pas disponibles, Près de 1.500 emplois devraient être générés par ces projets.

Les projets pôles: quelques exemples de réussite

Lancer des projets c'est bien, mais il faut encore qu'ils débouchent sur des réalisations concrètes: créations de produits, de services, et donc créations d'emplois, Il est bien entendu trop tôt pour dresser un bilan: la plupart des projets lancés sont des projets sur 4 ou 5 ans, voire plus. Néanmoins, certains projets sont arrivés à terme, avec des concrétisations bien réelles. Voici un exemple par pôle.

Financé dans la cadre du pôle Logistics in Wallonia lors du premier appel à projets, Translogis TIC avait pour objectif de développer des technologies d'information et de communication afin d'optimiser le fret multimodal, avec une traçabilité parfaite des marchandises.

Ce projet, aujourd'hui clôturé a notamment permis le développement d'une nouvelle plateforme ferroviaire embarquée à haut contenu technologique (la iBOX) ainsi que d'un outil de maintenance à distance qui permet de connaître l'état d'un train à tout moment.

Ce projet a donc directement contribué à mettre de nouveaux produits sur le marché et de permettre à l'entreprise porteuse du projet de gagner de nouveaux marchés.

Le projet Biowall, du pôle Wagralim, avait pour objectif de produire des bio-emballages, adaptés aux produits alimentaires et issus de matières premières renouvelables et biodégradables, comme l'amidon ou le saccharose. Une unité de production a déjà été construite et est fonctionnelle. À moyen terme, la construction d'une plus grande usine est envisagée, pour un investissement de 150 millions d'euros, et permettrait la création de plus de 100 emplois.

Mirage est un vaste projet financé dans le cadre du pôle Macatech. Les applications développées par ce projet sont nombreuses et se concentrent sur la mise au point de revêtements de surface actifs permettant une meilleure gestion de l'environnement. Entre autre choses, le projet aura permis de développer des matériaux antibactériens et autonettoyants. En tout, ce sont déjà 18 nouveaux produits qui ont été créés, pour un chiffre d'affaire en 2010 de près de 91 millions d'euros. Le projet aura permis la création de 221 emplois.

Le projet EASI-PM, qui s'inscrit dans le cadre du pôle Skywin, avait pour objectif de développer de nouvelles méthodes d'acquisition de données afin de mieux suivre les procédés de fabrication en moule fermé. À titre d'exemple, le projet a permis la mise au point de moules dotés de capteurs en fibres optiques permettant, entre autres, un développement plus précis de pièces d'avion en matériaux composites. Ces nouveaux produits sont actuellement en cours de lancement sur le marché.

L'objectif du projet «oncomethylome» développé au sein de Biowin a pour objectif de développer des tests in vitro susceptibles de diagnostiquer certains cancers et de personnaliser la thérapie appliquée. Parmi d'autres retombées de ce projet, une start-up est sur le point d'être créée pour développer et commercialiser certains résultats.

L'activité des pôles: pas seulement l'accompagnement des projets.

Les pôles ont, tout au long des appels à projets, développé une grande expertise dans le montage et l'accompagnement des projets, y compris la mise en relation d'entreprises, d'unités de recherche dont les destins ne se seraient peut-être pas croisés sans l'existence des pôles.

Mais à côté de ces activités liées aux projets, les pôles ont développé bien d'autres services qu'ils mettent à la disposition de leurs membres. Le soutien à l'internationalisation des entreprises est une dimension importante de l'activité des pôles. Foires, missions, prospections, relations avec d'autres pôles, font partie des nombreuses activités internationales développées par les pôles et proposées tout au long de l'année aux entreprises.

Les pôles mettent aussi par exemple à la disposition de leurs membres des panoplies de « veilles » (économiques, technologiques, internationales) ou encore des outils d'intelligence stratégique.

6.3. Leitlinien der ersten Hilfe in einem Unternehmen

Der KE vom 15. Dezember 2010, bezüglich der "ersten Hilfe" die geleistet wird an Arbeitnehmern, die Opfer eines Arbeitsunfalls sind oder sich unwohl fühlen, gibt Leitlinien für die Organisation der ersten Hilfe in einem Unternehmen vor. Die "erste Hilfe" betrifft alle notwendigen Handlungen, die zum Ziel haben:

- die Folgen eines Unfalls oder eines traumatischen oder nichttraumatischen Leidens einzuschränken;
- dafür zu sorgen, dass die Verletzungen nicht schlimmer werden;
- und dies während des Wartens auf spezialisierte Hilfe, falls diese notwendig ist.

Als Arbeitgeber eines Unternehmens muss man die notwendigen Maßnahmen treffen, um die notwendige erste Hilfe leisten zu können, Kontakte mit den spezialisierten Hilfsdiensten zu knüpfen und Transport eines Patienten zu gewährleisten. Dies gilt für alle Arbeitnehmer und sonstige am Arbeitsplatz anwesenden Personen. Diese Maßnahmen berücksichtigen die Art der Aktivitäten, die Ergebnisse der Risikoanalyse und die Anzahl Arbeitnehmer. Dies geschieht nach Absprache mit dem zuständigen Ausschuss und unter Mitwirkung des Arbeitsarztes. Der Arbeitgeber führt auch ein Verzeichnis der Interventionen der Erste-Hilfe-Leistung. Dieses Verzeichnis hat zum Ziel, andere ähnliche Unfälle vorzubeugen, die Organisation der ersten Hilfe auszuwerten und anzupassen, die Periodizität der Weiterbildungen anzupassen und juristische Sicherheit zu gewährleisten.

Erste-Hilfe-Schulungen von Provikmo

Ab 20 Arbeitnehmern muss, nach vorheriger Absprache mit dem Arbeitsarzt und dem zuständigen Ausschuss, eine ausreichende Anzahl an Ersthelfern vorgesehen werden. Diese sollte im Verhältnis zu der Anzahl Arbeitnehmer, der Art der Aktivitäten des Unternehmens und den Ergebnissen der Risikoanalyse stehen, so, dass während der gesamten Dauer der Arbeitszeit, bei Bedarf, die "Erste Hilfe" gewährleistet ist. Die Ersthelfer müssen die dafür notwendigen Schulungen und Weiterbildungen erhalten.

Zulassung

Provikmo ist eine zugelassene Einrichtung, die Kurse im Bereich "Ersthelfer" organisiert (gemäß K.E. 15.12.2010 Erste Hilfe) und die die entsprechenden Diplome vergeben darf.

Inhalt der Grundausbildung Erste Hilfe

Die Schulung hat eine Dauer von 16 Stunden (4 x 4 Stunden).

Teil I

Umgang mit einer (lebensbedrohlichen) Notfallsituation
Umgang mit einem bewusstlosen atmenden Verletzten
Umgang mit einem Verletzten mit Atemstillstand
Begleitung eines Verletzten nach einem Trauma

Teil 2

Erste Hilfe bei Verbrennungen
Erste Hilfe bei sonstigen Hautverletzungen

- Schnittwunden
- Schürfwunden
- Stichwunden
- Risswunden
- Bisse
- Verletzungen durch einen spitzen Gegenstand

Inhalt des Verbandskastens

Erste Hilfe bei einigen spezifischen Verletzungen:

- im oder um das Auge
- Insektenstiche
- Splitter
- Zeckenbisse

Verbandstechniken

Teil 3

Erste Hilfe bei Blutungen

Erste Hilfe in einigen lebensbedrohlichen Situationen: Stromschlag, Verschlucken von Fremdkörpern, Ertrinkungsunfall, Schlaganfall, Hitzeschlag, Unterkühlung, Herzanfall

Evakuierungstechniken

Erste Hilfe in einigen, nicht-lebensbedrohlichen Situationen: Gehirnerschütterung, Ohnmacht, Epilepsie, Diabetes, Sonnenstich, Hyperventilation

Teil 4

Erste Hilfe bei Vergiftung

Erste Hilfe bei Kopf- und Wirbelverletzungen

Erste Hilfe bei Störungen des Bewegungsapparates

Den Teilnehmern dieser Kurse wird, nach einer positiven permanenten Kompetenz-Evaluation, ein Zeugnis ausgestellt.

Weitere Erste-Hilfe-Kurse

- Wiederholungskurs

Ein jährlicher Wiederholungskurs von mindestens 4 Kursstunden ist verpflichtend. Nur unter bestimmten Bedingungen kann man davon abweichen. Bei den Übungen werden reale Situationen nachgestellt.

- Spezifische Ausbildung

Bei spezifischen Risiken in einem Unternehmen (z.B. Verwendung von Chemikalien) können spezifische Ausbildungen nach Bedarf organisiert werden.

- Einführung Erste Hilfe

In Unternehmen, wo kein Ersthelfer verpflichtet ist (bei weniger als 20 Arbeitnehmer) muss eine Person bezeichnet werden, die verantwortlich ist für die "Erste Hilfe". Diese Person kann einen Einführungskurs "Erste Hilfe" von insgesamt 4 Kursstunden ablegen. Weitere Auskünfte: ehbo@provikmo.be oder www.provikmo.be. Haben Sie noch Fragen zum Thema "Erste Hilfe", so setzen Sie sich mit Ihrem internen Gefahrenverhütungsberater oder dem Arbeitsarzt in Verbindung.

Regionalbüros Eupen und Verviers:

Aachener Straße 7 - 4700 Eupen - Tel.: 087/5935 20 . Fax: 087/55 76 81

Rue du Palais 27 . 4800 Verviers

Tel.: 087/22 51 41 . Fax: 087/22 77 67 www.provikmo.be - info@provikmo.be

MITTELSTÄNDLER 06-2011

6.4. Betrieb beim wallonischen Unternehmerpreis erfolgreich

Und der Gewinner ist... Peter Müller GmbH

Holzverarbeitender Betrieb in der Kategorie Übernahme beim wallonischen Unternehmerpreis erfolgreich

Sie strahlen, die Preisträger des wallonischen Unternehmerpreises in den insgesamt fünf Kategorien, darunter auch Gilbert Leyens, Geschäftsführer der Peter Müller GmbH in Möderscheid. Das Holzbauunternehmen Peter Müller GmbH hat den wallonischen Unternehmerpreis in der Kategorie Betriebsübernahme gewonnen. Die ostbelgischen Kandidaten konnten sich in ihrer Kategorie gegen zwei Mitbewerber durchsetzen. Betriebsleiter Gilbert Leyens hatte bei der Preisverleihung allen Grund zu strahlen.

Ins Forum Lüttich hatte die veranstaltende Agence de Stimulation Economique eingeladen. Insgesamt galt es, fünf Gewinner in den Kategorien Starter, Übernahme, Wachstum, Frauen und nachhaltige Entwicklung zu küren. Die Peter Müller GmbH existiert seit 1971. 2009 wurde der Betrieb durch den Direktionsassistenten Gilbert Leyens, von Beruf Informatiker, und Kurt Faymonville, seit 1989 bei Peter Müller tätig, übernommen.

Pfähle und Zäune

Der ursprüngliche Gründer, Peter Müller, hatte sich auf die Produktion von Pfählen für den Obst- und Weinanbau spezialisiert. Später kamen der Zaun- und Pfahlbau sowie der Holzbau hinzu. Gerade der Holzbau hat sich in den letzten Jahren enorm entwickelt.

Die Verhandlungen zur Übernahme hatten 2007 begonnen und wurden eng durch Ostbelgieninvest begleitet. Ostbelgieninvest war es dann auch, die dem Betrieb half, das erste schwere Krisenjahr zu überstehen. "Eine Übernahme ist etwas ganz anderes als eine Firmengründung", blickte Gilbert Leyens vor einigen Wochen im Gespräch mit dem Grenz-Echo zurück.

Zwar könne man schon auf einen vorhandenen Kundenstamm zurückgreifen, aber der finanzielle Aufwand sei doch erheblich größer als bei einer Neugründung. Peter Müller GmbH beschäftigt heute 25 Personen und erzielt einen Jahresumsatz von rund fünf Millionen Euro (2010).

Ostbelgieninvest bleibt weiterhin engagierter Partner und wird den Betrieb je nach Entwicklung noch einige Jahre begleiten. "Acht bis zehn Jahre bleiben wir eng dabei", sagt Margit Veithen, die am Donnerstagabend auch Gilbert Leyens zur Preisverteilung im Forum Lüttich begleitet hat und sich ebenso wie der Betriebsleiter über die Anerkennung freut. Neben der Peter Müller GmbH waren in der Kategorie "Übernahme" die Fleischerei MD Viandes und das Käsegeschäft Regal aus Herve angetreten. "Von jedem Bewerber wurde ein kurzer Videofilm projiziert", erzählt Gilbert Leyens von der Preisverleihung.

Alsdann wurde der Preisträger - in diesem Fall in Begleitung von Ostbelgieninvest zur Bühne gebeten. In jeder Kategorie gab es einen Sponsor, der einen Sachpreis gestiftet hat. Im Fall von Peter Müller GmbH war dies die Sprachschule Ceran aus Spa, die dem Sieger einen zweiwöchigen Intensivsprachkurs nach Wahl in Spa oder in der Provinz schenkt. Gilbert Leyens und sein Geschäftspartner Kurt Faymonville werden sich wahrscheinlich dazu entscheiden, einen Mitarbeiter in Deutsch oder in Französisch zu schulen. "Es ist enorm wichtig, dass unsere Mitarbeiter zweisprachig sind, und das ist noch nicht bei allen der Fall."

Dieser Sachpreis ist aber längst nicht das Wichtigste an der Auszeichnung. Viel wichtiger für den Betrieb sind der Werbeeffect und die neuen Kontakte, die sich aus der Teilnahme ergeben haben. "Am Abend selbst kam schon ein anderer Preisträger zu mir, der für sein Firmengelände ein kleines Holzhaus braucht", so Gilbert Leyens, der hofft, dass dies nicht der letzte neue Kunde war.

Preisträger

Die Agence de Stimulation Economique hat zudem ein Faltblatt veröffentlicht, in dem alle Kandidaten kurz vorgestellt werden und die Preisträger entsprechend gekennzeichnet sind. Der wallonische Unternehmerpreis ist zum vierten Mal verliehen worden. Die Preisträger in den anderen Kategorien sind:

Starter: J&Joy, Pierre Hamblenne (Casual und Luxus-Kleidung)
Wachstum: Icare, Fabrice Brion (Unterhalt von Industriemaschinen)
Frauen: Chiveo, Valerie Vaitour (Datawarehousing, Buisness Intelligence)
Nachhaltige Entwicklung: Schmitz Digital Printing, Bruno Schmitz, Digitaldruck.

Weitere Informationen auch unter www.gpwe.be

MITTELSTÄNDLER 06-2011

6.5. S'intéresser davantage à la gestion des relations et des risques

Presser les fournisseurs 'jusqu'à la dernière goutte' n'est plus d'actualité. Développer des alliances stratégiques avec certains fournisseurs est un must dans le monde très concurrentiel d'aujourd'hui.

La liste des risques potentiels liés aux fournisseurs est impressionnante. Elle reprend les risques financiers, les risques juridiques, les risques de réputation, de services et de qualité, les risques environnementaux et les catastrophes naturelles. Prenons un fait divers de cet été. Suite à une grève chez un sous-traitant français, les lignes de production de Ford Genk n'ont pas pu recevoir une pièce pour les moteurs diesel et elles ont donc été arrêtées. Les ouvriers ont été mis au chômage technique pendant trois jours. Etes-vous sûr que votre fournisseur pourra vous livrer demain et les jours suivants? Vos fournisseurs peuvent-ils résoudre à temps d'éventuels problèmes? Sont-ils suffisamment flexibles pour assumer des fluctuations au niveau de la demande? De quelle marge de sécurité? Vos fournisseurs ont-ils réalisé des analyses de gestion des risques pour leurs propres fournisseurs? Voilà l'essence-même du SRM ou Supplier Relationship Management. Une gestion intelligente des relations avec les fournisseurs comprend aussi, selon Stefan Van Thienen et Paul Delesalle de Deloitte Consulting, la gestion des risques liés aux fournisseurs.

LE 'CLIENT OF CHOICE' DE VOTRE FOURNISSEUR

« Le Supplier Relationship Management est le processus qui définit comment une entreprise gère chaque jour ses fournisseurs. Il offre un cadre permettant de puiser une valeur ajoutée dans la relation avec les fournisseurs. Par 'valeur', on entend non seulement une réduction des coûts ou une amélioration du processus, mais aussi une innovation, des développements communs, voire des investissements communs», explique Paul Delesalle, directeur de Deloitte Consulting et actif dans le domaine de la stratégie de la chaîne d'approvisionnement. L'époque où l'on pressait les fournisseurs [stratégiques] jusqu'à la dernière goutte est, selon lui, révolue. Il ne suffit plus de sélectionner le bon fournisseur. Il est important que vous soyez, pour vos fournisseurs stratégiques, un client préférentiel. Supposons qu'un de vos fournisseurs stratégiques rencontre à un moment donné un problème, par exemple une ligne de production qui tombe en panne, et qu'il soit contraint de réduire de moitié sa capacité de travail. Dans un tel cas, votre fournisseur ne pourra plus approvisionner tous ses clients à temps. Et vous souhaitez, bien évidemment, faire partie des clients qui seront approvisionnés.

«Vous devez donc être the client of choice de votre fournisseur, sinon, vous aurez, vous aussi, des problèmes. Il est important d'aborder le problème sous cet angle car on ne récolte naturellement que ce que l'on sème», remarque Paul Delesalle. Les problèmes d'approvisionnement peuvent avoir des retombées très graves. Le secteur automobile en a fait les frais au printemps, après le tremblement de terre et le tsunami au Japon qui ont entraîné des retards de production, des ruptures de stock et une pénurie de pièces. Les modèles japonais n'ont pas été les seuls à accuser des retards de livraison. BMW et Mercedes n'ont pas non plus pu fournir certaines options électroniques pendant quelque temps. Certaines couleurs de carrosserie n'étaient plus disponibles chez Ford et Peugeot tandis que Renault a fourni temporairement son lecteur radio-CD standard sans Bluetooth.

QUELS SONT VOS FOURNISSEURS STRATÉGIQUES?

La meilleure gestion de vos fournisseurs commence par la segmentation du fichier des fournisseurs. Tous les fournisseurs n'ont pas la même importance pour l'entreprise. Le temps, les moyens et l'énergie consacrés à la collaboration avec les fournisseurs sont proportionnels à la dépendance et l'intérêt critique de ces fournisseurs et à leur contribution aux performances de votre entreprise. Selon leur impact sur vos performances, vos fournisseurs ont un intérêt stratégique ou opérationnel. Les fournisseurs d'articles de bureau, par exemple, sont rarement d'une importance stratégique.

En revanche, un environnement de production qui attend certaines matières premières considérera son fournisseur de matières premières comme très stratégique. Un fournisseur stratégique apporte une valeur considérable à l'entreprise. Il est essentiel pour vos activités et adapte ses investissements en R&D à vos exigences spécifiques. L'intérêt stratégique dépend non seulement de l'ampleur du budget dépensé mais aussi de l'impact sur votre business. Pour certaines entreprises, le transport constitue une marchandise de base. D'autres peuvent avoir des exigences de transport bien spécifiques, par exemple pour le transport de marchandises nucléaires. Les fournisseurs qui proposent un service aussi spécifique sont peu nombreux. Ne vous y méprenez pas, la segmentation de vos fournisseurs est un exercice difficile mais nécessaire. En outre, la gestion de vos fournisseurs stratégiques est un processus à facteur travail élevé, ce qui prouve d'emblée la nécessité de segmenter et de se concentrer sur ses fournisseurs stratégiques. « Face à la forte concurrence actuelle, il est plus que jamais nécessaire de développer des alliances stratégiques avec ces fournisseurs stratégiques importants », résume Stefan Van Thienen, partner Deloitte Consulting.

JOUER CARTES SUR TABLE

Le SRM dresse une cartographie de vos fournisseurs: comment vais-je les gérer, comment établir une relation? S'agit-il d'un fournisseur opérationnel ou d'un partenaire d'affaires? Les spécialistes de Deloitte plaident en faveur d'une collaboration plus étroite avec les fournisseurs stratégiques afin de mettre sur pied des programmes d'amélioration et d'évoluer vers une relation winwin. Les clients et les fournisseurs doivent se réunir et jouer cartes sur table quant aux opportunités et restrictions qu'ils connaissent tous deux. Que peuvent-ils faire, chacun dans leur domaine, pour mieux adapter l'offre à la demande ? Selon Paul Delesalle, la relation avec les fournisseurs s'appuie encore trop souvent sur des informations non communiquées et sur un partage minimum des connaissances. Il souhaite une plus grande ouverture en matière de partage des plans de production et d'échange de plans à long terme, afin que les fournisseurs puissent y réagir, mettre au point leur appareil de production et anticiper les demandes attendues pour les trois, six, douze prochains mois. Le fournisseur peut ainsi réserver la quantité de production adéquate et entreprendre les actions nécessaires pour assurer l'approvisionnement. « Un processus SRM efficace doit conduire à une meilleure performance de vos fournisseurs. En outre, le SRM permet à vos fournisseurs stratégiques de ressentir qu'ils sont un élément de la réponse. Ils se sentent encouragés à se montrer plus innovants », note Paul Delesalle.

GESTION DES RISQUES DES FOURNISSEURS

Il est également important d'estimer le profil de risque de chaque fournisseur lors de l'analyse des performances. « Tout l'art consiste à capter des signaux et à s'occuper des bonnes choses. A maintenir un dialogue ouvert avec le fournisseur et à intégrer dans l'approche les informations présentes dans l'entreprise en matière de qualité, de délais de livraison ... via les contacts avec les gens opérationnels», explique Stefan Van Thienen. «Depuis la crise économique, le secteur des affaires est très attentif aux risques, surtout à un risque bien particulier: le défaut. Cela doit être mis à l'agenda et nous l'avons d'ailleurs intégré dans notre approche SRM. Outre la performance du fournisseur, la gestion du risque en fait intégralement partie.»

Lorsque les risques sont identifiés, ils peuvent être déplacés, partagés ou limités. Eliminer totalement les risques ne fait pas partie des options réalistes. Selon Deloitte, il faut démarrer par l'identification active de tous les risques de non respect des obligations qui menacent l'entreprise. Cela peut se faire par une approche SRM structurée comprenant une analyse rigoureuse de tous les fournisseurs afin de déterminer lesquels constituent un 'risque critique'. Le terme 'critique' porte ici sur des livraisons ou services qui ont un impact important sur le fonctionnement de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise.

« La gestion efficace des risques des fournisseurs réclame une approche structurée et continue qui génère des signaux d'avertissement précoces susceptibles de limiter à temps les risques. Un tel processus de suivi et de restriction des risques des fournisseurs doit faire partie de la stratégie SRM d'une entreprise», précise Paul Delesalle.

En matière de gestion des risques, le premier point consiste à dresser une cartographie des risques. En fonction de l'ampleur du risque et de l'impact sur votre business, vous avez le choix entre trois approches. Il est évident que vous ne devez pas élaborer un plan infaillible pour chaque risque. Pour les 'fournisseurs dangereux', vous devez agir immédiatement et résoudre le problème. Ces fournisseurs représentent le plus grand risque et peuvent avoir le plus grand impact sur vos activités. Les stratégies de limitation des risques peuvent comprendre la recherche de fournisseurs alternatifs, la recherche de produits de remplacement ... Certains 'fournisseurs dénotent ou rencontrent des difficultés'. Vous devez rapidement améliorer cette situation. Il faut traiter ces fournisseurs dès que vous disposez des moyens organisationnels nécessaires. L'élaboration de plans d'action correctifs en collaboration avec les fournisseurs permet de réduire le risque et l'impact potentiel sur votre entreprise sans remplacer le fournisseur. Les 'fournisseurs stables' nécessitent, eux, uniquement un suivi continu de la situation. Les fournisseurs stables présentent le moins de risques et représentent le danger d'interruption de l'approvisionnement le moins important. En discutant régulièrement avec eux, vous saurez s'ils peuvent présenter à l'avenir un risque.

INTEGRATION

La première phase du processus de SRM est donc identique à la première étape du plan d'action de la gestion des risques des fournisseurs. Il s'agit dans les deux cas de la segmentation de vos fournisseurs. En matière de gestion des risques, il faut reprendre dans la seconde phase du SRM l'estimation et la classification des risques potentiels [autre l'estimation des performances]. Dans la troisième phase, vous devez intégrer votre vision sur le futur statut souhaité du risque; vous devez réfléchir au déplacement, au partage, à la restriction ou l'élimination du risque à l'avenir. La phase de planification du SRM reprend aussi la planification - du suivi des risques et toutes les activités requises pour atteindre ce futur statut de risque des fournisseurs. Finalement, les activités sont exécutées, les performances sont suivies en permanence et vous réexaminez et réévaluez les risques lorsque cela s'avère nécessaire.

Pour éviter des chevauchements entre les deux processus, Deloitte propose d'intégrer la gestion des risques des fournisseurs ou le Supply Risk Management dans le Supplier Relationship Management (tous deux abrégés en SRM) dans une stratégie (SRM)² optimale, afin de gérer ainsi les performances des fournisseurs de manière proactive tout en réduisant les risques. « Cette intégration permet par ailleurs d'améliorer les performances de vos fournisseurs. Dès que vous aurez consacré du temps à l'identification et à la mesure des fournisseurs critiques, vous noterez fort probablement une amélioration de la ponctualité des livraisons et/ou de la qualité des produits», conclut Stefan Van Thienen.

6.6. Les professions économiques face au droit pénal financier

La question de la « relation » entre le titulaire de profession économique et le droit pénal financier est susceptible d'être analysée sous deux angles :

- l'angle « préventif », consistant à examiner les obligations pouvant s'imposer au professionnel au regard, notamment, des dispositions de la loi anti-blanchiment;
- l'angle « répressif », consistant à s'interroger sur les risques pénaux pouvant être encourus par le professionnel pour les actes posés par celui-ci dans le cadre de ses activités.

Dans cette publication, nous aborderons l'aspect préventif et reviendrons, dans un prochain article, sur les risques pénaux que peut encourir le professionnel dans l'exercice de son activité.

1. Introduction

Ainsi que l'expliquent J.-Cl. Delepiere et Ph. de Koster, en introduction de leur publication « Aujourd'hui plus que jamais, les organisations criminelles ne limitent plus leurs activités aux formes traditionnelles de la criminalité grave, comme le trafic de stupéfiants et le banditisme classique, mais s'orientent de plus en plus vers une criminalité économique et financière plus lucrative et moins dangereuse, comme l'escroquerie, la fraude à la TVA, la contrefaçon, les infractions liées à l'état de faillite, les abus de biens sociaux, la corruption, la fraude aux subsides européens et les délits boursiers. (. . .) Les nouvelles technologies et la mondialisation de l'économie permettent à ces organisations criminelles d'être à distance actives sur des marchés financiers situés un peu partout dans le monde et de transférer rapidement le produit de leurs activités illicites d'un coin du monde à l'autre.

Ces facteurs, quand ils ne constituent pas des obstacles infranchissables, rendent les enquêtes financières plus difficiles et plus compliquées, tout comme la saisie, la confiscation et le partage des produits du crime.

D'où l'importance de détecter les activités de ces organisations criminelles préventivement et de les attaquer non plus seulement sous l'angle de la répression mais également par la voie de la prévention dans un contexte de coopération internationale optimale » (J.-Cl. Delepiere et Ph. de Koster, *Le rôle de la Cellule de Traitement des Informations Financières et le dispositif préventif dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme - Analyse opérationnelle et grandes tendances du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme*, Droit pénal de l'entreprise, 2011/1, p. 27 et s.)

2. Champ d'application de la loi du 11 janvier 1993

2.1. La loi du 11 janvier 1993, récemment modifiée par la loi du 18 janvier 2010 (ci-après, la « Loi »), a ainsi organisé un système de collaboration entre les organismes et les personnes susceptibles d'intervenir dans les circuits financier et économique et une Cellule de Traitement des Informations Financières (CTIF) spécifiquement créée en vue de la récolte et du traitement des informations transmises.

La CTIF est une autorité administrative indépendante, ayant la personnalité juridique, présidée par un magistrat et composée d'experts financiers et d'un officier supérieur de la Police fédérale. Sa composition, son organisation, son fonctionnement et son indépendance sont réglementés par l'arrêté royal du 11 juin 1993.

Pour toutes les personnes et organismes visés aux articles 2 à 4 de la Loi (la Banque Nationale de Belgique, la Poste, les établissements de crédits, les courtiers en services bancaires, les entreprises d'assurance, les sociétés de gestion de placements collectifs, les agents immobiliers, les commerçants en diamant, les notaires, les huissiers de justices, les avocats, ...), un devoir d'information avec la CTIF a ainsi été instauré.

Les professions économiques (réviseurs, comptables(-fiscalistes), experts-comptables et conseillers fiscaux) sont également expressément visés à l'article 3, 3° et 4° de la Loi.

2.2. La Loi a pour but de mettre en œuvre des moyens visant à l'identification des actes de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme.

Selon l'article 5, § 1 constitue un blanchiment d'argent:

- « -la conversion ou le transfert de capitaux ou d'autres biens dans le but de dissimuler ou de déguiser leur origine illicite ou d'aider toute personne qui est impliquée dans la réalisation de l'infraction d'où proviennent ces capitaux ou des biens, à échapper aux conséquences juridiques de ses actes ;
- la dissimulation ou le déguisement de la nature, de l'origine, de l'emplacement, de la disposition, du mouvement ou de la propriété des capitaux ou des biens dont on connaît l'origine illicite;
- l'acquisition, la détention ou l'utilisation de capitaux ou de biens dont on connaît l'origine illicite ;
- la participation à l'un des actes visés aux trois points précédents, l'association pour commettre ledit acte, les tentatives de la perpétrer, le fait d'aider, d'inciter ou de conseiller quelqu'un à le commettre ou le fait d'en faciliter l'exécution. »

Le § 3 de l'article 5 énonce les hypothèses dans lesquelles l'origine des capitaux ou des biens doit être considérée comme illicite. Outre les capitaux ayant pour origine le trafic illégal de stupéfiants, d'armes et le terrorisme, sont également visés les capitaux provenant d'une fraude fiscale grave et organisée mettant en œuvre des mécanismes complexes ou qui usent de procédés à dimension internationale, d'un délit boursier, d'un appel public irrégulier à l'épargne, d'une escroquerie, d'un abus de confiance, d'un abus de biens sociaux, ou d'une infraction liée à l'état de faillite, ...

3. Obligations découlant de la loi

Dans le cadre de sa mission, le titulaire de profession économique est évidemment susceptible d'être confronté à des opérations pouvant constituer un blanchiment d'argent.

Les dispositions légales lui imposent, d'une part, ce qu'elles intitulent des « devoirs de vigilance », tant à l'égard des clients eux-mêmes qu'à l'égard de la relation d'affaires qu'ils entendent nouer avec lui ou de l'opération qu'ils envisagent de réaliser, et, d'autre part, une obligation d'information à la CTIF.

3.1. Devoirs de vigilance

- a) L'article 7 de la Loi instaure une obligation d'identification et de vérification de l'identité des clients au moyen d'un document probant lorsque:
- le client souhaite nouer des relations d'affaires qui feront de lui un client habituel;
 - le client souhaite réaliser, en dehors d'une relation d'affaires, une des opérations visées à l'article 7 (tel est notamment le cas d'une opération dont le montant atteindrait ou excéderait 10.000 €) ;
 - il y a soupçon de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme;
 - il existe des doutes quant à la véracité ou à l'exactitude des données d'identification au sujet d'un client déjà identifié.

En ce qui concerne les personnes physiques, l'identification et la vérification de l'identité portent sur le nom, le prénom, le lieu et la date de naissance, des informations pertinentes devant - dans la mesure du possible - également être recueillies concernant l'adresse des personnes identifiées.

En ce qui concerne les personnes morales, les trusts, les fiducies et les constructions juridiques similaires, l'identification et la vérification de l'identité portent sur la dénomination sociale, le siège social, les administrateurs et la connaissance des dispositions régissant le pouvoir d'engager la personne morale, le trust, la fiducie ou la construction juridique similaire.

En application de l'article 7, § 4, lorsque ces « devoirs de vigilance)) ne peuvent être accomplis, la relation d'affaire ne peut être ni nouée ni maintenue avec le client et l'opération envisagée ne peut être effectuée.

b) En application de l'article 14 de la Loi, le professionnel doit également s'interroger sur la relation d'affaires ou l'opération proposée par le client, de même que sur l'origine des fonds que le client envisage d'utiliser et s'assurer de leur cohérence avec les informations dont il dispose quant au client lui-même, à ses activités professionnelles ou encore à son profil de risque.

Le professionnel devra à cet égard être attentif à la nature de l'opération que le client souhaite réaliser, à son caractère inhabituel par rapport aux activités du client, aux circonstances entourant l'opération ou à la qualité des personnes impliquées pour tenter de déterminer si cette opération est susceptible d'être liée au blanchiment de capitaux ou au financement du terrorisme.

3.2. Obligation d'information - Déclaration de soupçon

En vertu de l'article 26 de la Loi, le professionnel qui, dans l'exercice de sa profession, constaterait des faits qu'il sait ou soupçonne être liés au blanchiment de capitaux ou au financement du terrorisme ou qui saurait ou soupçonnerait qu'une opération est liée au blanchiment de capitaux ou au financement du terrorisme est tenu d'en informer immédiatement la CTIF par écrit ou par voie électronique.

L'article 28 vise spécifiquement l'hypothèse où un fait ou une opération est susceptible d'être lié au blanchiment de capitaux qui proviendrait d'une fraude fiscale grave et organisée mettant en œuvre des mécanismes complexes ou qui use de procédés à dimension internationale.

En cas de soupçon, le professionnel doit immédiatement informer la CTIF « y compris dès qu'il détecte au moins un des indicateurs que le Roi déterminera, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres ».

Ces indicateurs ont été déterminés par l'arrêté royal du 3 juin 2007. Il s'agit, en autres:

- de l'utilisation de sociétés écrans ayant leur siège social dans un paradis fiscal ;
- du recours à l'interposition de personnes (hommes de pailles) ;
- du recours à des sociétés dans lesquelles sont intervenus peut de temps avant l'exécution des opérations suspectes, divers changements statutaires (désignation d'un nouveau gérant, modification du siège social ou extension de l'objet social) ;
- de l'explosion du chiffre d'affaires sur une courte période, manifestée sur un compte bancaire nouvellement ouvert et jusque là inactif;
- du refus du client ou de son impossibilité de produire des pièces justificatives quant à la provenance des fonds reçus ou quant aux motifs avancés des paiements;
- (...).

La question s'est posée de savoir si le simple fait de détecter un seul des indicateurs pouvait en soi justifier l'obligation d'information ou si ces indicateurs ne constituaient que des instruments « complémentaires » pour détecter la fraude fiscale.

Le Ministre de la justice semblait d'avis d'accorder une valeur « autonome » à chaque indicateur (cf Fiscologue, n° 1088, p. 1).

Dans une « note d'information » du 8 mars 2010, destinée « aux experts-comptables externes, aux conseillers fiscaux externes, aux comptables agréés, et aux comptables-fiscalistes agréés », la CTIF s'est toutefois prononcée en faveur de la deuxième interprétation : les indicateurs ne sont donc que des instruments de complément pour détecter une fraude fiscale au sens des dispositions de la loi du 11 janvier 1993, la présence de l'un d'eux ne suffisant pas à générer automatiquement une obligation d'information (cf www.ctif-cfi.be).

On précisera encore que :

1°) Tout comme les notaires, les comptables(-fiscalistes), experts-comptables, conseillers fiscaux ou réviseurs d'entreprises sont exemptés de leur obligation d'information dans l'hypothèse où les informations obtenues de leurs clients ont été recueillies dans le cadre de l'exercice de leur profession lors de l'évaluation de la situation juridique de ce client, sauf si, à leur tour, ces professionnels prennent part à des activités de blanchiment, s'ils fournissent un conseil juridique à des fins de blanchiment ou s'ils savent que le client sollicite un conseil juridique à de telles fins.

2°) En application de l'article 30 de la Loi, les professionnels ne peuvent en aucun cas porter à la connaissance du client concerné ou de personnes tierces que des informations ont été transmises à la CTIF et qu'une information du chef de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme est en cours ou pourrait être ouverte.

Ils peuvent toutefois s'efforcer de dissuader un client de prendre part à une activité illégale: cette attitude ne sera pas considérée comme une « divulgation » au sens de l'article 30.

3.3. Sanction au manquement à l'obligation d'information

Les mesures de contrôle du respect des obligations découlant de la loi du 11 janvier 1993 ainsi que les sanctions de la violation de ces obligations sont organisées par les articles 39 et suivants de la Loi.

Ces dispositions donnent en fait un pouvoir de contrôle aux autorités disciplinaires dont relèvent les professionnels et imposent à ces autorités de mettre en œuvre des « dispositifs efficaces de contrôle du respect des obligations » légales (art. 39 Loi).

L'article 40 autorise en outre ces autorités disciplinaires en cas de constatation d'une violation d'une obligation légale à :

- procéder à la publication, suivant les modalités qu'elles déterminent, des décisions et mesures qu'elles prennent;
- infliger une amende administrative dont le montant ne peut être inférieur à 250,00 EUR et ne peut excéder 1.250.000,00 EUR, après avoir entendu les intéressés dans leur défense ou du moins les avoir dûment convoqués. L'article 40 précise que l'amende est perçue au profit du Trésor par l'Administration de la T.V.A., enregistrement et domaines ...

4. Procédure

La CTIF assure le traitement des informations qu'elle reçoit en procédant à l'analyse des faits et des transactions financières suspectes.

Pour ce faire, elle dispose d'importantes prérogatives et elle peut notamment solliciter tous les renseignements complémentaires qu'elle estime utiles, non seulement auprès de tous les organismes et personnes visées par la loi du 11 janvier 1993, mais également par les services de police, les services administratifs de l'Etat (et notamment l'administration fiscale), les curateurs de faillite, les administrateurs provisoires désignés en application de l'article 8 de la loi du 8 août 1997 sur les faillites, ou encore les autorités judiciaires (sous la réserve, dans ce dernier cas, que pour pouvoir transmettre des renseignements à la CTIF, un juge d'instruction doit disposer de l'autorisation expresse du procureur général ou du procureur fédéral).

Dès que cet examen fait apparaître des indices sérieux de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme, la CTIF est tenue de transmettre les informations en sa possession au procureur du Roi ou au procureur fédéral, qui prendra alors toute mesure d'information qu'il estime utile et, le cas échéant, transmettra le dossier pour instruction.

Si une déclaration de soupçon intervient avant l'exécution d'une opération suspecte, la CTIF peut, en cas d'urgence ou en raison de la gravité de l'affaire dont elle est saisie, faire opposition à l'exécution de l'opération suspecte. La CTIF détermine les opérations ainsi que, le cas échéant, les comptes bancaires concernés par l'opposition. La durée de l'opposition est toutefois limitée à deux jours ouvrables. Si la CTIF estime que la mesure doit être prolongée, elle en réfère sans délai au procureur du Roi ou au procureur fédéral, qui prend les décisions nécessaires.

Conclusion

Il ne sera pas toujours aisé, pour le titulaire de profession économique, de savoir quelle attitude adopter face à un client qui, soit le consulte pour la première fois, soit lui soumet une opération qui pourrait être qualifiée d'atypique.

Les dispositions légales ne donnent que peu de précisions quant aux indicateurs à prendre en compte pour déterminer si une attitude, une opération, doit ou non être considérée comme suspecte par le professionnel, si ce n'est l'arrêté royal du 3 juin 2007 dans l'hypothèse où un fait ou une opération est susceptible d'être lié au blanchiment de capitaux qui proviendrait d'une fraude fiscale grave et organisée. Toutefois, certains de ces indicateurs peuvent sembler anodins (tel est le cas, par exemple, de changements statutaires intervenus préalablement à la réalisation d'opérations financières « suspectes » dit le texte) et ne pas nécessairement attirer l'attention du professionnel.

Les utiliser de manière « autonome », sans les intégrer dans un contexte particulier et sans les relier nécessairement à d'autres éléments, et considérer - comme semblait vouloir le faire le Ministre de la justice - qu'un seul de ces indicateurs pouvait générer l'obligation de déclaration, nous paraît particulièrement dangereux.

Les conséquences d'une déclaration à la CTIF peuvent être particulièrement lourdes pour le client: l'ouverture d'un dossier répressif si l'affaire est transmise au parquet par la CTIF, mais également les mesures coercitives qui peuvent être adoptées par celle-ci (blocage des comptes par exemple) sont susceptibles d'engendrer des répercussions désastreuses sur la situation financière du particulier ou de la société concernée.

On ne pourra donc une fois de plus qu'inviter chaque professionnel à être particulièrement prudent dans l'exercice de sa mission et dans les conseils prodigués. Il lui faudra prendre le temps d'analyser de manière consciencieuse les différents aspects de l'opération envisagée par le client en analysant cette dernière, non plus seulement au regard du droit comptable, du droit des sociétés ou encore du droit fiscal, mais également au regard du droit pénal en gardant à l'esprit la notion de « blanchiment » et ses conséquences potentielles ...

La question de la « relation » entre le professionnel du chiffre avec le droit pénal financier est susceptible d'être analysée sous deux angles, l'angle « préventif », et l'angle « répressif ».

L'aspect « préventif » a été traité dans une précédente publication. Dans le présent article, nous examinerons les risques pénaux que peut encourir le professionnel dans l'exercice de son activité.

1. Introduction

Outre les infractions pénales dites « de droit commun » visées par le Code pénal, différentes lois spéciales, auxquelles les professionnels du chiffre sont confrontés quotidiennement, sanctionnent pénalement les manquements aux obligations qu'elles imposent.

Il en est notamment ainsi de la loi du 17 juillet 1975 sur la comptabilité des entreprises (article 16), du Code des sociétés (articles 90 et 91, 126 à 129, 170 et 171, 196, 345 à 349, 387 à 389, 433 et 434, 647 à 653, 773, 788, 872 et 873, 946 à 948 ou 1009 à 1011), ou encore du Code des impôts sur les revenus (articles 449 et suivants du CIR 92, les autres codes fiscaux (Code des droits d'enregistrement, Code des droits de succession, Code de la TVA, ...) contenant des dispositions du même type).

Dans le cadre de leurs activités, les professionnels du chiffre sont amenés à conseiller ou assister leurs clients sur des opérations que ceux-ci entendent réaliser, à formuler des avis, participent ou procèdent à l'établissement des documents comptables et comptes annuels, voire à la rédaction de certains actes ou conventions.

Qu'en est-il si, par les conseils ou l'aide qu'ils prodiguent, par les actes ou documents qu'ils établissent, les professionnels du chiffre concourent à des actes illégaux qui seraient commis par leurs clients?

Peuvent-ils voir leur responsabilité pénale engagée, au même titre que celle de leurs clients?

2. Principes

Certes, en matière pénale une infraction n'est en principe punissable que lorsque l'auteur a agi avec, à tout le moins, « conscience et volonté » (dol général), voire avec intention frauduleuse (c'est-à-dire l'intention de se procurer à soi-même ou à autrui, un avantage illicite) ou dessein de nuire (dol spécial), comme c'est le cas pour l'infraction de faux en écriture (en ce qui concerne les notions de dol, v. notamment HENNAU et VERHAEGEN, Droit pénal général, 3ème Ed. 2003).

Cependant, la banalisation de certaines pratiques peut être risquée si l'on n'est pas attentif.

Ainsi, un écrit protégé par la loi (c'est-à-dire ayant un contenu juridiquement relevant et bénéficiant de la confiance publique, tels une facture ou un document comptable) qui serait antidaté, qui porterait sur des prestations qui n'ont jamais été réalisées ou encore qui mentionnerait un « faux » siège social pour, par exemple, permettre à une société d'échapper à l'impôt, pourrait être constitutif d'un faux en écriture punissable.

Par ailleurs, en fonction des actes posés, la frontière entre l'optimisation légale des résultats et la fraude, entre la recherche de la voie la moins imposée et « éluder l'impôt », est parfois ténue.

En ce qui concerne l'élément moral, tout comme pour tous les éléments constitutif d'une infraction, la charge de la preuve incombe au ministère public.

Toutefois, la qualité de comptable, expert-comptable ou réviseur peut parfois jouer en défaveur du professionnel du chiffre, les enquêteurs ou magistrats pouvant être enclins à penser qu'au regard de ses connaissances, celui-ci ne pouvait pas ignorer les conséquences de tel ou tel acte posé.

3. Risques liés à la participation à un acte ou une opération

Au-delà de l'infraction pouvant être commise directement par le professionnel, on attirera spécialement l'attention sur l'application possible des articles 66 et 67 du Code pénal qui organisent la répression de la participation aux crimes ou délits.

Ainsi, en vertu de l'article 66 du Code pénal, sont punis au même titre que l'auteur des faits, les co-auteurs de ceux-ci, c'est-à-dire:

- « - Ceux qui l'auront exécuté ou qui auront coopéré directement à son exécution;
- Ceux qui, par un fait quelconque, auront prêté pour l'exécution une aide telle que, sans leur assistance, le crime ou le délit n'eût pu être commis;
- Ceux qui, par dons, promesses, menaces, abus d'autorité ou de pouvoir, machinations ou artifices coupables, auront directement provoqué à ce crime ou à ce délit;
- Ceux qui, soit par des discours tenus dans des réunions ou dans des lieux publics, soit par des écrits, des imprimés, des images ou emblèmes quelconques, qui auront été affichés, distribués ou vendus, mis en vente ou exposés aux regards du public, auront provoqué directement à le commettre, sans préjudice des peines portées par la loi contre les auteurs de provocations à des crimes ou à des délits, même dans le cas où ces provocations n'ont pas été suivies d'effet.»

En vertu de l'article 67 du même Code, sont punis à une peine inférieure encourue par l'auteur d'un crime ou d'un délit, ceux qui auront agi comme complices du crime ou du délit, c'est-à-dire:

- «- Ceux qui auront donné des instructions pour le commettre;
- Ceux qui auront procuré des armes, des instruments, ou tout autre moyen qui a servi au crime ou au délit, sachant qu'ils devaient y servir;
- Ceux qui, hors le cas prévu par le § 3 de l'article 66, auront, avec connaissance, aidé ou assisté l'auteur ou les auteurs du crime ou du délit dans les faits qui l'ont préparé ou facilité, ou dans ceux qui l'ont consommé.»

Généralement, les différentes lois spéciales qui portent des sanctions pénales, renvoient aux dispositions du livre 1er du Code pénal et à ces articles 66 et 67 du Code pénal. Il en est notamment ainsi de l'article 16 de la loi du 17 juillet 1975, de l'article 17 du Code des sociétés ou encore de l'article 457 du CIR 92.

Pour qu'il y ait participation punissable au sens des articles 66 et 67 du Code pénal, il faut que le coauteur ou le complice ait accompli l'un des actes visés dans ces dispositions et que, par ailleurs, il ait eu connaissance du projet criminel de l'auteur et ait eu l'intention d'y participer. Il n'est toutefois pas nécessaire que tous les éléments constitutifs de l'infraction soient rencontrés chez le co-auteur ou le complice.

Dans un arrêt du 26 février 2008, la Cour de cassation a ainsi précisé: <la corréité au sens de l'article 66 du Code pénal ne requiert pas que le co-auteur ait lui-même l'intention requise pour commettre le délit auquel il coopère; il est nécessaire mais il suffit qu'il ait sciemment et volontairement prêté son aide à l'exécution du délit voulu par l'auteur» (Cass., 26 février 2008, www.cassonline.be).

Ainsi, si l'infraction commise par l'auteur principal exige un dol spécial, il n'est pas nécessaire, pour poursuivre le coauteur ou le complice, que ce dol spécial soit établi dans son chef. Il suffit qu'il le soit dans le chef de l'auteur principal et qu'il soit établi que le co-auteur ou le complice ait prêté sciemment et volontairement son concours à la commission de l'infraction. En matière de faux fiscal, la Cour de cassation avait déjà décidé, dans un arrêt du 28 juin 2005 que: «Four qu'un prévenu puisse être condamné comme coauteur ou complice d'une infraction de faux en écritures, il n'est pas requis que les actes de participation contiennent tous les éléments de l'infraction.

Il suffit qu'il soit établi qu'un auteur a commis le faux et qu'un coauteur ou complice a coopéré sciemment et volontairement à son exécution par l'un des modes définis par les articles 66, alinéa 2 et 3, et 67 du Code pénal.

En matière de faux fiscal, il n'est pas requis que le coauteur soit lui-même animé de l'intention de commettre une des infractions visées à l'article 73 du Code de la TVA ou à l'article 449 du Code des impôts sur les revenus du 10avril1992. Il suffit qu'il prête, par l'un des modes définis à l'article 66, alinéas 2 et 3 du Code pénal, son concours à pareil faux, sachant qu'un auteur, dont il est établi qu'il a commis le faux, a l'intention de commettre les infractions visées à la loi fiscale» (Cass., 28juin 2005, www.cassonline.be).

Dans deux arrêts récents, la Cour de cassation a en outre décidé qu'une abstention d'agir pouvait constituer l'acte de participation susceptible d'entraîner une condamnation en qualité de coauteur ou de complice: «Seul un acte positif, préalable à l'exécution de l'infraction ou concomitant, peut fonder la participation à un crime ou à un délit; toutefois, l'omission d'agir peut constituer un tel acte positif de participation lorsque, en raison des circonstances qui l'accompagnent, l'inaction consciente et volontaire constitue sans équivoque un encouragement à la perpétration de l'infraction suivant l'un des modes prévus aux articles 66 et 67 du Code pénal.

Le fait d'assister passivement à l'exécution d'une infraction peut constituer une participation punissable lorsque l'abstention de toute réaction traduit l'intention de coopérer directement à cette exécution en contribuant à la permettre ou à la faciliter)) (Cass., 17 décembre 2008, www.cassonline.be; Cass., 2 septembre 2009, www.cassonline.be).

Au vu des principes ainsi dégagés par la Cour, pourraient selon nous, être considérés comme des actes de participation, à condition qu'ils soient posés «sciemment et volontairement)): le fait de coopérer directement à l'infraction en rédigeant un document que l'on sait faux, en complétant une déclaration fiscale que l'on sait inexacte, par exemple; le fait d'assister un client dans la création d'une société présentée comme ayant son siège à l'étranger alors que le siège de direction effectif est en Belgique; le fait de passer une écriture comptable que l'on sait incorrecte pour «justifier» des sorties de fonds au bénéfice du client; le fait de donner des conseils pratiques au client lui permettant de dissimuler une fraude fiscale ou le caractère illégal d'une opération; le fait d'encourager un client à commettre une fraude fiscale en prétendant qu'il y a peu de risques qu'elle soit découverte par le fisc; le fait de fournir à son client les coordonnées de conseils étrangers susceptibles de l'aider à créer fictivement une société à l'étranger alors que le siège réel est en Belgique; le fait, pour un commissaire, de certifier des comptes annuels qu'il sait faux; etc. (pour une étude plus complète des différentes hypothèses visées par les article 66 et 67 du Code pénal en matière fiscale, cf. C. GOOSSENS, «Conseillers et banquiers sont-ils pénalement responsables des infractions fiscales commises par leurs clients)), C.&F.P., 2009, p. 136 et ss).

Comme on l'a vu, une omission d'agir peut également constituer un acte de participation. A notre sens, pourrait dès lors également tomber dans le champ d'application des articles 66 et 67 du Code pénal, le fait d'assister, sans réagir, à une réunion au cours de laquelle des actes illégaux sont discutés voire décidés.

4. Conséquences

4.1. Les conséquences de la condamnation d'un professionnel du chiffre pour avoir commis une infraction ou participé à celle-ci peuvent être lourdes au niveau pénal, au niveau disciplinaire, et au niveau civil.

Nous examinerons essentiellement ici les aspects pénaux, sans toutefois pouvoir nous arrêter sur les différentes mesures pouvant accompagner une peine (suspension du prononcé ou sursis, par exemple) et les aspects civils, en mentionnant spécifiquement deux particularités liées à la matière fiscale.

4.2. Au niveau pénal, les peines susceptibles de s'appliquer aux infractions qui pourraient être commises par le professionnel du chiffre dans le cadre de sa profession sont généralement des peines correctionnelles: en application de l'article 25 du Code pénal, (la durée de l'emprisonnement correctionnel est, sauf les cas prévus par la loi, de huit jours au moins et de cinq ans au plus ».

On soulignera cependant que le faux en écriture de droit commun est en principe constitutif de crime, punissable d'une peine de réclusion de 5 à 10 ans (art. 196 C.P.). Toutefois, il est en principe systématiquement correctionnalisé et la peine applicable est alors ramenée à maximum 5 ans (art. 25 C.P.). Le faux fiscal, quant à lui visé par l'article 450 CIR 92, constitue un délit: il est puni d'une peine d'un mois à 5 ans et d'une amende de 250,00€ à 125.000,00€.

Les lois particulières, contenant des sanctions pénales, peuvent par ailleurs prévoir des peines inférieures à celle prévue par la disposition générale de l'article 25 du Code pénal. Il en est par exemple ainsi de l'article 171 du Code des sociétés, qui, en son paragraphe 2 stipule: « Ceux qui, en qualité de commissaire, de réviseur ou d'expert indépendant, attestent ou approuvent des comptes, des comptes annuels, des bilans et des comptes de résultats de sociétés, lorsque les dispositions visées au § 1^{er} ne sont pas respectées, soit en sachant qu'elles ne l'avaient pas été, soit en n'ayant pas accompli les diligences normales pour s'assurer qu'elles avaient été respectées, seront punis d'une amende de cinquante à dix mille euros.

Ils seront punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à dix mille euros ou d'une de ces peines seulement, s'ils ont agi avec une intention frauduleuse ».

Outre les peines d'emprisonnement et d'amende, on ne perdra pas de vue que le tribunal peut également ordonner des mesures telles que la confiscation spéciale (notamment des choses appartenant au condamné et qui ont servi ou qui ont été destinées à commettre l'infraction, des choses qui ont été produites par l'infraction ou encore des avantages patrimoniaux tirés directement de l'infraction (art. 42 C.P.) ou l'interdiction (art. 33 C.P.).

Une peine de travail pourrait également être appliquée (art. 37ter et ss C.P.).

4.3. Le fait que des poursuites pénales soient entamées à l'encontre du professionnel aura également des répercussions au niveau disciplinaire dans la mesure où les instances professionnelles, informées, pourront également décider de le poursuivre et de prendre certaines mesures à son encontre (avertissement, blâme, suspension, radiation, ...).

4.4. Au niveau civil, toute personne qui a subi un dommage en lien causal avec les faits constitutifs de l'infraction peut se constituer partie civile et solliciter la condamnation solidaire de l'ensemble des prévenus dans le chef desquels l'infraction est déclarée établie, à la réparation du dommage.

Ainsi, par exemple, un curateur pourrait se constituer partie civile à l'encontre du gérant et du comptable d'une société, dans le chef desquels des infractions liées à l'état de faillite ou des infractions de détournement au détriment de la société faillie seraient reconnues établies, si le lien causal entre les faits reprochés et le dommage de la curatelle (insuffisance d'actifs par exemple) est établi.

On soulignera enfin deux particularités liées à la matière fiscale.

D'une part, en matière d'impôt direct, il est généralement admis que la constitution de partie civile de l'Etat belge (SPF Finances) est irrecevable dès l'instant où elle porte uniquement sur la condamnation des prévenus au paiement de l'impôt élué (cf Cass., 8 septembre 1999, Pas., 1999, T. 1, p. 441). En effet, la loi fiscale, d'ordre public, permet à l'administration d'établir son propre titre exécutoire pour obtenir le paiement de l'impôt. Elle n'a donc aucun intérêt à solliciter un autre titre exécutoire (un jugement en l'occurrence) au tribunal correctionnel saisi.

Cette position est plus nuancée en matière de TVA et l'on admet que l'administration a le choix: si elle décide de ne pas recourir à la contrainte, elle pourrait se constituer partie civile et solliciter la condamnation des auteurs au paiement de la taxe. Dans cette hypothèse, toutefois, une certaine doctrine estime que la créance de l'administration ne constituerait plus qu'une créance chirographaire de dommages et intérêts civils (cf J.-E. BEERNAERT, « L'action civile du fisc devant le juge répressif », R.G.F, 1992, p. 319 et ss).

D'autre part, l'article 458, al. 1er du CIR 92 organise une «sanction» complémentaire. Il prévoit que: «Les personnes qui auront été condamnées comme auteurs ou complices d'infractions visées aux articles 449 à 452 CIR 92 seront tenues solidairement au paiement de l'impôt élué». L'article 73sexies du CTVA contient une mesure similaire.

En conséquence, chacun des auteurs ou complices peut, en principe, être appelé à payer la totalité de la dette d'impôt, quelle qu'ait été l'importance de sa participation dans l'exécution de l'infraction.

Tant la Cour de cassation (Cass., 20 janvier 2009, www.cassonline.be) que la Cour constitutionnelle (C.C. 18juin 2009, commenté dans *Fiscologue*, 2009, n° 1166, p. 1) ont confirmé le caractère civil de cette sanction, entraînant ainsi l'impossibilité de la modaliser grâce, par exemple, à l'admission de circonstances atténuantes, ou de l'assortir d'un sursis.

A l'occasion de son arrêt du 18juin 2009, la Cour constitutionnelle a toutefois admis que la responsabilité solidaire pouvait faire l'objet d'un« contrôle de pleine juridiction par le juge », sur toutes les questions liées à sa mise en œuvre. Elle a par ailleurs apporté quelques précisions sur ses modalités d'application. Elle a ainsi confirmé que le coauteur ou le complice n'était solidairement tenu qu'au paiement de l'impôt élué grâce à l'infraction du chef de laquelle il avait été condamné. Ainsi, d'une part, il ne pourra être tenu aux majorations d'impôt, amendes administratives, intérêts et frais, et d'autre part, il est possible qu'il ne soit tenu qu'à une partie de l'impôt élué.

Conclusions

La multiplication des dispositions légales en toutes matières (droit des sociétés, droit fiscal, droit de l'environnement, ...) ainsi que leur complexité nous paraît rendre de plus en plus délicate la mission de conseil et d'accompagnement qui peut être confiée au professionnel du chiffre. Si la reconnaissance d'une participation nécessite un acte volontairement et sciemment posé, en connaissant le projet infractionnel du client et si cet élément moral, comme tout élément constitutif d'une infraction devra être démontré par le ministère public, on ne perdra pas de vue que cette preuve demeure une question de fait, soumise à l'appréciation du juge du fond. Comme on l'a évoqué dans la présente contribution, la frontière est en outre parfois mince entre la volonté d'optimiser des résultats et la «fraude».

Il sera toujours important de bien définir la mission que l'on accepte de se voir confier (d'où l'importance de la lettre de mission), et de confirmer par écrit les avis ou recommandations dans lesquels le professionnel déconseillerait au client une opération ou un acte déterminé ou attirerait son attention sur les risques de procéder de telle ou telle manière. Le cas échéant, si le client persiste dans une attitude répréhensible, on ne pourra que conseiller au professionnel de mettre fin à sa mission après, bien évidemment, en avoir averti le client.

Le professionnel pourra ainsi plus aisément se démarquer de l'attitude de son client qui n'aurait pas suivi ses prudents conseils.

Catherine DAUBY
Avocat au Barreau de Liège
PACIOLI N° 323 (15 – 28 août 2011)
PACIOLI N° 324 (29 août - 11 septembre 2011)

6.7. Réorganisation judiciaire et exonération fiscale

La réorganisation judiciaire telle que décrite par la loi du 31 janvier 2009 modifie les relations entre les entreprises en difficulté et le fisc: l'administration fiscale est devenue un créancier sursitaire ordinaire et la loi préconise le principe de neutralité fiscale qui ouvre de possibles exonérations fiscales pour le débiteur.

La loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises abroge et remplace la loi du 17 juillet 1997 relative au concordat judiciaire. Cette nouvelle législation permet aux entreprises en difficulté de se redresser par une procédure de réorganisation judiciaire. L'objectif cardinal de la loi est de préserver la continuité de tout ou partie de l'entreprise en difficulté ou de ses activités et d'offrir aux débiteurs en difficulté de nombreux instruments afin de se redresser (1). L'article 17 de la loi sur la continuité d'entreprise permet à tout dirigeant d'entreprise de mettre son entreprise temporairement à l'abri des créanciers si « la continuité de son entreprise est menacée à bref délai ou à terme ».

La loi offre deux orientations principales aux entreprises en difficulté. La première est la possibilité de conclure un accord amiable avec ses créanciers (extrajudiciaire, article 15) et la seconde se décline en trois formes judiciaires (art. 12 à 59): (i) une réorganisation par accord amiable judiciaire, (ii) une réorganisation par accord collectif et (iii) une réorganisation par transfert sous autorité de justice.

L'objectif essentiel de chaque accord est d'éviter la faillite. A cette fin, tout ou partie des créanciers accorderont souvent au débiteur, que ce soit dans le cadre d'un accord amiable extrajudiciaire ou d'une réorganisation judiciaire, un délai de paiement et/ ou la remise totale ou partielle de sa dette. Cet abandon de créance peut être soumis à la condition résolutoire de retour du débiteur à meilleure fortune.

Concernant les relations entre l'administration fiscale et les entreprises en difficulté (les débiteurs), la loi précitée contient deux innovations majeures : d'une part, le législateur a abrogé les privilèges dont jouissait l'administration fiscale (le fisc n'est désormais plus qu'un créancier ordinaire). D'autre part, la loi assure la neutralité fiscale de l'accord amiable (judiciaire ou extrajudiciaire) et du plan de réorganisation collectif.

L'administration fiscale: créancier sursitaire ordinaire

La loi relative à la continuité des entreprises a supprimé la position privilégiée du fisc en le rangeant parmi les créanciers sursitaires ordinaires. (2) Cette innovation de la loi permet de traiter sur un même pied tous les créanciers, qu'ils soient publics ou privés: chaque créancier participera au redressement de l'entreprise selon une part équitable au nom de l'intérêt général.

L'article 2, c de la nouvelle loi introduit le concept de «créances sursitaires» qui sont définies dans les travaux préparatoires comme étant <des créances nées avant le jugement d'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire ou nées du dépôt de la requête ou des décisions prises dans le cadre de la procédure ». La créance de l'administration fiscale rentre dans la définition de créance sursitaire.

(1) A. Zenner, J.-P. Lebeau et C. Alter, La loi relative à la continuité des entreprises à l'épreuve de sa pratique, 2010, p.25.

(2) A. Zenner, J.-P. Lebeau et (C.) Alter, op. cit., p.56.

L'administration fiscale s'y est opposée en se retranchant derrière l'article 172 de la Constitution consacrant l'égalité devant l'impôt. Mais les cours et tribunaux ont suivi la philosophie de la nouvelle loi en consacrant le principe que la créance du fisc est une créance sursitaire ordinaire au sens de l'article 2 de la loi relative à la continuité des entreprises (3): « Un plan de réorganisation judiciaire qui prévoit une réduction du montant de l'impôt ne viole ni l'ordre public ni le principe constitutionnel de l'égalité devant l'impôt) (Comm. Nivelles, 21 décembre 2009, J.T, 2010, p.162).

La neutralité fiscale

Les articles 81, 82 et 83 de la nouvelle loi visent à assurer la neutralité fiscale des opérations relatives à la réorganisation judiciaire.(4)

Sans les dispositions fiscales prévues aux articles 81, 82 et 83 de la nouvelle loi, «les abattement sur créances accordés au débiteur entraîneraient des effets ruinant les fins de la procédure)) de réorganisation judiciaire. Les articles 82 et 83 concernant les impôts directs permettent également de recréer « un équilibre qui neutralise l'effet mécanique des accords collectifs ».(5)

TVA (art. 81)

En vertu de l'article 77, § 1^{er}, 7^o CTVA, le créancier impayé d'un débiteur en réorganisation judiciaire qui a effectivement réglé la TVA sur la facture correspondante à charge de ce débiteur en en portant le montant dans sa déclaration périodique, peut en obtenir la restitution si et dans la mesure où la réorganisation ne débouche pas sur un règlement complet de la facture.(6)

Impôts directs (art. 82 et 83)

Article 82

L'article 82 prévoit l'exonération fiscale pour réduction de valeur et provision des créances touchées par un accord amiable acté ou par un plan de réorganisation homologué par le tribunal. Cet article modifie l'article 48 du C.I.R. 1992 en reformulant l'alinéa 2 comme suit: « Donnent lieu à une exonération fiscale pour réduction et provision, les créances sur les cocontractants pour lesquelles un plan de réorganisation a été homologué ou un accord amiable a été constaté par le tribunal en vertu de la loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises, et ce, durant les périodes imposables jusqu'à l'exécution intégrale du plan ou de l'accord amiable ou jusqu'à clôture de la procédure ».

Article 83

Une réorganisation judiciaire entraîne ordinairement des réductions de dette accordées audites entreprises en difficulté. Mais de manière générale, l'administration fiscale a toujours considéré que la remise d'une dette entraînait un bénéfice imposable à concurrence de la réduction du passif. (7). L'article 83 de la loi insère un nouvel article 48/1 du C.I.R. 1992 qui prévoit de lever cet obstacle fiscal important dans une procédure de restructuration, afin que l'entreprise puisse profiter pleinement de l'avantage qui lui a été accordé dans le plan de réorganisation. (8)

(3) Comm. Liège, Sdécembre 2009, J.T., 2010, p.166; Comm. Neufchâteau, 15décembre 2009. J.T.. 2010, p.165 et Comm. Nivelles, 21 décembre 2009, J.T., 2010, p.162.

(4) F. De Tandt, La loi relative à la continuité des entreprises, 2009, p. 78.

(5) A. Zenner, J.-P. Lebeau et C. Alter, op. cit., p.207, Am., n°1 du gouv., Dac.parl., Ch., n052 0160/002, p.80.

(6) A. Zenner, J.-P. Lebeau et C. Alter, op. cit., p.208.

(7) Art. 24, al. 1^{er}, 2^o C.I.R. 1992 et Com.m, n° 24/73 et 24/64.

(8) P. Smet et S. Martin, "Entreprises en difficultés: la réduction de dette sera exonérée», Fiscologue, 30 janvier 2009/1145, p. 1.

Cette exonération prévoit que les bénéfices provenant de moins-values actées par le débiteur sur des éléments du passif à la suite de l'homologation d'un plan de réorganisation ou à la suite de la constatation d'un accord amiable sont exonérés de l'impôt sur les revenus (art. 48/1 C.I.R. 1992, tel que modifié par loi 7 avril 2005, y inséré par art. 83 loi 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises- Art. 48/1: «Sont exonérés selon les modalités d'application fixées par le Roi, les bénéfices provenant des moins-values actées par le débiteur sur des éléments du passif à la suite de l'homologation par le tribunal d'un plan de réorganisation ou à la suite de la constatation par le tribunal d'un accord amiable en vertu de la loi du 31janvier 2009 relative à la continuité des entreprises »).

En d'autres termes, les remises de dettes effectuées dans le cadre d'une réorganisation judiciaire ne sont plus incorporées dans la base taxable.

L'A.R. du 9 juillet 2010 relatif aux modalités d'application de l'exonération de moins-values visées à l'article 48/1 du Code des impôts sur les revenus 1992 détermine les modalités d'application de cette exonération et s'applique aux plans de réorganisations conclus ou homologués à partir du 1er avril 2009.

Selon cet A.R., les modalités d'application diffèrent selon que le plan de réorganisation ou l'accord amiable ait été intégralement exécuté ou pas (art. 27/1 A.R./C.I.R. 1992, tel que modifié par A.R. 9 juillet 2010).

Lorsque le plan ou l'accord n'a pas été intégralement exécuté, il y a une **exonération temporaire** à partir de l'exercice d'imposition au cours duquel le jugement homologuant le plan ou constatant l'accord a été publié au Moniteur belge à condition que (art. 1^{er} A.R. 9juillet 2010 modifiant art. 27/1 § 2 A.R./C.I.R. 1992):

- la condition d'intangibilité ait été respectée, c'est-à-dire que le bénéfice exonéré doit être et rester comptabilisé sur un compte distinct au passif du bilan, et ne peut pas servir de base pour le calcul de rémunérations ou attributions quelconques;

- une copie du jugement en cause publié au Moniteur belge soit annexée à la déclaration; et

- un document soit annexé à la déclaration, démontrant que le plan ou l'accord n'est pas encore intégralement exécuté et est toujours respecté à la date de clôture de la période imposable.

Si une des conditions fait défaut, le bénéfice sera considéré comme un bénéfice obtenu au cours de la période imposable. Les bénéfices exonérés temporairement sont définitivement exonérés lorsque le plan ou l'accord a été intégralement exécuté (preuve à l'appui).

Il y a une **exonération définitive** pour l'exercice d'imposition au cours duquel le plan ou l'accord est intégralement exécuté si (art. 1er A.R. modifiant art. 27/1, § 1er A.R./C.I.R. 1992): le contribuable délivre une copie du jugement publié au Moniteur belge homologuant le plan ou constatant l'accord et joint à sa déclaration les pièces démontrant que le plan ou l'accord a été intégralement exécuté.

Précision importante, le champ d'application de cette exonération fiscale ne s'applique qu'aux procédures de réorganisations judiciaires, ce qui exclut l'accord amiable extrajudiciaire. (9)

La Commission des Normes Comptables a publié un avis 2009/11 sur l'influence de l'accord amiable extrajudiciaire et de la réorganisation judiciaire sur les dettes et les créances.

(9) A. Zenner, J.-P. Lebeau et C. Alter, op . cit., p. 215

Conclusion

En repositionnant le fisc (et l'ONSS) sur un pied d'égalité avec les créanciers privés, le législateur, soutenu par une jurisprudence unanime, a confirmé les espoirs placés dans la loi sur la continuité des entreprises.

Contrairement à d'autres initiatives législatives récentes favorisant la libre entreprise (p. ex. loi 25 avril 2007 portant des dispositions diverses, organisant notamment la protection du logement principal du travailleur indépendant), le fisc peut désormais être contraint à participer à l'effort collectif permettant le redressement d'une entreprise.

Les possibilités d'exonération fiscale permettent d'éviter certains effets pervers, sur le plan fiscal, d'une restructuration du passif d'une entreprise en difficulté. Toutefois, la complexité du mécanisme mis en place, combinant une exonération temporaire à une exonération massive, ainsi que l'exclusion des réorganisations extrajudiciaires, risque d'en limiter le bénéfice aux (très) grandes entreprises.

Guy RULKIN (10)
Avocat

(10) Avec la collaboration de Mlle Aurélie Schotte, étudiante en 2^{ème} master droit – UCL

PACIOLI N° 324 (29 août – 11 september 2011)

6.8. D'autres pays nous montrent la voie

Tout comme l'an dernier, la FEB publie aujourd'hui un aperçu des mesures d'assainissement prises en Allemagne, en France, aux Pays-Bas et en Italie.

Ces pays présentent une situation budgétaire comparable à celle de la Belgique. Le timing n'est pas fortuit: dans les semaines à venir, les négociateurs gouvernementaux fédéraux seront probablement amenés à prendre des décisions en vue de résorber le déficit budgétaire, renforcer à nouveau la compétitivité de notre économie et financer le vieillissement de la population. Nous pouvons tirer plusieurs enseignements de l'aperçu se trouvant aux pages 2 et 3.

À l'instar de ces pays, la Belgique a, elle aussi, promis de résorber son déficit budgétaire au cours des prochaines années. La différence réside toutefois dans le fait que l'Allemagne, la France, les Pays-Bas et l'Italie ont tous, ces derniers mois, pris les mesures nécessaires pour pouvoir honorer leurs promesses: à l'avenir, il y sera quasiment impossible, en vertu de la Constitution, d'enregistrer encore un déficit budgétaire structurel. En Belgique aussi, il faudrait ancrer dans la Constitution un tel frein à l'endettement, et ce, pour les autorités tant fédérales que régionales. Cet ancrage, combiné à un assainissement réalisé - comme dans ces pays essentiellement du côté des dépenses, devrait convaincre les marchés financiers du fait que le déficit budgétaire sera résorbé sans trop de dommages pour l'économie belge.

Par ailleurs, nous remarquons que ces pays mettent tout en œuvre pour améliorer l'efficacité des pouvoirs publics. Cela se traduit notamment par le remplacement d'une partie seulement des fonctionnaires partant à la retraite, par la modération salariale et - pour l'Italie - par la suppression des niveaux de pouvoir et organismes devenus superflus. La Belgique n'étant déjà pas un exemple international à cet égard, elle ne pourra échapper à un tel dégraissage. Sans oublier les entreprises publiques telles que le groupe SNCB. Car, là aussi, on gaspille chaque année énormément d'argent du contribuable, e.a. en raison de frais généraux nettement trop élevés.

La Commission européenne prévoit qu'au cours des prochaines décennies, les dépenses dans le secteur des pensions augmenteront davantage en Belgique qu'en Allemagne, en France, aux Pays-Bas ou en Italie, sous l'effet du vieillissement. Or, ce n'est pas la Belgique, mais ces quatre pays qui mènent les réformes nécessaires en matière de pensions. Réformes qui ne se limitent d'ailleurs pas à relever l'âge effectif de la pension, mais qui intègrent également l'évolution de l'espérance de vie dans le débat sur les pensions. Il est évident que, dans ce domaine, la note du formateur Elio Di Rupo doit encore être remaniée.

Enfin, nous constatons que le tabou belge par excellence - à savoir l'indexation automatique des salaires - ne semble pas exister ailleurs. En France, l'indexation du salaire minimum a été réformée et, lors des négociations salariales en Italie, seule l'inflation hors prix énergétiques peut encore être prise en considération.

Quant à l'Allemagne et aux Pays-Bas, deux moteurs au sein de la zone euro, ils ne connaissent tout simplement pas d'indexation automatique des salaires. Combien de temps nos responsables politiques pourront-ils encore reporter ce problème ?

Lorsqu'on aligne tous ces constats, on retrouve en fait les recommandations transmises par la Commission européenne à la Belgique au mois de mai et intégralement approuvées par le Conseil européen, et donc aussi par la Belgique. Nous devons à présent concrétiser ces engagements, en vue de rester un partenaire fiable au sein de la zone euro. Nos principaux partenaires commerciaux ont une longueur d'avance sur nous. Un bon sprint devrait toutefois nous permettre de les rattraper et de prendre le train en marche.

RUDI THOMAES, ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ

Les mesures étudiées ou adoptées récemment dans d'autres pays:

	Budget	Administration	pensions
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> - déficit <3% d'ici à 2012 - déficit structurel de 0,5% d'ici à 2015 - 90% de l'assainissement via les dépenses - séparation rigoureuse entre recettes+dépenses: les aubaines fiscales ne peuvent servir à financer des dépenses + élevées 	<ul style="list-style-type: none"> - d'ici à 2015, économie de 6 milliards EUR via baisse du nombre de fonctionnaires - modération salariale dans le secteur public 	<ul style="list-style-type: none"> - porter l'âge légal de la pension à 66 ans d'ici à 2020 - concertation avec les partenaires sociaux pour lier l'âge de la pension à l'espérance de vie après 2020 - adaptation des incitants fiscaux pour les 2^e et 3^e piliers à l'âge plus élevé de la pension
ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> - déficit < 3% en 2011 - déficit structurel de 0,5% d'ici à 2014 - principalement via dépenses - Schuldenbremse : déficit budgétaire structurel des autorités fédérales de max. 0,35% d'ici à 2016 Les Länder ne peuvent plus avoir de déficit structurel d'ici à 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - économie de 4 milliards EUR par an sur l'admin. et les programmes publics : via la modération salariale et la baisse du nombre de fonctionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> - relèvement de l'âge de la pension à 67 ans entre 2012 et 2029 - le taux de cotisation ne peut excéder 20% en 2020 et 22% en 2030 - baisse du taux de remplacement - incitants fiscaux pour le 3^e pilier
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> - déficit < 3% d'ici à 2012 - équilibre budgétaire d'ici à 2013 - 2/3 de l'assainissement via les dépenses - inscription de l'équilibre budgétaire dans la Constitution 	<ul style="list-style-type: none"> - 8,5 milliards EUR de moins pour les ministères au cours des 2 prochaines années ; - seul fonctionnaire pensionné sur 5 remplacé. Pour les universités, 1 / 2 - gel des salaires - gel des mécanismes automatiques d'augmentation des salaires entre 2011 et 2014 - dans le secteur privé: plus d'indexation sur la base de l'inflation attendue, mais sur la base de l'inflation attendue sans l'énergie - baisse des salaires des ministres, parlementaires, ... - suppression de 50.000 mandats politiques - moins d'argent pour les régions et les pouvoirs locaux - suppression de provinces et de 1.500 petites communes - vaste processus de privatisation, essentiellement au niveau des communes 	<ul style="list-style-type: none"> - relèvement de l'âge de pension des femmes du secteur privé à 65 ans d'ici à 2015 - relèvement de l'âge de la pension des femmes du secteur public à 65 ans d'ici à 2012 - à partir de 2015, liaison automatique de l'âge de la pension anticipée et légale à l'évolution de l'espérance de vie - à partir de 2011, pension versée seulement 12 mois après l'acquisition de ce droit. Pour les indépendants, après 18 mois
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> - déficit de 3% d'ici à 2013 - assainissement annuel moyen de 1 % du PIB - 50% via les dépenses - croissance nominale nulle des dépenses, hors charges d'intérêt et pensions des fonctionnaires - proposition en vue d'inscrire l'équilibre budgétaire dans la Constitution 	<ul style="list-style-type: none"> baisse de plus de 10% des coûts de fonctionnement entre 2011 et 2013 seul 1 fonctionnaire pensionné sur 2 remplacé. 	<ul style="list-style-type: none"> - suppression progressive des systèmes de départ anticipé - relèvement de l'âge minimum de la pension à 62 ans d'ici à 2018 - relèvement de l'âge de la pension donnant droit à une pension complète à 67 ans d'ici à 2023 - liaison du nombre d'années de cotisations obligatoires pour le droit à une pension complète à l'évolution de l'espérance de vie - réforme de la pension des fonctionnaires : suppression de certains systèmes avantageux, augmentation des taux de cotisation,...

	sécurité sociale	fiscalité
PAYS-BAS	<ul style="list-style-type: none"> - d'ici à 2015, économie de 2,8 milliards EUR dans le secteur des soins de santé - économies au niveau de l'accueil des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> - rationalisation des crédits d'impôt - cotisations plus élevées pour les soins de santé - relèvement des primes patronales pour les accidents du travail - proposition visant à réduire l'impôt des sociétés à 24% - accises plus élevées sur le tabac
ALLEMAGNE	<ul style="list-style-type: none"> - baisse de l'indemnité de congé parental pour les salaires élevés - réforme des soins de santé : plus de transparence , de concurrence et d'économies - diminution des suppléments pour les chômeurs de longue durée 	<ul style="list-style-type: none"> - taxe sur les billets d'avion - renforcement de la fiscalité verte - taxe sur les carburants nucléaires - accises plus élevées sur le tabac - taxation du secteur financier - cotisations plus élevées pour les soins de santé
ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> - maîtrise des coûts de soins de santé 	<ul style="list-style-type: none"> - augmentation de la TVA - augmentation de la taxation de la plus-value de 12,5% à 20% - intensification de la lutte contre la fraude fiscale et sociale - péage sur les routes - augmentation de la taxe professionnelle pour les banques et les assurances - relèvement de la taxe sur les comptes de titres
FRANCE	<ul style="list-style-type: none"> - réforme de l'indexation du salaire minimum - taux nominal de croissance dans les soins de santé de 2,8% par an entre 2011 et 2014 	<ul style="list-style-type: none"> - diminution des dépenses fiscales de 10% - diminution des exonérations de cotisations sociales - augmentation du taux marginal supérieur de l'impôt des personnes de 40% à 41 % (à partir des revenus 2010) - relèvement de l'impôt sur les produits et les plus-values d'ordre financier - taxe de 3% sur les revenus les plus élevés tant que le déficit budgétaire excède 3% du PIB - accises plus élevées sur le tabac et l'alcool - baisse de la réduction d'impôt sur les heures supplémentaires - augmentation de la taxe sur la plus-value immobilière (à l'exception d'une première habitation) - baisse de la déduction forfaitaire des frais professionnels - restriction dans l'utilisation des pertes reportées - instauration d'une taxe sur les boissons contenant des sucres ajoutés - augmentation du prélèvement social sur les revenus du capital de 12,3% à 13,5%

7. Sozialgesetzgebung/Tarifpolitik

7.1. Beiträge zum Landesamt für Soziale Sicherheit - 4. Quartal 2011

Bereiche	ARBEITER			ANGESTELLTE		
	in % des Bruttolohnes zu 108 %			in % des Bruttogehaltes		
	Arbeitn.	Arbeitg.	Gesamt	Arbeitn.	Arbeitg.	Gesamt
<i>Globaler Beitrag</i>						
Altersrente	7,50	8,86	16,36	7,50	8,86	16,36
Krankheit-Invalidität						
* Pflege	3,55	3,80	7,35	3,55	3,80	7,35
* Entschädigung	1,15	2,35	3,50	1,15	2,35	3,50
Arbeitslosigkeit	0,87	1,46	2,33	0,87	1,46	2,33
Familienzulagen		7,00	7,00		7,00	7,00
Arbeitsunfall		0,30	0,30		0,30	0,30
Berufskrankheiten		1,00	1,00		1,00	1,00
Total Teil 1	13,07	24,77	37,84	13,07	24,77	37,84
<i>Sonstige allgemeine Beiträge</i>						
Jahresurlaub (2)		6,00	6,00			
Asbest-Fonds		0,01	0,01		0,01	0,01
Arbeitsunfall		0,02	0,02		0,02	0,02
Bezahlter Bildungsurlaub		0,05	0,05		0,05	0,05
Begleitplan		0,05	0,05		0,05	0,05
Kinderbetreuung		0,05	0,05		0,05	0,05
Arbeitslosigkeit (zeitw.,ältere)		0,10	0,10		0,10	0,10
Lohnmäßigung		7,48	7,48		7,48	7,48
<i>Beitrag Arbeitslosigkeit</i>						
* ab 10 Arbeitnehmer		1,60	1,60		1,60	1,60
* Lohnmäßigung		0,09	0,09		0,09	0,09
<i>Betriebsschließung</i>						
Klassische Funktion						
* 1-19 Arbeitnehmer		0,23	0,23		0,23	0,23
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
* ab 20 Arbeitnehmer		0,24	0,24		0,24	0,24
* Lohnmäßigung		0,01	0,01		0,01	0,01
Teilarbeitslosigkeit						
* Beitrag		0,29	0,29		0,29	0,29
* Lohnmäßigung		0,02	0,02		0,02	0,02
Gesamtes Total						
* 1-9 Arbeitnehmer	13,07	39,08	52,15	13,07	33,08	46,15
* 10-19 Arbeitnehmer	13,07	40,77	53,84	13,07	34,77	47,84
* ab 20 Arbeitnehmer	13,07	40,78	53,85	13,07	34,78	47,85

(1) nicht inbegriffen die auf Seite 2 vermerkten sonstigen Beiträge

(2) nicht inbegriffen der Beitrag von 10,27 % der Bruttolöhne zu 108 % des letzten Jahres, zu zahlen spätestens am 30. April.

Im Vergleich zum 3. Vierteljahr 2011 sind keine Änderung zu vermerken :

Nachfolgende Beiträge wurden in dieser Tabelle nicht aufgenommen. Es handelt sich um :

- * den Sonderbeitrag zur Sozialen Sicherheit seit 1. April 1994;
- * den Beitrag in Höhe von 8,86 % auf die Arbeitgeberleistungen im Rahmen einer übergesetzlichen Pensionsabsicherung;
- * den Beitrag in Höhe von 10,27 % zur Finanzierung des Jahresurlaubs von Arbeiter, berechnet auf 108 % der Lohnmasse des vorhergehenden Jahres und im Laufe des Monats April zu zahlen;
- * den Beitrag für die Ausbildung und die Beschäftigung von Risikogruppen, der 0,10 % für die Jahre 2011 und 2012 beträgt. Dieser Beitrag ist fällig für die Arbeitgeber, die diesbezüglich bis zum 1. Oktober 2011 kein Kollektivabkommen bei der zuständigen Kanzlei des Beschäftigungsministeriums hinterlegen werden;
- * die durch das L.S.S. erhobenen Beiträge für die Existenzsicherheitsfonds;
- * die verschiedenen Sonderbeiträge im Rahmen der konvent. Frühpension und die seit 01.04.1997 bestehenden Beiträge bezüglich gleichartiger Systeme der Sozialbegleitung (ONP : 6,20 - 18,59 oder 24,79 €/monatl. und ONSS : 24,79 - 49,58 - 74,37 oder 111,55 €/monatl.). Ab dem 01.04.07 werden diese durch Beiträge ersetzt, die in % ausgedrückt sind;
- * einen Sonderbeitrag von 32,25 % auf gewisse Zusatzentschädigungen zu Leistungen der Sozialen Sicherheit (Pseudo-Frühpension und Zuschläge zum Zeitkredit);
- * der neue Beitrag auf Firmenfahrzeuge, wirksam seit dem 01.01.2005, falls das Fahrzeug dem Arbeitnehmer auch für nichtberufliche Zwecke zur Verfügung gestellt wird und dies unabhängig einer finanziellen Beteiligung des Arbeitnehmers.
- * die Solidaritätsabgabe von 7,51 % bezüglich der Einstellung von Studenten während der Monate Juli, August und September (max. 23 Tage) : 5,01 % zu Lasten des Arbeitgebers, 2,5 % zu Lasten des Arbeitnehmers;
- * die Solidaritätsabgabe von 12,51 % im Falle der Anstellung von Studenten außerhalb der Zeit der verpflichtenden Schulanwesenheit und außerhalb der Ferienzeit, falls diese Beschäftigung nicht als normale Arbeitnehmertätigkeit im Sinne der Sozialen Sicherheit betrachtet wird : 8,01 % zu Lasten des Arbeitgebers, 4,5 % zu Lasten des Arbeitnehmers.
- * die Solidaritätsabgabe von 33 % seit 01/01/2009 auf die Zahlung oder Rückerstattung des Arbeitgebers von Verkehrsbußen des Arbeitnehmers.

7.2. Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsregelung für das Jahr 2012

Der Allgemeine Arbeitgeberverband Eupen-Malmedy-St.Vith (AAV) überreicht Ihnen nachfolgend einen VORSCHLAG zur Urlaubs-, Feiertags- und Festtagsregelung für das Jahr 2012.

Die einheitliche Gestaltung eines solchen Plans ist mit immer mehr Schwierigkeiten verbunden. Da die Arbeitszeitverkürzungen in verschiedenen Industriezweigen in Form von zusätzlichem Urlaub weitergegeben und vielfach auch noch Zusatzurlaub wegen langjähriger Betriebszugehörigkeit gewährt wird, stehen in den einzelnen Unternehmen zusätzliche freie Tage (= Kompensations- bzw. Kredittage) zur Verfügung.

In dem beiliegenden Vorschlag wird sich nur an die gesetzlichen Urlaubstage und Feiertage unter Berücksichtigung gewisser lokaler/sonstiger Festtage orientiert, berücksichtigt andererseits aber auch die Möglichkeit, im Sommer vier zusammenhängende Urlaubswochen zu gewähren.

Falls die gesetzlichen Urlaubstage bereits vollständig eingeplant wurden, sind zuzügliche freie Tage, mögliche Brücken oder lokale/sonstige Festtage oder die Zeit zwischen Weihnachten und Silvester durch die eventuell zur Verfügung stehenden innerbetrieblichen Kompensations- bzw. Kredittage zu belegen.

Der AAV kann aus diesen Gründen nur ein allgemein gültiges Schema vorlegen, das Sie nachfolgend vorfinden.

URLAUB

Der Haupturlaub ist darin 50 geplant, dass der Urlaubsbeginn

am Montag, dem 09.07.2012 (4 Wochen Haupturlaub) bzw.
am Montag, dem 16.07.2012 (3 Wochen Haupturlaub)

sein soll.

Die Unternehmen legen zu diesem Datum nunmehr nachfolgende Angaben für die weitere Planung fest:

	3 Wochen Urlaub	4 Wochen Urlaub
Anfang (Montag)	16.07.2012	09.07.2011
Ende (Sonntag)	05.08.2012	05.08.2011
Erster Arbeitstag (Montag)	06.08.2012	06.08.2011
Beanspruchte Urlaubstage	15 Tage	20 Tage
Resturlaub	5 Tage	0 Tag

GESETZLICHE FEIERTAGE - BRÜCKEN

In 2012 sind drei gesetzliche Feiertage zu verlegen und zwar der 01.01.2012 (fällt auf einen Sonntag), der 21.07.2012 (Samstag) sowie der 11.11.2012 (Sonntag). Das Gesetz sieht vor, dass solche Tage am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag gewährt werden müssen, es sei denn, dass auf Betriebsebene eine andere Lösung vereinbart wird.

Der Arbeitgeberverband bringt in Vorschlag, diese wie folgt zu verlegen:

- Verlegung des 01.01.2012 auf Montag, den 30.04.2012 (Brücke zum 01.05.2012);
- Verlegung des 21.07.2012 auf Freitag, den 18.05.2012 (Brücke zum 17.05.2012);
- Verlegung des 11.11.2012 auf Freitag, den 02.11.2012 (Brücke zum 01.11.2012).

WEIHNACHTEN 2012

Der erste Weihnachtstag (25.12) fällt auf einen Sonntag. Der zweite Weihnachtstag (26.12 kein gesetzlicher Feiertag) fällt folglich auf einen Montag, so dass hier ggf. eine Regelung zu finden ist:

- Für Firmen mit einem 3 Wochen-Haupturlaub können 5 der verbleibenden 5 Urlaubstage auf die Periode 24.12.-31.12.2012 (Montag bis Montag) gelegt werden.
- Für Firmen mit einem 4 Wochen-Haupturlaub sind ggf. Kredittage zu nutzen, um freie Tage zu gewähren.

LOKALE/SONSTIGE FESTTAGE – KREDITTAGE

Die Anwendung der Kredittage ist im vorliegenden Plan für den Montag (20.12.2012) und den Dienstag (21.02.2012) von Karneval vorgesehen. Dies gilt ebenfalls für den Kirmes-Montag: Sankt Vith (11.06.2012), Kirmes Eupen Oberstadt (18.06.2012) und Eupen Unterstadt (24.09.2012). In den anderen Ortschaften fallen entsprechende andere Tage an.

Die Regelung der sogenannten Kredittage kann aber nur bei den Unternehmen Anwendung finden, die im Laufe des Jahres pro Woche mehr arbeiten lassen als tariflich festgelegt ist und diese Mehrleistung dann in Form von Kompensations- bzw. Kredittagen bezahlen. Besteht das System der betrieblichen Kredittage nicht, sind entsprechende Betriebsvereinbarungen zu treffen, um solche freien Tage gegebenenfalls zu ermöglichen.

BETRIEBSORDNUNG

Die vorliegende Regelung ist Bestandteil der Betriebsordnung. Beachten Sie daher, dass der Urlaubsplan 2012 mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen zu besprechen und zu vereinbaren ist. Bis spätestens 15. Dezember 2011 ist der Urlaubsplan für das Jahr 2011 als Betriebsvereinbarung an eine Arbeitsinspektion einzureichen. Er wird somit Bestandteil der Betriebsordnung des Unternehmens. Abgehende oder ankommende Arbeitnehmer im Laufe des Jahres müssen sich nach dieser Vereinbarung richten.

Wir möchten ALLE UNTERNEHMEN bitten, möglichst die vorgeschlagenen Daten zu übernehmen, damit auf Ebene unseres Verbandsbezirkes eine einheitliche Regelung möglich wird.

GESETZLICHE FEIERTAGE 2012				
	Tag	Datum	Anmerkungen	
1. Neujahr	Samstag	01.01.	zu verlegen	
2. Ostern	Montag	09.04.		
3. 1. Mai	Dienstag	01.05.		
4. Christi Himmelf.	Donnerstag	17.05.		
5. Pfingsten	Montag	28.05.		
6. Nationaltag	Samstag	21.07.	zu verlegen	
7. Maria Himmelf.	Mittwoch	15.08.		
8. Allerheiligen	Donnerstag	01.11.		
9. Waffenstillstand	Sonntag	11.11.	zu verlegen	
10. Weihnachten	Dienstag	25.12.		
ZU VERLEGENDE FEIERTAGE 2012				
01.01. zu verl. auf	Montag	30.04.	Brücke zum 01.05.	
21.07. zu verl. auf	Freitag	18.05.	Brücke zum 17.05.	
11.11. zu verl. auf	Freitag	02.11.	Brücke zum 01.11.	
URLAUB 2012				
Haupturlaub - Arbeitstage		3 Wo. -14 AT	4Wo.-19 AT	
Zeit	von	Montag	16.07.	09.07.
	bis	Sonntag	05.08.	05.08.
Erster Arbeitstag		Montag	06.08.	06.08.
Resturlaub - Arbeitstage		5 AT	0 AT	
Verteilung		Montag	24.12.	-
		Mittwoch	26.12.	-
		Donnerstag	27.12.	-
		Freitag	28.12.	-
		Montag	31.12.	-
Restperiode Weihnachten -Silvester				
LOKALE/SONSTIGE FESTTAGE 2012				
Karneval	Montag	20.02.	20.02.	Urlaub
Karneval	Dienstag	21.02.	21.02.	Kredit
Karneval	Montag	11.06.	11.06.	Kredit
Kirmes Eupen - O.	Montag	18.06.	18.06.	Kredit
Kirmes St. Vith	Montag	24.09.	24.09.	Kredit
Kirmes Malmedy	Mittwoch	26.12.	-	Urlaub
2. Weihnachtstag	Mittwoch	-	26.12.	Kredit

Kredittage können nur dort in Anspruch genommen werden, wo eine entsprechende Regelung besteht (Vorarbeit)

7.3. Pouvoirs et devoirs des services d'inspection du travail

1. Introduction

Afin de rendre possibles une meilleure prévention et une politique de détection efficace, les compétences de l'inspection du travail ont été adaptées par le nouveau Code pénal social.

En effet, si la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail a eu pour objectif principal d'adapter la réglementation belge à la convention de l'O.I.T., le Code pénal social du 6 juin 2010 qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2011 vise à assurer une meilleure effectivité du droit du travail.

Même si un des principaux changements apportés par ce code est la diversification des sanctions, graduées en fonction de la gravité de l'infraction, le Code pénal social améliore la lisibilité et la cohérence des textes, notamment en ce qui concerne les devoirs et pouvoirs des services d'inspection du travail.

Désormais, la validité de l'action de l'Inspection sociale sera conditionnée par le respect de deux principes édictés par le Code pénal social: un principe de finalité et un principe de proportionnalité.

Gouverné par ces deux principes, l'inspecteur social bénéficie, dans l'exercice de sa mission de surveillance et de contrôle de pouvoirs importants (point 2) et est, en contrepartie, tenu de respecter des obligations spécifiques (point 3).

2. Les pouvoirs des inspecteurs sociaux

L'inspecteur social bénéficie d'une part, d'un pouvoir d'appréciation et, d'autre part, de pouvoirs d'investigation et de surveillance CF. Kefer, Précis de droit pénal social, Anthémis, 2008, p. 273 et s.).

2.1. Pouvoir d'appréciation

Outre leur mission de surveillance de l'application des lois sociales et de constatation des infractions qui y sont soumises, les inspecteurs bénéficient d'une compétence de conseil et d'avis auprès des employeurs et des travailleurs.

Dans ce cadre, l'inspecteur social dispose d'un pouvoir d'appréciation pour fournir des renseignements et des conseils, donner des avertissements, fixer au contrevenant un délai pour se mettre en règle, exercer ses pouvoirs d'investigation et de surveillance et de dresser des P.V. constatant les infractions aux dispositions du Code pénal social.

Ce pouvoir d'appréciation déroge à l'article 29 du Code d'instruction criminelle suivant lequel « toute autorité constituée, tout fonctionnaire ou officier public, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquerra la connaissance d'un crime ou d'un délit, sera tenu d'en donner avis sur le champ au (procureur du Roi) près le tribunal dans le ressort duquel ce crime ou délit aura été commis ou dans lequel (l'inculpé) pourrait être trouvé, et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs (. . .) » (M. Morsa, Les inspections sociales en mouvement, Larcier, 2011, p. 197 et s.).

2.2. Pouvoirs d'investigation et de surveillance

2.2.1. La visite des lieux de travail et/ou des espaces habités

Le Code pénal social va réglementer avec précision la visite opérée par les inspecteurs sociaux (Ch.-E. Clesse, « Le Code pénal social - Premiers commentaires des principales nouveautés », J.T.T., 2010, p. 369 et s.).

En ce qui concerne l'accès aux lieux de travail ou autres lieux qui sont soumis à leur contrôle, ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance, les inspecteurs sociaux peuvent toujours, dans l'exercice de leur mission, pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail.

En ce qui concerne l'accès à certains locaux habités: le code dispose que les inspecteurs sociaux ont uniquement accès aux espaces habités dans les cinq cas suivants:

- lorsqu'ils se rendent sur place pour constater une infraction en flagrant délit ;
- à la demande ou avec l'accord de la personne qui a la jouissance réelle de l'espace habité; la demande ou l'accord doit être donné par écrit et préalablement à la visite domiciliaire;
- en cas d'appel provenant de ce milieu;
- en cas d'incendie ou d'inondation;
- ou lorsqu'ils sont en possession d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par le juge d'instruction.

La modification la plus importante apportée par le Code pénal social concerne ici le transfert de compétence, en matière de délivrance du mandat de visite domiciliaire, du juge de police au juge d'instruction.

En ce qui concerne la procédure d'obtention de mandat de visite domiciliaire, à partir du 1er juillet prochain, le juge d'instruction sera saisi par le biais d'une demande motivée qui contiendra au moins les données suivantes:

- l'identification des espaces habités qui font l'objet de la visite domiciliaire;
- la législation qui fait l'objet du contrôle et pour laquelle les inspecteurs sociaux sont d'avis qu'ils ont besoin d'une autorisation de visite domiciliaire;
- le cas échéant, les infractions éventuelles qui font l'objet du contrôle, ainsi que tous les documents et renseignements desquels il ressort que l'utilisation de ce moyen est nécessaire.

Pour l'accès aux espaces habités après 21h00 et avant 5h00, les inspecteurs sociaux peuvent obtenir une autorisation de visite domiciliaire moyennant une motivation spéciale de la demande au juge d'instruction.

2.2.2. Le droit de recherche

Les inspecteurs sociaux peuvent procéder à la recherche et à l'examen des supports d'information dans les cas suivants:

- lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire, ne présente pas volontairement les supports d'information, sans toutefois s'opposer à cette recherche ou à cet examen;
- lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire, n'est pas joignable au moment du contrôle.

Les inspecteurs sociaux peuvent uniquement procéder à la recherche ou à l'examen de ces supports d'information à la condition que la nature de la recherche ou celle de l'examen l'exige lorsque le danger existe qu'à l'occasion du contrôle, ces supports d'information ou les données qu'ils contiennent disparaissent ou soient modifiés, ou lorsque la santé ou la sécurité des travailleurs le requiert.

Lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire, s'oppose à cette recherche ou à cet examen, un procès-verbal est établi pour obstacle à la surveillance.

2.2.3. Le droit d'accès au système informatique

Lorsque les supports d'information contenant soit des données sociales, soit d'autres données prescrites par la loi, sont accessibles par un système informatique ou par tout autre appareil électronique à partir du lieu de travail ou d'un autre lieu qui est soumis au contrôle des inspecteurs sociaux, l'employeur, ses préposés ou mandataires doivent assurer aux inspecteurs sociaux un droit d'accès par voie électronique au système informatique ou à tout autre appareil électronique et à ses données, un droit d'accès physique à l'intérieur du boîtier du système informatique ou de tout autre appareil électronique, ainsi qu'un droit de téléchargement et d'utilisation par voie électronique de ces données.

L'employeur, ses préposés ou mandataires qui recourent à un système informatique ou à tout autre appareil électronique pour établir, tenir et conserver les données sociales, ou d'autres données prescrites par la loi, sont tenus, lorsqu'ils en sont requis par les inspecteurs sociaux, de leur communiquer, sans déplacement, les dossiers d'analyse, de programmation, de gestion et de l'exploitation du système utilisé.

Les inspecteurs sociaux peuvent prendre des copies, sous n'importe quelle forme, des supports d'information - données sociales, prescrites par une loi, ou toutes autres données qu'ils jugent nécessaires à l'accomplissement de leur mission ou des données qu'ils contiennent, ou se les faire fournir sans frais par l'employeur, ses préposés ou mandataires.

En ce qui concerne l'intégrité des données, les inspecteurs sociaux peuvent vérifier, au moyen du système informatique ou par tout autre appareil électronique et avec l'assistance de l'employeur, de ses préposés ou mandataires, la fiabilité des données et traitements informatiques, en exigeant la communication de documents spécialement établis en vue de présenter les données enregistrées sur les supports informatiques sous une forme lisible et intelligible.

2.2.4. La saisie et la mise sous scellés

Les inspecteurs sociaux peuvent saisir ou mettre sous scellés les supports d'information contenant les données sociales ou d'autres données prescrites par la loi, que l'employeur, ses préposés ou mandataires soient ou non propriétaires de ces supports d'information.

En ce qui concerne les autres biens, les inspecteurs sociaux peuvent les saisir ou les mettre sous scellés, et ce indépendamment du fait que le contrevenant en soit ou non propriétaire. La mise sous scellés doit être envisagée dans le cadre légal strict imposé, ce qui implique que les inspecteurs du travail ne peuvent pas saisir un véhicule ou des sommes d'argent qui seraient le produit de l'infraction. Dans cette hypothèse, seule une saisie judiciaire est envisageable.

2.2.5. Le droit de faire des constatations par images

Le nouveau Code pénal social renforce les droits de la défense en matière de constatation par images établies par les inspecteurs du travail.

Les inspecteurs seront dorénavant tenus d'obtenir l'autorisation du juge d'instruction pour faire des images dans un lieu habité, sauf si ces images sont destinées à établir une infraction en matière de bien-être des travailleurs qui a engendré ou pourrait engendrer un accident du travail.

2.2.6. L'action en cessation

Avec le Code pénal social, il appartiendra aux fonctionnaires dirigeants des services d'inspection compétents, et non plus au ministre compétent, d'intenter l'action en cessation.

2.2.7. Le procès-verbal d'audition

En ce qui concerne les conditions de fond et de forme des procès-verbaux d'audition et de constat d'infraction, le nouveau Code pénal social prévoit des dispositions offrant une meilleure visibilité, et donc une meilleure effectivité, des droits de la défense.

3. Les devoirs des inspecteurs sociaux

Ils sont au nombre de quatre: devoir de confidentialité, discrétion, intégrité et déontologie.

La loi du 16 novembre 1972 a transposé dans l'ordre juridique belge l'article 15 de convention n° 81 de l'O.I.T. qui prévoit que:

« Sous réserve des exceptions que la législation nationale pourrait prévoir, les inspecteurs du travail :

- a) n'auront pas le droit d'avoir un intérêt quelconque direct ou indirect dans les entreprises placées sous leur contrôle;
- b) seront tenus, sous peine de sanction pénales ou de mesures disciplinaires appropriées, de ne point révéler, même après avoir quitté leur service, les secrets de fabrication ou de commerce ou les procédés d'exploitation dont ils peuvent avoir eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions;
- c) devront traiter comme absolument confidentielle la source de toute plainte leur signalant un défaut dans l'installation ou une infraction aux dispositions légales et devront s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection comme suite à une plainte. »

Cette disposition constitue la source normative des inspecteurs sociaux.

Il en ressort notamment quatre devoirs que les inspecteurs sociaux sont tenus de respecter, sauf à encourir, notamment, des sanctions pénales.

3.1. Confidentialité des données

Les inspecteurs sociaux doivent prendre les mesures nécessaires afin de garantir le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont ils ont obtenu connaissance dans l'exercice de leur mission ainsi que l'usage de ces données aux seules fins requises pour l'exercice de leur mission de surveillance.

Le Code pénal social étend cette obligation de confidentialité aux tiers.

3.2. Devoir de discrétion

Sauf autorisation expresse de l'auteur de la plainte ou de la dénonciation relative à une infraction aux dispositions des législations dont ils exercent la surveillance, les inspecteurs sociaux ne peuvent révéler en aucun cas, même devant les tribunaux, le nom de l'auteur de cette plainte ou de cette dénonciation.

Cette obligation de discrétion vise à prévenir toute mesure de représailles que l'employeur pourrait entreprendre à l'encontre du travailleur qui serait à l'origine de la plainte.

Cette obligation implique également l'interdiction de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une enquête à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation.

La méconnaissance de cette obligation, tout comme la méconnaissance de l'obligation de confidentialité, pourra être sanctionnée sur la base de l'article 458 du Code pénal.

3.3. Obligation d'intégrité

Les inspecteurs sociaux ne peuvent avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises ou institutions qu'ils sont chargés de contrôler.

La notion d'intérêt direct peut consister dans l'exercice de toute fonction, même gratuit, dans les affaires privées à but lucratif.

Cette notion peut viser, par exemple, l'interdiction de principe dans le chef des inspecteurs de détenir des parts dans la société placée sous contrôle.

Quant à la notion d'intérêt indirect, qui n'a fait l'objet d'aucune précision au cours des travaux préparatoires de la loi du 16 novembre 1972, la doctrine enseigne qu'il consiste en « toute raison (. . .) de nature personnelle qui seraient de nature à priver d'objectivité le contrôle effectué» (M. Morsa, Les Inspections sociales en mouvement, Larcier, 2011, p.358).

3.4. Respect des règles de déontologie

Les inspecteurs sociaux sont tenus de respecter, dans l'exercice de leur mission de surveillance, les règles de la déontologie qui seront contenues dans un Code de déontologie établi par le Roi.

En effet, il a été confié au Roi de déterminer ces règles déontologiques, après avis du Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

Il en ressortira notamment que les nouveaux pouvoirs des inspecteurs sociaux doivent être utilisés raisonnablement et de manière responsable, dans les circonstances pour lesquelles ils sont prévus.

4. Conclusions

Le Code pénal social est destiné à accroître l'efficacité du droit du travail.

Avec un tel dispositif légal, les compétences de l'inspection du travail semblent adaptées afin d'obtenir une meilleure prévention et une politique de détection efficace.

Le Code pénal social augmente pouvoirs mais aussi les devoirs des services d'inspection du travail en permanence tenu au respect des deux principes de finalité et de proportionnalité.

Un nouvel acteur intervient, le juge d'instruction, habilité désormais à accorder au service d'inspection du travail un mandat de visite domiciliaire.

Tout en veillant au respect de droits fondamentaux, tel que l'inviolabilité du domicile garanti par l'article 15 de la Constitution belge, le Code pénal social semble à même d'assurer une meilleure effectivité du respect du droit social, peut-être un pas de plus vers l'efficacité de celui-ci.

Michel STRONGYLOS
Avocat Elegis-Hannequart & Rasir
PACIOLI n° 326 – 26 september – 9 octobre 2011

7.4. Sozialstrafgesetzbuch seit 1. Juli 2011 in Kraft

Am 1. Juli 2011 ist das Gesetz vom 6. Juni 2010 zur Einführung des Sozialstrafgesetzbuchs in Kraft getreten. Somit ist das Sozialstrafgesetzbuch ein Fakt. Mit Ausnahme der Unterstrafestellung von Verstößen gegen allgemein verbindlich erklärte kollektive Arbeitsabkommen (die erst mit Inkrafttreten am 1. Juli 2013 unter Strafe gestellt werden), werden Verstöße gegen das nationale Arbeitsrecht und das Sozialsicherheitsrecht künftig anhand der im Sozialstrafgesetzbuch vorgesehenen Sanktionen bestraft.

Das Sozialstrafgesetzbuch gruppiert unter anderem die Vergehen und ihre Bestrafung/Sanktionen. Erstmals sind nämlich so gut wie alle föderalen Bestimmungen koordiniert. Ziel dieses Sozialstrafgesetzbuchs ist, die Befolgung des Sozialrechts auf effizientere Weise durchzusetzen.

Neben der klaren Auflistung aller strafbaren Vergehen in Buch 11 ist eine der größten Neuerungen die Einführung von nur 4 strafbaren Kategorien, wobei die leichteren Verstöße der ersten Kategorie nicht unter Strafe gestellt werden. Ohne Einbeziehung gerichtlicher Instanzen können nur noch auf ausschließliche Initiative des betroffenen Inspektionsdienstes administrative Geldbußen verhängt werden. Auch die Gefängnisstrafe wurde für die meisten Vergehen abgeschafft. Darüber hinaus wurden sowohl die administrativen als auch die strafrechtlichen Sanktionen an das System der Zuschlagszehntel gekoppelt. Außerdem wird die Sanktion bei einer Reihe von Vergehen ebenso oft verhängt, wie Arbeitnehmer betroffen sind, allerdings mit einer Höchstgrenze. Die Möglichkeit mildernder Umstände ist ebenfalls vorgesehen, aber im Wiederholungsfall kann die Sanktion auch verdoppelt werden. Zusammengefasst sehen die Sanktionen - bereits um die Zuschlagszehntel erhöht - wie folgt aus:

Für die schwersten Vergehen der Kategorien 3 und 4 wurden auch besondere Sanktionen vorgesehen, die vom Gericht verhängt werden können. Es handelt sich um ein Betriebsverbot, ein Berufsverbot oder eine Betriebsschließung.

Die meisten Verstöße im Sozialstrafrecht fallen unter Kategorie 2 und 3.

Ein Beispiel für ein Vergehen der Kategorie 2 betrifft die Nichtbezahlung des Solidaritätsbeitrags/der (Oz-Steuer durch den Arbeitgeber, sobald ein Fahrzeug für andere als rein berufliche Zwecke (gesetzliche Vermutung) zur Verfügung gestellt wird. Der Arbeitgeber bezahlt einen Monatsbeitrag von mindestens 20,83 EUR, unabhängig davon, ob das Fahrzeug den ganzen Monat genutzt wird oder nicht. Zusätzlich kann das LASS den Arbeitgeber bei Nichtmeldung oder fehlerhafter Meldung ebenfalls mit einer Sanktion bestrafen, die aus der Bezahlung des Doppelten des geschuldeten Betrags besteht.

Beispiele für Vergehen der Kategorie 3 sind das Nichtabschließen einer Arbeitsunfallversicherung und die Nichtbefolgung der Regeln zur Teilzeitarbeit.

Ein Beispiel der Kategorie 4 ist das Unterlassen einer Dimona-/Limosa-Meldung. Erfolgt keine unmittelbare Beschäftigungsmeldung (Dimona-Meldung), kann das LASS ebenfalls den einmaligen Solidaritätsbeitrag von 2.548,13 EUR pro Arbeitnehmer verhängen, vermindert um die gemeldeten LASS-Beiträge des Quartals der Feststellung.

ÜBERSICHT DER ANFÄLLIGEN STRAFEN

	verwaltungstechnisch		strafrechtlich		Gefängnisstrafe		Besond.
	mind.	höchst.	mind.	höchst.	mind.	höchst.	Sanktion
Kategorie 1	55 €	550 €					
Kategorie 2	137,5 €	1.375 €	275 €	2.750 €			
Kategorie 3	275 €	2.750 €	550 €	5.500 €			möglich
Kategorie 4	1.650 €	16.500 €	3.300 €	33.000 €	6 Monate	3 Jahre	möglich

EVELINE NAUDTS
eveline.naudts@bdo.be
BDO Rechtsberater

BDO RUNDSCHREIBEN Nr. 3/2011

7.5. Gibt es spätestens am 8. Juli 2013 keine Unterschiede mehr zwischen Arbeitern und Angestellten mehr?

Bereits in seinem Urteil Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993 sprach sich der Verfassungsgerichtshof (damals noch Schiedshof) zu den unterschiedlichen Kündigungsfristen bei Arbeitern und Angestellten aus. Der Gerichtshof urteilte damals, dass die Einführung des Unterschieds zwischen Arbeitern und Angestellten zu Beginn des 20. Jahrhunderts zwar gerechtfertigt gewesen sei, dass sich aber die Situation im Laufe der Zeit geändert habe, dass der Unterschied nicht mehr als objektiv und vernünftig betrachtet werden könne. Der Gerichtshof äußerte sich jedoch nicht über einen bestimmten Termin, bis zu dem die Unterschiede in der Behandlung beseitigt werden sollten.

Die Unterschiede sind facettenreich - sowohl im Hinblick auf das Arbeitsrecht als auch die Sozialgesetzgebung. Sie betreffen u.a. die Probezeit, den garantierten Lohn, die Entlohnung, die vorübergehende Arbeitslosigkeit, Urlaubsgeld oder den Schutz vor willkürlicher Entlassung. Mal ist die Situation für die Arbeiter günstiger als für die Angestellten, aber oft ist es auch umgekehrt.

Seitdem blieb es den Sozialpartnern überlassen, die beiden Status einander anzunähern. Seit 1993 gibt es Verbesserungen, wie auch der Verfassungsgerichtshof in seinem Urteil vom 7. Juli 2011 bemerkt, u. a. durch das KAA Nr. 75 und das Gesetz vom 12. April 2011. Dieses Gesetz wurde eingeführt, nachdem bei den zweijährlichen überberuflichen Beratungen keine Übereinstimmung erzielt werden konnte und die Regierung notgedrungen eine Reihe von Entscheidungen treffen musste. Es wurden u. a. folgende Änderungen festgelegt:

DIE WICHTIGSTEN VERÄNDERUNGEN:

° Bei Angestellten, deren Arbeitsvertrag ab dem 1. Januar 2012 in Kraft tritt und deren Jahresentgelt mehr als 16.100 EUR (30.535 EUR im Jahr 2011) beträgt, wird die vom Arbeitgeber zu berücksichtigende Kündigungsfrist in der Praxis nicht mehr durch die Claeys-Formel bestimmt, sondern wie folgt festgelegt:

- 91 Tage (3 Monate) bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als 3 Jahren
- 120 Tage bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer zwischen 3 und 4 Jahren (116 Tage ab dem 1. Januar 2014)
- 150 Tage bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer zwischen 4 und 5 Jahren (145 Tage ab dem 1. Januar 2014)
- 182 Tage bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer von 5 bis 6 Jahren
- 30 Tage für jedes angefangene Jahr der Betriebszugehörigkeit bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer von mindestens 6 Jahren (29 Tage ab dem 1. Januar 2014).

Im Fall der Kündigung durch den Angestellten (Verträge ab dem 1. Januar 2012) lauten die Kündigungsfristen:

- 45 Tage bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer von weniger als 5 Jahren
- 90 Tage bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer von 5 bis 10 Jahren
- 135 Tage bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als 10 Jahren
- 180 Tage bei Angestellten mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als 15 Jahren und einem Bruttojahresgehalt von 32.200 EUR (61.071 EUR im Jahr 2011)

Die wirtschaftliche Arbeitslosigkeit für Angestellte wird mit Inkrafttreten am 1. Januar 2012 definitiv in das Gesetz über die Arbeitsverträge aufgenommen, jedoch unter weniger strengen Bedingungen.

Neue Mindestkündigungsfristen für Arbeiter bei Arbeitsverträgen, die ab dem 1. Januar 2012 in Kraft treten (Koeffizient von 1,15 mit der Möglichkeit zur Abweichung auf sektorieller Ebene).

Ersatz der pauschalen Krisenprämie durch ein vom LfA bezahltes Kündigungsgeld in Höhe von:

- * 1.250 EUR bei Kündigung unter Anwendung der neuen Regelung
- * Bei Kündigung ab 2012 eines Beschäftigungsverhältnisses, das vor dem 1. Januar 2012 begonnen hat (heutige Kündigungsfristen):
- * 1.250 EUR bei einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten bis 5 Jahren
- * 2.500 EUR bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 bis 10 Jahren
- * 3.750 EUR bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren.

Die Kündigungsfristen von Arbeitern liegen sogar mit diesem neuen Gesetz noch immer bei einem Drittel bis einem Viertel der Kündigungsfristen von Angestellten. So liegt beispielsweise unter Anwendung des neuen Gesetzes die Kündigungsfrist für Arbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit zwischen 5 und 10 Jahren nur bei 48 Tagen, für Angestellte dagegen mindestens bei 182 Tagen.

Der Verfassungsgerichtshof urteilte nunmehr, dass die Zeit nicht unbegrenzt ist, die sich der Gesetzgeber nehmen darf, um eine festgestellte nicht verfassungsmäßige Situation zu bereinigen. Er ist der Ansicht, dass achtzehn Jahre nach dem vorigen Urteil des Gerichtshofs die schrittweise Harmonisierung der Status nicht länger dafür verantwortlich gemacht werden könne, dass diese Unterschiede noch geraume Zeit bestehen bleiben. Der Gerichtshof urteilt deshalb, dass die heutigen Unterschiede bis spätestens 8. Juli 2013 (20 Jahre nach seinem ersten Urteil) akzeptiert werden können .

In einem Pressebericht rief Joelle Milquet, die Ministerin der Beschäftigung, bereits am Tag der Urteilsverkündung die Sozialpartner auf, ihre Arbeit an diesem Thema wieder aufzunehmen. Die Frage ist jedoch, ob viel von einer sozialen Konzertierung erwartet werden darf, die bereits vorher zu keinem überberuflichen Abkommen führte. Im Pressebericht wird erwähnt, dass es mangels eines Abkommens Pflicht einer neuen Regierung sein würde, die nötigen Maßnahmen zu treffen.

Mit Ausnahme der Arbeitsverträge, die ab dem 1. Januar 2012 in Kraft treten, wird sich konkret vorläufig nichts ändern. Theoretisch können andere Gerichte als das Brüsseler Arbeitsgericht noch Fragen zwecks Vorabentscheidung an den Verfassungsgerichtshof stellen, aber wahrscheinlich bleibt dieser doch bis zum 8. Juli 2013 bei seinem Standpunkt.

Es wird sich jedoch viel ändern müssen. Der Gerichtshof sprach sich mit diesem Urteil schließlich auch über die Diskriminierung auf dem Gebiet des Karenztags für Arbeiter aus und gibt deutlich zu verstehen, dass er alle auf dem Unterschied zwischen intellektueller Arbeit (Angestellte) und Handarbeit (Arbeiter) beruhenden Unterschiede als nicht verfassungsgemäß betrachtet.

Angesichts der Komplexität und der Vielfalt der Unterschiede, die jetzt innerhalb relativ kurzer Zeit aus der Welt geschafft werden müssen, steht jedenfalls schon eine neue Herausforderung auf der bereits gut gefüllten politischen Tagesordnung .

TOM LAUREYS
tom.laureys@bdo.be
BOO Rechtsberater

BDO RUNDSCHREIBEN Nr. 3/2011

7.6. Zwei Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Kontinuität der Unternehmen: Bilanz

Das Gesetz über die Kontinuität der Unternehmen vom 31. Januar 2009, das am 1. April 2009 in Kraft getreten ist, ist von einem gewissen Erfolg gekennzeichnet, da es die missbräuchliche Nutzung des Verfahrens der gerichtlichen Reorganisation durch effektive Vorbeugungsmaßnahmen verhinderte. Das Gesetz kehrt zu einer traditionelleren Auslegung der Konkurskriterien zurück und sorgt für eine Neuausrichtung der Aufgaben der Handelsuntersuchungskammern.

Anlässlich des zweiten Jahrestages des Inkrafttretens des Gesetzes über die Kontinuität der Unternehmen drängte sich eine erste Bilanz der Lehren aus der Praxis auf.

ERFOLG DES NEUEN GESETZES

Die Anzahl der jährlichen Konkurse ist von 500 im Jahr 1899 auf 10.000 im Jahr 2009 gestiegen. Es war also logisch, ein konkursvorbeugendes Gesamtverfahren einzuführen. Und obgleich das Verfahren des gerichtlichen Vergleichs nicht den erhofften Erfolg hatte, belegt die Anzahl der eingeleiteten gerichtlichen Reorganisationsverfahren seine Popularität.

Diese Begeisterung beruht darauf, dass Handelsgerichte, Berufs- und Laienrichter den Wert dieses Gesetzes erkannt haben, das durch seine ratio legis zugleich gestattet, der Unbeweglichkeit der Schuldner zu begegnen und die missbräuchliche Einleitung eines Verfahrens zu vermeiden. Die ursprüngliche Befürchtung der Handelsrichter, dass ihre Ermessensfreiheit betreffend die Zulässigkeit und Begründung von Anträgen auf gerichtliche Reorganisation beeinträchtigt werden könnte, wurde von der praktischen Umsetzung des Gesetzes in den Gerichten und durch die schrittweise Verinnerlichung der Philosophie des Gesetzes beschwichtigt.

STRUKTUR DES GESETZES

Das Gesetz bietet Schuldner in Schwierigkeiten zahlreiche Instrumente, die sich aufgrund einer großen Flexibilität bei der Anwendung anpassen lassen. Man kann sich das Kontinuitätsgesetz wie eine überkuppelnde Konstruktion vorstellen, die ein Hauptziel verfolgt: den Erhalt der Kontinuität der Unternehmen. Diese Kuppel ruht auf drei Pfeilern, die den drei Hauptkapiteln des Gesetzes entsprechen.

1. Pfeiler: Ermittlung der Unternehmen in Schwierigkeiten und Verfolgung durch die Handelsuntersuchungskammer

Der Pfeiler des Gesetzes, der am stärksten klassisch und am wenigsten innovativ ist. Trotzdem wurde eine Neuorientierung der Handelsuntersuchungskammern durchgeführt, um ihre Aufgabe neu zu definieren, die künftig nicht nur daraus besteht, die Kontinuität der Unternehmen zu fördern, sondern auch den Schutz der Gläubigerrechte sicherzustellen.

2. Pfeiler: Vorgerichtliche Reorganisationsinstrumente

Diese Instrumente sind in Wahrheit Akteure, die jeweils eine eigene Rolle in der Reorganisation von Unternehmen spielen. Es handelt sich um den Unternehmensvermittler, den gerichtlichen Mandatsträger und die gütliche Einigung zwischen Schuldner und Gläubigern, die nötigenfalls diverse Maßnahmen zur Schlichtung und Reorganisation des Unternehmens ergreifen, eine Funktionsstörung bei Management oder Verwaltung eines Unternehmens beseitigen sowie eine Einigung zwischen mehreren Parteien herbeiführen, um eine bestimmte Finanzlage zu sanieren.

3. Pfeiler: Gerichtliche Reorganisationsinstrumente

Der enorme Vorteil des vom Richter angewendeten allgemeinen Rechts, nämlich des Aufschubs, der das Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum vor seinen Gläubigern schützt, wird von einer förmlicher betreuten Reorganisation unter direkter Kontrolle der gerichtlichen Organe begleitet. Dem Schuldner stehen drei unterschiedliche Verfahren zur Verfügung: die Reorganisation durch gütliche Einigung, durch kollektive Einigung oder durch die Übertragung unter die Autorität des Gerichts. Diese Verfahren gestatten, eine Einigung unter dem Schutz des Gerichts zu erzielen. Die Einkommenssteuerbefreiung für Gewinne aufgrund der Ermäßigungen von Schuldforderungen und die Bezeichnung der Mehrwertsteuerschuld, die sich aus dem Erstattungsrecht der Gläubiger ergibt, als aufgeschoben, sind einige der steuerlichen Bestimmungen, von denen das Unternehmen profitiert.

"PORTALANSATZ" UND SANKTIONIERUNG EINES VERFAHRENSMISSBRAUCHS

"Portalansatz"

Der "Portalansatz" ist die Idee eines Zugangswegs, der durch den umfassenden Zugang zum Verfahren gekennzeichnet ist, und den so gut wie alle Unternehmen nutzen können, die vor Schwierigkeiten stehen, egal, wie groß diese sein mögen. Dieser einfache Zugang wurde ursprünglich kritisiert. Allerdings rechtfertigen zwei Aspekte diesen "Portalansatz": Einerseits hat die Begleitung eines Unternehmens in Schwierigkeiten Vorrang vor dem Risiko eines Missbrauchs oder Betrugs und andererseits kann man einem Verfahren stets die Wendung hin zu einer Übertragung unter die Autorität des Gerichts geben.

Sanktionen für faktische Konkurse und unbegründetes Einlegen von Rechtsmitteln gegen das Reorganisationsverfahren

Das Gesetz ist überhaupt nicht lax und ermöglicht Sanktionen gegen diejenigen, die trotz der Bedrohungen für die Kontinuität ihres Unternehmens inaktiv bleiben. Vereinfacht wurde die vorsorgliche Enteignung von Schuldnern, die anscheinend so gut wie bankrott sind, ohne es zuzugeben, oder die kein gerichtliches Reorganisationsverfahren anstreben. Es ist nicht mehr erforderlich, dass ein Insolvenzrisiko des Schuldners oder eine Bösgläubigkeit seinerseits nachgewiesen wird. Bei Inaktivität kann das Gericht direkt dem Antrag auf Übertragung der gesamten oder eines Teils der Aktivitäten eines Unternehmens stattgeben, der vom Staatsanwalt, einem Gläubiger oder einer anderen interessierten Partei gestellt wird. Bei schwerer Pflichtverletzung, einem entsprechenden Fehler oder offensichtlicher Bösgläubigkeit kann das Gericht den Unternehmensleiter durch einen gerichtlichen Mandatsträger oder einen vorübergehenden Verwalter ersetzen. Das Gericht kann außerdem das vorzeitige Verfahrensende anordnen, wenn die Kontinuität des Unternehmens nachweislich gefährdet ist. Neben anderen genügen diese Bestimmungen als Hindernis für Missbrauch.

UNERLÄSSLICHE NEUORIENTIERUNG DER HANDELSUNTERSUCHUNGEN

Notwendigkeit, die gerichtliche Intervention in Unternehmen in Schwierigkeiten vorzusehen

Die Einschätzung der Umstände des Konkurses erfolgt künftig mit neuer Strenge in dem Sinne, dass der Konkurs über ein Unternehmen eröffnet werden muss, sobald es ihm unmöglich geworden ist, innerhalb einer zumutbar kurzen Frist seine gesamten Schulden zu begleichen, oder dann, wenn sein Cashflow sich nicht wie normal entwickelt.

Die Handelsuntersuchungskammern unentbehrlicher Motor der gerichtlichen Reorganisation

Die Aufgabe der Untersuchungskammern ist nicht mehr nur, die Kontinuität der Unternehmen zu fördern, sondern auch, über den Gläubigerschutz zu wachen. Die verwaltungsmäßige Natur des Vorgehens der Kammern wird geändert. Die Möglichkeit der

Nichtigkeitsklage wird für alle ihre Handlungen eingeführt, die eine Befugnisüberschreitung darstellen, das Gesetz verletzen oder nicht ordnungsgemäß erfolgen.

Der Vorrang für den Erhalt des Unternehmens rechtfertigt nicht, die Gläubigerrechte zu opfern

Das verfolgte Ziel der Kontinuität darf nicht dazu führen, dass die Interessen der Gläubiger vernachlässigt werden. Beispielsweise ist die Enteignung eines Gläubigers durch den Schuldner in Schwierigkeiten ebenso undenkbar wie eine Übertragung des Unternehmens, ohne vorher die überlassenen Aktiva zu verkaufen, um die Gläubiger abzufinden, die eine Eintragung oder ein Vorrecht auf diese Aktiva haben.

Die Rolle des Zahlenprofis in dem neuen Verfahren

Die Rolle des Buchhalters ist entscheidend, um die Unternehmensleiter zu warnen, und um die nötigen Simulationen aufzustellen, damit die Überlebenschancen des Unternehmens abgeschätzt werden können. Er muss rechtzeitig die Aufmerksamkeit des Unternehmens wecken, dessen Ergebnisse kurzfristig die finanziellen Möglichkeiten der Gesellschaft beeinträchtigen könnten, wenn die Verluste das Eigenkapital aufzehren.

Die Rolle des Kommissars dagegen ist, sich im Rahmen seiner Verantwortlichkeiten Fragen über die Kontinuität des Betriebs zu stellen, sobald er schwerwiegende Fakten feststellt, die die Kontinuität des von ihm geprüften Unternehmens beeinträchtigen könnten. Dabei stützt er sich auf die Bestimmungen des Gesellschaftsgesetzbuchs.

Der Zahlenprofi wird also zu einem wesentlichen und unabhängigen Akteur, der eine wichtige vorbeugende Rolle spielt, wenn Alarmsignale auf das Ende des Unternehmens hinweisen. Die Aufgabe des Experten beruht hauptsächlich auf seinen eigenen Techniken, um die Unternehmensleiter dazu anzuregen, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Insbesondere geht es darum,

- rechtzeitig die Schwierigkeiten des Unternehmens zu erkennen und seine Kontinuität zu rechtfertigen;
- die Rentabilität zu analysieren (Übersichtstabelle, analytische Buchhaltung usw.);
- je nach Aktivität des Unternehmens einen vollständigen Geschäftsplan für kurze Zeiträume auszuarbeiten.

FAZIT

Das neue Gesetz über die Kontinuität der Unternehmen stärkt die Rolle des Fachmanns hinsichtlich der Beratung, die er dem Verwaltungsorgan einer Gesellschaft zukommen lassen muss, die sich in dem gefährlichen Bereich einer möglichen Diskontinuität befindet.

Dieses neue Gesetz ist positiv und soll ein leistungsfähiges Instrument für die Sanierung des Unternehmens bleiben, das von Rechtsund Finanzexperten beraten wird. Die Techniken dieser Experten gestatten dem Verwaltungsorgan, die richtigen Entscheidungen im richtigen Augenblick zu treffen, und zwar im Interesse Dritter (Gläubiger, Personal usw.), die mit dem Unternehmen zu tun haben.

GERARD DELVAUX
gerard.delvaux@bdo.be
BDO Wirtschaftsprüfer

BDO RUNDSCHREIBEN Nr. 3/2011

7.7. Le mois de décembre approche: c'est l'époque des primes de fin d'année !

Saint-Nicolas, Noël, Nouvel An,. il est temps de vérifier son compte en banque qui atteindra peut-être la limite du rouge à la fin du mois de décembre. Heureusement, les primes de fin d'année sont là pour renverser la balance et redonner l'envie d'offrir une tonne de cadeaux. Nous profitons de l'occasion pour faire le tour de la question.

1. L'employeur doit-il payer une prime de fin d'année?

L'employeur a l'obligation de payer une prime de fin d'année à ses travailleurs lorsque le paiement d'une telle prime est prévu par une source de droit applicable dans son entreprise. Les sources de droit peuvent être les suivantes:

la convention collective de travail conclue au niveau de la (sous-)commission paritaire;
la convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;
le contrat de travail individuel;
le règlement de travail;
l'usage.

Ainsi, le droit au paiement d'une prime de fin d'année n'est pas prévu dans la loi ni dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail applicable à tous les secteurs.

2. Comment faire pour payer, au-delà de toute autre obligation légale, une prime de fin d'année mais éviter que l'usage ne s'installe?.

En ce qui concerne l'usage, notons que l'employeur peut être obligé de payer une prime de fin d'année aux travailleurs de son entreprise lorsque l'usage présente les caractéristiques suivantes:

être constant (la prime a été octroyée pendant une période suffisamment longue) ;
être fixe (le même mode de calcul a toujours été appliqué) ;
être général (les mêmes règles ont toujours été appliquées à tous les membres du personnel se trouvant dans une situation similaire).

Si l'employeur veut octroyer une prime tout en évitant que l'usage ne s'installe, il faut qu'il convienne avec chaque bénéficiaire de la prime de fin d'année, lors de son paiement, que l'octroi de cette prime constitue une libéralité et ne constituera pour l'avenir pas un droit acquis dans son chef. Il est évident qu'il faut le constater par écrit.

Pour plus d'information sur les obligations qui relèvent des secteurs, nous vous invitons à consulter notre documentation sectorielle.

3. Un employeur peut-il faire renoncer son travailleur à son droit à la prime?

Idée alléchante pour par exemple réduire les coûts salariaux en ces temps de crise. Est-ce possible?

Après consultation de la documentation sectorielle à ce sujet, vous pourrez constater que les CCT qui obligent les employeurs à payer une prime de fin d'année, ont été rendues obligatoires par un arrêté royal ou le seront bientôt ce qui leur donne force de loi. Donc, pas question que le travailleur renonce à la prime de fin d'année avant qu'il ait droit à son paiement. Il en est de même si une CCT d'entreprise prévoit l'octroi d'une prime de fin d'année. Dès qu'il peut faire valoir son droit au paiement de la prime de fin d'année, le travailleur pourra, bien que la jurisprudence n'est pas unanime à ce sujet, y renoncer.

Si le paiement de la prime de fin d'année est prévu par le règlement de travail, le contrat de travail ou l'usage, le travailleur pourra par contre déjà y renoncer avant qu'il y ait droit.

Il importe de souligner que cette renonciation n'est pas opposable à l'ONSS qui, considéré comme un tiers investi d'une mission à caractère public, réclamera d'office des cotisations sociales sur la prime, qu'elle soit payée ou pas.

Pour pouvoir parler de renonciation valable et afin d'éviter toute contestation, le travailleur doit s'exprimer de façon claire et précise. Nous vous conseillons d'établir un écrit à ce sujet.

En conclusion, il peut s'avérer plus judicieux de vérifier si une autre solution peut être trouvée pour réduire les coûts salariaux.

4. Un employeur peut-il instaurer une prime de fin d'année cette année?

L'accord interprofessionnel 2011-2012 ne permet pas de marge de manœuvre pour 2011. En effet, la norme salariale est nulle cette année, ce qui empêche les employeurs de pouvoir récompenser leurs travailleurs en instaurant une prime de fin d'année.

Pour 2012, la norme salariale s'élève à 0,3%. Cette augmentation pourrait être traduite par l'instauration d'une prime de fin d'année à concurrence de ces 0,3%. A cet égard, nous vous renvoyons à notre *article du 6 octobre 2011*.

5. La prime de fin d'année est-elle considérée comme de la rémunération?

La prime de fin d'année constitue bien de la rémunération. Elle est la contrepartie d'un travail fourni.

Cette qualification entraîne des conséquences sur le plan juridique:

des cotisations de sécurité sociale sont dues sur le montant de la prime de fin d'année; le montant de la prime de fin d'année doit être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture;

d'un point de vue fiscal, la prime de fin d'année sera considérée comme un avantage exceptionnel. Le précompte professionnel qui devra être retenu sur les primes de fin d'année est fixé par une grille spéciale qui est calculée en fonction de la rémunération habituelle annuelle imposable du travailleur;

la prime de fin d'année est, au même titre que la rémunération, saisissable et/ou cessible; cela implique pour les travailleurs concernés que l'intégralité de la prime sera absorbée par la saisie ou la cession au profit du créancier;

6. Qu'en est-il des travailleurs à temps partiel?

Lorsqu'un travailleur à temps plein dans une entreprise a droit à une prime de fin d'année, le travailleur à temps partiel appartenant à la même catégorie et occupé sous les mêmes conditions pourra également prétendre à cette prime de fin d'année proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

7. La prime de fin d'année est-elle divisible ou indivisible?

En principe, la prime de fin d'année est divisible. Elle constitue une contre-prestation pour le travail effectué pendant une période de référence.

Dès lors, si rien n'a été stipulé concernant la (non-)divisibilité, la prime ne devra être octroyée que proportionnellement à la durée de l'occupation, en tenant compte de l'entrée en service ou du départ du travailleur de l'entreprise pendant la période de référence.

Prenons l'exemple suivant : un travailleur a droit à une prime de fin d'année dans son entreprise. A la fin du mois d'avril 2011, ce travailleur quitte l'entreprise. Pour le calcul de la prime de fin d'année, il ne faudra donc pas tenir compte des mois postérieurs au mois d'avril 2011.

8. Qu'en est-il au moment de la fin du contrat de travail?

Le préavis ou la rupture du contrat de travail par l'employeur n'influence pas les conditions d'octroi de la prime de fin d'année. Un prorata sera dû si la convention collective de travail le prévoit. Ce sera également le cas si rien n'a été prévu à ce sujet (principe de divisibilité). Notons cependant qu'aucun prorata n'est dû si toutes les conditions d'octroi prévues par la source de droit ne sont pas remplies (ex : être en service à la date fixée par la CCT ou disposer d'une ancienneté minimale,..). De même, les CCT excluent le plus souvent le paiement de la prime de fin d'année en cas de licenciement du travailleur pour motif grave.

En cas de préavis ou rupture du contrat de travail par le travailleur, il faut également retourner à la source de droit concernée pour s'assurer des conditions d'octroi prévues. Les CCT, qui sont la source de droit la plus fréquente en la matière, excluent le plus souvent le droit à la prime de fin d'année en cas de démission du travailleur.

En résumé, il faudra donc toujours retourner à la source de droit applicable pour vérifier si oui ou non, le droit à la prime de fin d'année est maintenu en cas de rupture du contrat de travail.

9. Les mesures anti-crise sont-elles assimilées à des journées de travail?

Les mesures temporaires de crise (chômage économique des employés pour toute l'année 2011 et la réduction individuelle et temporaire des prestations que pour janvier 2011) prévues par le gouvernement fédéral peuvent avoir une certaine influence sur le calcul de la prime de fin d'année.

L'assimilation à des prestations de travail est parfois prévue par la CCT sectorielle relative à la prime de fin d'année ou dans la convention/plan d'entreprise qui instaure les mesures au niveau d'entreprise.

Vous avez des questions ou souhaitez obtenir de plus amples informations? Nos gestionnaires de dossiers répondront volontiers à toutes vos questions => www.groupes.be

Quelle : GroupeS

7.8. Frais de séjour pour missions en Belgique : montants depuis le 1^{er} juin 2011

Les indemnités allouées en remboursement de frais de séjour exposés dans le cadre de missions professionnelles en Belgique ne sont, dans certaines limites et certaines conditions, ni soumises aux cotisations de sécurité sociale ni imposables.

Au niveau fiscal

Les indemnités forfaitaires allouées par l'employeur en remboursement de frais de séjour exposés par un travailleur à l'occasion de ses déplacements professionnels en Belgique ne sont pas imposables si leur montant est établi en tenant compte du nombre de déplacements effectifs et si leur montant ne dépasse pas le montant des indemnités analogues que l'Etat alloue à ses fonctionnaires.

Le SPF Finances a confirmé officiellement les montants suivants à partir du **1er juin 2011** (Circulaire n° Ci.RH.241/613.514 (AGFisc N° 45/2011) dd 07.10.2011) (montant de base multiplié par 1,5460):

	Déplacement par journée calendrier		Supplément pour la nuit (1)	
	plus de 5 heures à moins de 8 heures	8 heures et plus	Logement aux frais du membre du personnel (2)	Logement gratuit (3)
Cadre de direction	3,68	18,47	42,08	22,15
Cadre	3,68	15,49	39,13	19,20
Employé/ouvrier	3,68	12,53	36,19	16,25

Il est également important de noter que les déplacements de plus de 5 heures et de moins de 8 heures couvrant la période entre midi et 14 heures donnent lieu à l'octroi de l'indemnité prévue pour les déplacements de 8 heures au moins.

(1) Les frais de logement représentent les remboursements des frais de repas du soir, de logement proprement dit et de petit déjeuner.

(2) C'est-à-dire le logement non remboursé par l'employeur.

(3) Lorsque le travailleur loge dans la famille, chez des amis, des connaissances, des collègues, pour lequel aucun paiement n'est demandé. Il ne s'agit donc pas d'une nuit passée à l'hôtel et entièrement remboursée par l'employeur.

Au niveau social

Les indemnités de séjour accordées aux travailleurs qui voyagent (personnel itinérant) peuvent, sous certaines conditions, être considérées comme des frais dont la charge incombe à l'employeur. Elles sont dès lors exemptées de cotisations de sécurité sociale.

L'O.N.S.S, dans ses instructions relatives au 3e trimestre 2010, a communiqué une liste des différents postes pour lesquels cet office accepte une évaluation forfaitaire ainsi que les montants et les conditions dans lesquels ils peuvent être appliqués (voyez notre article du 07/09/2010).

L'O.N.S.S. accepte actuellement un montant de **30 EUR** lorsqu'il s'agit d'une **nuitée**.

Ce montant est limité aux jours au cours desquels le travailleur doit rester loger dans les environs d'un chantier ou d'un certain lieu de travail lorsqu'en raison de la distance, il n'apparaît pas raisonnable pour lui de retourner à son domicile. Ce montant compense le coût engendré pour le repas du soir, le logement et le petit-déjeuner.

Lorsque le travailleur **ne reste pas loger**, l'O.N.S.S. accepte qu'il soit octroyé (montants depuis le 1er juillet 2011) :

une indemnité de route de 10 EUR ;

une indemnité de 6 EUR à titre de frais de repas si le travailleur ne peut emporter de quoi manger. Cette indemnité de repas ne pourra être octroyée si le travailleur reçoit déjà des chèques-repas avec intervention patronale. Cette dernière devra alors être déduite du forfait (exemple: indemnité de repas forfaitaire de 6 EUR mais chèques-repas avec intervention patronale de 4,91 EUR : seule une indemnité de repas de 1,09 EUR pourra encore être octroyée).

Par ailleurs, l'O.N.S.S. impose les conditions et précisions supplémentaires suivantes:

les indemnités de frais de séjour ne concernent que les travailleurs non-sédentaires (que ce soit de manière permanente comme les représentants de commerce, les techniciens et les consultants ou occasionnelle). Par non-sédentaire, l'O.N.S.S. vise le travailleur qui en cours de journée, est obligé de se déplacer et ne peut donc disposer des installations sanitaires de son employeur ou d'une filiale de celui-ci (exemple: toilettes, douches, réfectoire). Le travailleur doit par conséquent faire usage d'accommodations privées;

le travailleur non-sédentaire doit être en route plus de 4 heures au cours de la journée;

aucune distinction ne peut être faite entre les niveaux hiérarchiques (comme c'est le cas en matière fiscale) ;

les travailleurs qui sont occupés un ou plusieurs jours en suivant au même endroit (p ex. chantier) ou chez le même commanditaire n'ont pas la qualité de travailleur nonsédentaire. L'O.N.S.S. estime que ce lieu devient le lieu de travail et le travailleur peut faire usage des installations sanitaires (sauf si le contraire peut être démontré). Dans CE cas, seul l'octroi de chèques-repas est envisageable.

Des indemnités forfaitaires supérieures sont acceptées à condition que l'évaluation des frais de déplacement et du surplus de dépenses occasionnées pour un repas pris à l'extérieur soit réaliste.

Si l'employeur opte pour le système forfaitaire de remboursement des indemnités pour frais occasionnés, il ne peut pas rembourser, sur la base des notes de frais, les frais qui sont déjà couverts par le forfait.

L'employeur peut évidemment toujours décider de rembourser les frais réellement supportés sur base des notes frais (base réelle et non forfaitaire).

GroupeS => www.groupes.be

7.9. Pourquoi l'indice doit être réformé

À la lumière des négociations gouvernementales fédérales, deux questions essentielles demeurent. Comment trouver 20 milliards EUR pour équilibrer le budget d'ici à 2015 ? Et comment réformer notre économie, notre marché du travail et notre sécurité sociale pour garantir notre modèle de bien-être social dans le futur?

En ce qui concerne le maintien de notre modèle de bien-être social dans le futur, il convient enfin de trancher - comme demandé par l'Europe et d'autres institutions internationales - la question de l'indexation automatique des salaires. Un motif souvent cité pour 'ne pas toucher à l'indice' est qu'une réforme de celui-ci risque d'affecter le pouvoir d'achat - et donc la consommation intérieure.

Or, rien n'est moins sûr. Un pouvoir d'achat supplémentaire créé en faisant évoluer les salaires belges plus vite que ceux de nos principaux partenaires commerciaux, par exemple, n'est pas durable, surtout pour une petite économie ouverte telle que la nôtre. La crise au sein de la zone euro nous a appris qu'un pays ne peut impunément continuer à vivre au-dessus de ses moyens. L'inévitable correction finit par avoir lieu, avec toutes les conséquences qui s'ensuivent pour la bulle de savon du pouvoir d'achat qui a été formée dans le passé. Il vaut donc mieux prévenir que guérir.

Ensuite, la thèse selon laquelle le pouvoir d'achat sera affecté se base sur une approche plutôt statique. Sans réforme de l'indice, les frais salariaux belges continueront dans le futur d'évoluer plus rapidement que dans les pays voisins. Il ressort d'une étude du Bureau fédéral du Plan et des professeurs Abraham et Konings (KU Leuven) que cette évolution s'accompagnera d'une perte d'emplois au niveau national: environ 15.000 emplois passeront à la trappe à chaque dérapage de 1% des coûts salariaux. Les travailleurs qui en seront victimes connaîtront alors une nette baisse de leur pouvoir d'achat. Bref, les grands gagnants d'une réforme de l'indice sont, dès lors, ceux qui sont les plus vulnérables sur le marché du travail.

Enfin, le pouvoir d'achat des ménages dépend en grande partie de l'inflation en Belgique: plus l'inflation est élevée, plus le pouvoir d'achat est bas. Si les frais salariaux augmentent chez nous plus rapidement que dans les pays voisins, les prix commenceront également, à terme, à grimper plus vite en Belgique: en effet, les entreprises ne peuvent pas éternellement répercuter sur leurs marges ou leurs gains de productivité supérieurs les évolutions défavorables des coûts. C'est ce que l'on constate dans la pratique: l'inflation sous-jacente (c'est-à-dire hors produits très volatils tels que l'énergie) est, depuis quelques années déjà, supérieure dans notre pays. Une réforme de l'indice aura par conséquent, grâce à son action modératrice, un effet positif sur le pouvoir d'achat des ménages.

Geert Vancronenburg
Chief Economist FEB

FORWARD – Magazine FEB n° 9 (novembre 2011)

8. Außenhandel

8.1. IHK-Weiterbildungen im Bereich Außenhandel

13.12.2011 - Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr - Aachen - 150,- Euro (*)

19.01.2012 - Zahlungskonditionen im Auslandsgeschäft und die Erstellung der dazugehörigen Dokumente - Aachen - 240,- Euro (*)

29.02.2012 - Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr - Geilenkirchen - 150,- Euro (*)

22.05.2012 - Warenursprung und Präferenzen - Ausfuhr nach Drittländern - passive Veredelung - Aachen - 150,- Euro (*)

27.06. und 28.06.2012 - Dokumente für den Export von A-Z und die Praxis des Warenverkehrs im Binnenmarkt - Aachen - 320,- Euro (*)

04.07.2012 - Exportkontrollrecht in der Praxis - Aachen - 240,- Euro (*)

15.11.2012 - Zollverfahren und deren Abwicklung bei der Ein- und Ausfuhr - Aachen - 150,- Euro (*)

21.11.2012 - Zahlungskonditionen im Auslandsgeschäft und die Erstellung der dazugehörigen Dokumente - Aachen - 240,- Euro (*)

(*) Für Nicht-Mitglieder der IHK Eupen-Malmedy-St. Vith wird zusätzlich zum angegebenen Entgelt eine Verwaltungsgebühr von 40 Euro pro Teilnehmer bzw. 10 Euro ab dem zweiten Teilnehmer desselben Betriebes für dieselbe Veranstaltung erhoben.

8.2. Auslandssprechtage der Wallonischen Region: siehe IHK-Webseite Veranstaltungen -> Exportsprechtage

8.3. La RSE de moins en moins facultative

Extension des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les entreprises qui opèrent ou qui ont des fournisseurs au niveau international doivent, dans leur analyse des risques, non seulement tenir compte des chiffres, mais aussi de l'impact pour la communauté locale. C'est là l'essence même des principes directeurs émis par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

Depuis leur apparition au milieu des années '70, juste après la première crise pétrolière, les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ont parcouru un long chemin. S'ils avaient pour objectif initial de favoriser la libéralisation de l'économie, ils ont petit à petit évolué vers un instrument visant à promouvoir la responsabilité sociétale des entreprises. Ils remplissent toujours ce rôle aujourd'hui, même si une troisième motivation s'est ajoutée pour imposer encore plus vigoureusement ces principes directeurs: l'organisation d'un level playing field pour la concurrence. Aujourd'hui, 42 pays ont déjà souscrit aux principes directeurs: les États membres de l'OCDE, et l'Argentine, le Brésil, l'Égypte, la Lettonie, la Lituanie, le Maroc, le Pérou et la Roumanie. Ces pays représentent 85% des investissements étrangers mondiaux.

Les principes directeurs de l'OCDE ont trait à des domaines aussi divers que la fourniture d'informations, les relations de travail, les droits de l'homme, l'environnement, la lutte contre la corruption, la protection des intérêts des consommateurs, la science ou la fiscalité. Mais il ya encore des lacunes. Marie-France Houde, Senior Economist auprès de l'OCDE et coordonnatrice de la récente actualisation des principes directeurs, confirme que d'énormes efforts sont déployés pour faire adhérer la Chine et l'Inde. "Les principes directeurs de l'OCDE ne sont qu'une seule des nombreuses initiatives internationales qui vont dans la même direction.

Prenons par exemple la Global Compact Initiative des Nations Unies, les accords conclus au sein de l'Organisation internationale du Travail, les principes des Nations Unies en matière d'investissement responsable, la Global Reporting Initiative, la certification ISO 26000 ...

Dans le passé, chacun défendait son domaine, ce qui offrait finalement aux entreprises l'opportunité d'agir à leur guise. Aujourd'hui, nous nous concertons beaucoup plus et évoluons vers une intégration de ces instruments. Nous avons ainsi atteint avec les Nations Unies un consensus sur ce que nous attendons des entreprises. Même s'ils ne sont pas contraignants, les principes directeurs de l'OCDE sont le fruit du travail de gouvernements et non de [un ou l'autre] groupement d'intérêts. La pression pour suivre le mouvement s'intensifiera sans aucun doute.

Des pays tels que la Chine et l'Inde n'échapperont pas à cette évolution, même s'il faudra encore attendre du temps avant qu'ils signent eux aussi les principes directeurs de l'OCDE."

Droits de l'homme

Ces principes sont également pertinents pour les entreprises belges, affirme Marc Van Hende, président du Point de contact national (PCN) pour la Belgique. "La législation en vigueur sur notre territoire offre déjà de nombreuses garanties, mais les principes directeurs de l'OCDE requièrent chez nous aussi l'attention nécessaire. Un chapitre sur les droits de l'homme a été inséré lors de la récente révision en mai." Ceci implique, entre autres, que les entreprises belges doivent définir une stratégie en ce qui concerne les droits de l'homme et qu'il leur est recommandé de faire une déclaration dans laquelle elles s'engagent à respecter les principes directeurs dans ce domaine. Une autre modification importante à la suite de cette actualisation se rapporte à la responsabilité pour la chaîne logistique. "Non seulement les entreprises devront désormais confronter toutes leurs opérations d'investissement à l'étranger avec ces principes directeurs, mais les entreprises belges qui n'ont pas de filiales à l'étranger, mais qui travaillent avec des soustraitants étrangers, devront également passer ces entreprises au crible.

Et ne pas conclure de nouveaux contrats si elles ont connaissance de pratiques non conformes." Un troisième élargissement se situe au niveau de la définition du travailleur. Toute personne travaillant pour une entreprise - même si elle ne figure pas sur le bordereau des salaires - sera désormais considérée comme un travailleur, et les relations de travail définies dans le chapitre IV des principes directeurs devront dès lors être respectées.

EN PRATIQUE

Les entreprises peuvent se retrouver confrontées aux principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de diverses manières. En voici quelques exemples.

L'entreprise technologique norvégienne Aker a été priée, en 2005, de clarifier ses activités à Guantanamo Bay à l'intention du PCN norvégien. Le PCN a notamment recommandé à l'entreprise de s'atteler au développement d'un cadre éthique pour ses activités au niveau mondial. Cette recommandation a résulté en 2008, entre autres, dans une CCT internationale renvoyant explicitement aux principes directeurs de l'OCDE. La convention a été prolongée en 2010. Le PCN belge a reçu en 2009 un dossier de Greenpeace Inde qui lui demandait d'examiner l'éventuel non-respect de certains principes directeurs de l'OCDE par Dredging International (DEME) concernant le port de Dhamra en Inde. Selon l'association environnementale, l'entreprise n'avait pas suffisamment examiné l'impact de ses activités sur la biodiversité locale, ce qui risquait d'entraîner des dommages inévitables. DEME a pu réfuter la plainte au moyen de preuves concrètes et le PCN a défendu la façon de procéder de l'entreprise en l'espèce.

Procédure

Les violations supposées aux principes directeurs peuvent être signalées au Point de contact national (PCN) institué dans chaque État membre de l'OCDE. En Belgique, la FEB, Agoria et essenscia siègent au sein du PCN, en plus des autorités et des représentants des travailleurs. Philippe Lambrecht, administrateur-secrétaire général de la FEB : "Nous sommes de grands partisans de ces principes directeurs et nous encourageons les entreprises belges à tenir compte, dans le cadre de leurs activités internationales, de l'impact pour la communauté locale, tout comme nous nous attendons à ce que les entreprises étrangères le fassent chez nous.

La FEB considère qu'il relève de sa responsabilité de sensibiliser régulièrement les entreprises belges aux principes directeurs de l'OCDE, et est convaincue qu'un respect correct de ceux-ci a un effet positif sur la perception du climat économique en Belgique." L'OCDE a dans l'intervalle changé sa stratégie en matière de violations. Marie-France Houde : "Il est possible qu'il y ait un conflit entre une législation locale et les principes directeurs de l'OCDE. On en retrouve divers exemples en Chine. Il suffit de penser à la liberté d'expression, ou à l'interdiction pour les travailleurs de mener des négociations collectives. Nous souhaitons participer au développement de solutions pragmatiques qui permettent de tenir compte des exigences des principes directeurs, mais qui ne sont pas nécessairement en contradiction avec la législation locale.

Si l'entreprise doit, en raison de ses activités, enfreindre les principes directeurs de manière flagrante, elle a le choix entre porter atteinte à sa réputation ou partir." L'approche adoptée par les PCN et l'efficacité avec laquelle ils suivent de tels dossiers présentent toutefois de grandes différences. La récente actualisation des principes directeurs comprenait dès lors la formulation d'une procédure plus explicite. Mais il y a plus. Marie-France Houde : "L'une de nos principales priorités est la création d'une base de données. Nous souhaitons centraliser sur le site web de l'OCDE toutes les informations utiles aux PCN. La structure sera la plus transparente possible, mais il faudra veiller à ne pas rendre publiques des informations confidentielles relatives à une entreprise. Cette application sera en principe disponible d'ici au printemps."

FORWARD – Magazine FEB N° 9 (Nov. 2011)

9. Arbeitsmarkt

9.1. Arbeitslosenzahlen der DG per 31.10.2011



Arbeitsmarkt - Info

Kommentar zum Stand der Arbeitslosigkeit im Oktober 2011

Arbeitslosenzahlen in der DG weiter gesunken

Nach Angaben des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist die Zahl der Vollarbeitslosen im Oktober um über 3% im Vergleich zum September gesunken und beläuft sich Ende Oktober auf 2.663 Personen. Auch im Vergleich zum Vorjahr ist ein Rückgang zu verzeichnen (- 2,2%). Die Arbeitslosenquote sinkt damit auf 8,0%.

Ende Oktober waren in der DG 1.248 Männer und 1.415 Frauen als nicht beschäftigte Arbeitsuchende (sogenannte Vollarbeitslose) eingetragen. Dies sind insgesamt 94 Personen weniger als Ende September und sogar 438 Personen weniger als Ende August. Zu diesem Zeitpunkt lag aufgrund der verstärkten Eintragung von Schulabgängern und Lehrkräften ein Rekordhoch der Arbeitslosigkeit in der DG vor.

Diese saisonale Abfolge von starkem Anstieg in den Sommermonaten und darauf folgendem Rückgang bis zum Winter ist jedes Jahr zu beobachten. Seit August ist die Arbeitslosigkeit in der DG um über 14% gesunken, bei den Frauen sogar um über 17% - allerdings war der Anstieg in den Sommermonaten auch deutlich stärker bei den weiblichen Arbeitslosen.

Auch in den anderen Landesteilen liegt eine vergleichbare Entwicklung vor: in Wallonien ist die Zahl der Arbeitslosen um 2,5% zurückgegangen, in Flandern um 4,3%. Auf Landesebene ist insgesamt ein Rückgang um 2,8% festzustellen. Die Arbeitslosenrate für Belgien im Oktober beträgt 11,1%.

Im Vergleich zum Vorjahr ist in der DG, wie auch in den anderen Landesteilen, ebenfalls ein Rückgang der Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. Auch hier ist die Arbeitslosigkeit am stärksten in Flandern gesunken, gefolgt von der DG, während in Wallonien ein etwas geringerer Rückgang vorliegt. Allerdings war der durch die Wirtschaftskrise hervorgerufene Anstieg der Arbeitslosigkeit in diesen beiden Regionen auch deutlich stärker als in der Wallonischen Region.

Während die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vormonat in allen Gemeinden der DG gesunken ist, sind im Vergleich zum Vorjahr Unterschiede zwischen Norden und Süden der DG festzustellen: vor allem in der Gemeinde Eupen ist die Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zum Oktober 2010 angestiegen (um 45 Personen), so dass insgesamt im Norden der DG ein Anstieg zu melden ist.

Weitere Informationen im Internet unter www.adg.be

Vollarbeitslose in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Arbeitslose nach Geschlecht	Okt 11	Anteil in %	Sep 11	Okt 10	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Männer	1.248	46,9%	1.293	1.317	-45	-3,5%	-69	-5,2%
Frauen	1.415	53,1%	1.464	1.407	-49	-3,3%	+8	+0,6%
Gesamt Arbeitslose	2.663	100%	2.757	2.724	-94	-3,4%	-61	-2,2%

Arbeitslosenrate	Männer	Frauen	Gesamt
Aktive Bevölkerung (Stand 2008) *	18.532	14.616	33.148
Deutschsprachige Gemeinschaft	6,7%	9,7%	8,0%
Kanton Eupen	9,6%	12,4%	10,9%
Kanton St.Vith	3,1%	5,7%	4,2%



**Stand Ende
Oktober 2011**

Arbeitslose nach Regionen **	Jul 11	AL-Rate	Jun 11	Jul 10	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Deutschsprachige Gemeinschaft	2.663	8,0%	2.757	2.724	-94	-3,4%	-61	-2,2%
Wallonische Region (ohne DG)	245.534	16,1%	251.754	249.746	-6.220	-2,5%	-4.212	-1,7%
Flämische Region	191.568	6,6%	200.140	203.555	-8.572	-4,3%	-11.987	-5,9%
Region Brüssel-Hauptstadt	107.847	23,8%	108.629	107.643	-782	-0,7%	+204	+0,2%
Belgien	547.612	11,1%	563.280	563.668	-15.668	-2,8%	-16.056	-2,8%

Kategorien	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Arbeitsuchende Anwärter auf AL-Geld	965	1.058	2.023	76,0%	-65	-3,1%	-36	-1,7%
Jugendliche Schulabgänger	110	142	252	9,5%	-21	-7,7%	+6	+2,4%
Sonstige arbeitslose Arbeitsuchende	105	111	216	8,1%	-9	-4,0%	+34	+18,7%
davon: über ÖSHZ eingetragen	96	102	198	7,4%	-13	-6,2%	+32	+19,3%
Freiwillig eingetragene Arbeitslose	68	104	172	6,5%	+1	+0,6%	-65	-27,4%

Altersgruppen	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
unter 25 Jahre	262	283	645	20,5%	-64	-10,5%	-51	-8,6%
25-29 Jahre	145	158	303	11,4%	-4	-1,3%	+11	+3,8%
30-39 Jahre	228	254	482	18,1%	-14	-2,8%	-35	-6,8%
40-49 Jahre	278	333	611	22,9%	-8	-1,3%	-20	-3,2%
über 50 Jahre	335	387	722	27,1%	-4	-0,6%	+34	+4,9%

Dauer der Arbeitslosigkeit	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
< 6 Monate	497	568	1.065	40,0%	-38	-3,4%	-4	-0,4%
6-12 Monate	157	188	345	13,0%	-42	-10,9%	-84	-19,6%
1-2 Jahre	220	248	468	17,6%	-2	-0,4%	+5	+1,1%
2-5 Jahre	213	228	441	16,6%	-8	-1,8%	+29	+7,0%
> 5 Jahre	161	183	344	12,9%	-4	-1,1%	-7	-2,0%
> 1 Jahr	594	659	1.253	47,1%	-14	-1,1%	+27	+2,2%

Ausbildungsniveau	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil in %	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Primarschule	310	244	554	20,8%	-20	-3,5%	-1	-0,2%
Abgeschl. Lehre	161	117	278	10,4%	-7	-2,5%	+4	+1,5%
Sekundar Unterstufe	227	313	540	20,3%	-13	-2,4%	-17	-3,1%
Sekundar Oberstufe	237	368	605	22,7%	-38	-5,9%	-36	-5,6%
Hochschule / Universität	139	200	339	12,7%	-17	-4,8%	+8	+2,4%
Sonst. Ausbildung / Ausland	174	173	347	13,0%	+1	+0,3%	-19	-5,2%

Gemeinden / Kantone	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Amel	41	57	98	3,9%	-2	-2,0%	-13	-11,7%
Büllingen	49	56	105	4,3%	-11	-9,5%	-30	-22,2%
Burg Reuland	34	37	71	3,7%	-12	-14,5%	+3	+4,4%
Bütgenbach	40	80	120	4,7%	-16	-11,8%	-30	-20,0%
Sankt Vith	88	105	193	4,2%	-9	-4,5%	-19	-9,0%
Kanton Sankt Vith	252	335	587	4,2%	-50	-7,8%	-89	-13,2%
Eupen	472	496	968	11,8%	-33	-3,3%	+45	+4,9%
Kelmis	267	276	543	12,8%	-4	-0,7%	-12	-2,2%
Lontzen	95	108	203	8,4%	-2	-1,0%	-10	-4,7%
Raeren	162	200	362	9,1%	-5	-1,4%	+5	+1,4%
Kanton Eupen	996	1.080	2.076	11,0%	-44	-2,1%	+28	+1,4%

Entwicklung	Männer	Frauen	Gesamt	AL-Rate	Vgl. zu Vormonat		Vgl. zu Vorjahr	
Oktober 1990 ***	562	1.242	1.804	6,1%	-63	-3,4%		
Oktober 1994 ***	906	1.462	2.368	8,0%	-67	-2,8%	+107	+4,7%
Oktober 1998	590	912	1.502	5,1%	-123	-7,6%	-346	-18,7%
Oktober 2002	703	976	1.679	5,4%	-122	-6,8%	+128	+8,3%
Oktober 2006	1.166	1.411	2.577	7,8%	-130	-4,8%	+253	+10,9%
Oktober 2007	985	1.381	2.366	7,3%	-119	-4,8%	-211	-8,2%
Oktober 2008	1.092	1.325	2.417	7,4%	-107	-4,2%	+51	+2,2%
Oktober 2009	1.301	1.371	2.672	8,1%	-59	-2,2%	+255	+10,6%
Juli 2010	1.353	1.633	2.986	9,0%	+485	+19,4%	-53	-1,7%
August 2010	1.396	1.677	3.073	9,3%	+87	+2,9%	-24	-0,8%
September 2010	1.367	1.456	2.823	8,5%	-250	-8,1%	+92	+3,4%
Oktober 2010	1.317	1.407	2.724	8,2%	-99	-3,5%	+52	+1,9%
November 2010	1.218	1.378	2.659	8,0%	-65	-2,4%	-23	-0,9%
Dezember 2010	1.332	1.373	2.705	8,2%	+46	+1,7%	+7	+0,3%
Januar 2011	1.330	1.362	2.692	8,1%	-13	-0,5%	-55	-2,0%
Februar 2011	1.292	1.327	2.619	7,9%	-73	-2,7%	-123	-4,5%
März 2011	1.253	1.329	2.582	7,8%	-37	-1,4%	-86	-3,2%
April 2011	1.199	1.286	2.485	7,5%	-97	-3,8%	-121	-4,6%
Mai 2011	1.194	1.284	2.478	7,5%	-7	-0,3%	-29	-1,2%
Juni 2011	1.186	1.312	2.498	7,5%	+20	+0,8%	-3	-0,1%
Juli 2011	1.380	1.682	3.062	9,2%	+564	+22,6%	+76	+2,5%
August 2011	1.382	1.719	3.101	9,4%	+39	+1,3%	+28	+0,9%
September 2011	1.293	1.464	2.757	8,3%	-344	-11,1%	-66	-2,3%
Oktober 2011	1.248	1.415	2.663	8,0%	-94	-3,4%	-61	-2,2%

* Berechnung Steunpunt WAV
wohnhafte Arbeitsuchende

** Angaben Le FOREM, VDAB, Actiris

*** einschließlich im Ausland

Arbeitsmarkt-Info – Oktober 2011

Arbeitsamt der
Deutschsprachigen
Gemeinschaft

9.2. Start- und Praktikumsbonus



Der **Startbonus** ist eine Prämie, die sich an **Jugendliche** richtet, die noch der Schulpflicht unterliegen (unter 18 Jahren) und die im Rahmen des Teilzeitunterrichtes bzw. eines Lehrvertrages eine Ausbildung in einem Unternehmen absolvieren. Der **Praktikumsbonus** ist eine Prämie, die sich an alle **Arbeitgeber** richtet, die einen schulpflichtigen Jugendlichen im Rahmen eines Ausbildungsvertrages beschäftigen. Die Prämie beträgt für die beiden ersten Ausbildungsjahre 500 € und 750 € für das dritte Ausbildungsjahr. Die Prämie wird für höchstens drei Ausbildungsjahre gewährt. Um Anrecht auf den Startbonus zu haben, muss das Ausbildungsjahr seitens des Jugendlichen bestanden werden. Der Praktikumsbonus ist nicht abhängig vom erfolgreichen Abschluss des Ausbildungsjahres durch den Jugendlichen. Bei vorzeitigem Abbruch des Ausbildungsvertrages wird die Prämie nur gewährt, wenn der Vertrag im laufenden Ausbildungsjahr während mindestens vier Monaten ausgeführt wurde.

Die Beantragung der Prämien:

Der Antrag zum Erhalt der beiden Prämien wird beim Landesamt für Arbeitslose (LfA/ONEm), das für den Jugendlichen zuständig ist, eingereicht. Sowohl der Jugendliche als auch der Ausbildungsbetrieb müssen den Start- und Praktikumsbonus einzeln beantragen. Der Antrag wird mittels eines Formulars „C63 Bonus“ gestellt, das vom Jugendlichen, dem Arbeitgeber und der Schul- oder Ausbildungseinrichtung ausgefüllt wird. Eine Kopie des Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrages muss dem Antragsformular beigelegt werden. **Es ist sehr wichtig, dass der vollständige Antrag binnen einer Frist von 3 Monaten ab dem Beginn des Ausbildungsvertrages eingereicht wird.** Ansonsten wird am Ende des Lehrjahres die Prämie nicht ausbezahlt! Nach Erhalt des vollständigen Antrags und Überprüfung der Voraussetzungen für die Gewährung teilt dann das Arbeitslosenamt den Antragsstellern schriftlich mit, an welchen Daten die Prämien im Prinzip ausgezahlt werden. In diesem Brief wird auch erklärt, welche Formalitäten am Ende des Ausbildungsjahres zu erledigen sind, um die Zahlung des Praktikumsbonus zu erhalten. Wenn Sie kein Recht auf den Praktikumsbonus haben, werden Sie ebenfalls vom Arbeitslosenamt darüber schriftlich informiert. Dieser Brief wird die genauen Gründe der Ablehnung angeben, sowie die Verfahrensweise, um einen etwaigen Einspruch gegen die Ablehnungsentscheidung einzuleiten.

Die Auszahlung der Prämien:

Um die Prämie ausgezahlt zu bekommen, müssen sowohl der Jugendliche als auch der Arbeitgeber einen entsprechenden Antrag beim Arbeitslosenamt (LfA/ONEm) stellen. **Dieser Antrag muss innerhalb von 4 Monaten nach dem Ende des besagten Ausbildungsjahres gestellt werden.** Dem Antrag ist eine Bescheinigung der Schul- oder Ausbildungseinrichtung beizufügen. Wenn die Dualausbildung vorzeitig geendet ist, weil entweder die praktische Ausbildung oder die theoretische Ausbildung oder beide geendet sind, gibt die vorerwähnte Bescheinigung das effektive Enddatum der Dualausbildung an. In diesem Fall läuft die viermonatige Frist, um den Zahlungsantrag beim Arbeitslosenamt einzureichen, ab diesem effektiven Enddatum. Für den Startbonus muss die Bescheinigung bestätigen, dass der/die Jugendliche das Jahr bestanden hat. Für jedes Ausbildungsjahr muss ein neuer Antrag auf Auszahlung gestellt werden. Weitere Informationen unter www.onem.be.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Betriebsberatung
Aachener Str. 73 – 77
4780 Sankt Vith
Tel. 080 280060
betriebsberatung@adg.be

9.3. Vom Lehrstellen- zum Lehrlingsmangel in der DG

1. Lehrlingsmangel: 50 bis 60 Plätze sind derzeit nicht besetzt

Jahrelang wurde geklagt, dass Ausbildungsplätze fehlten. Nun aber mangelt es oft an geeigneten Bewerbern. Die Zahl der Lehrstellen ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft derzeit deutlich größer als die Zahl der jugendlichen, die sich für die duale Ausbildung im Betrieb sowie in einem der bei den ZAWM entscheiden.

"Ein größeres Angebot trifft auf eine schwächere Nachfrage", erklärte Patrick Bonni, Geschäftsführender Direktor des Instituts für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen (IAWM). In Zahlen ausgedrückt: Es gibt zehn Prozent weniger Lehrlinge. Der demografische Wandel und die anziehende Wirtschaft (30 % mehr Stellen als im Vorjahr) spielen hier eine große Rolle. "Somit sind 50 bis 60 Plätze derzeit noch unbesetzt", betonte IAWM-Direktor Bonni, der dieses Phänomen in allen Regionen erkennt, die auf die duale Ausbildung setzen, wie zum Beispiel die Schweiz und Deutschland.

2. Rund 300 Lehrlinge jährlich

Bis zum 1. Oktober konnten noch Lehrverträge abgeschlossen werden. Rund 300 werden üblicherweise jährlich zwischen Kelmis und Ouren unterzeichnet. Der Bedarf an motivierten jungen Menschen wird 2011 branchenübergreifend erkannt. Neben den üblichen Betrieben im Lebensmittelhandwerk (Bäcker, Metzger, Fleischer) sind es diesmal auch die eher beliebten Lehrstellen, die unbesetzt bleiben.

2010 begann lediglich ein einziger Metzger in der Deutschsprachigen Gemeinschaft seine Lehre. Ähnlich war es einst im Bereich der Restaurateure, doch habe dieser Sektor verschiedene Initiativen ergriffen und anschließend wieder einen enormen Zuwachs erfahren. "Klappern gehört bekanntlich zum Handwerk. Und wer das nicht tut, der hat ein Problem", stellte Patrick Bonni fest. 220 Lehrlinge machten 2011 in Ostbelgien ihren Abschluss.

3. Perspektive auf Anstellung nach der Lehre: 96 %

Die gute Auftragslage hat dazu geführt, dass beispielsweise bei den Maschinenschlossern sich die Zahl der Lehrstellen fast verdoppelt hat. Noch nicht einmal zwei Drittel konnten aber besetzt werden. Bonni nannte auch ein Beispiel aus dem Bereich Elektrotechnik für den aktuellen Stellenüberschuss: Ein Traditionsunternehmen aus dem Eupener Raum erhielt lediglich eine Bewerbung - auf drei Stellen. Zu den beliebtesten Ausbildungen gehört die eines Zerspannungstechnikers. In diesem Bereich gibt es viele starke Betriebe in der Region. "Hier sind die Perspektiven gut. Wer will, kann im Anschluss auch ein Ingenieurstudium dranhängen", so der 41-jährige, der selbst Ingenieur ist.

Aber auch die Exoten unter den 60 Angeboten wie die des Orgelbauers, des Steinmetzes oder des Hufschmieds bieten gute Chancen auf eine anschließende Anstellung: "Hier liegt die Übernahmequote nach der Lehre praktisch bei 100 %", so Bonni. Ohnehin sei die Perspektive auf eine Anstellung nach der Lehre in der Deutschsprachigen Gemeinschaft groß: 96 % der Absolventen haben sechs Wochen nach Abschluss eine Arbeit gefunden. Die Übernahme im Ausbildungsbetrieb liegt zwischen 55 und 60 %.

4. Warum ist die Nachfrage so schwach?

Doch warum ist die Nachfrage schwach? Häufig lasse eine ungenügende Kenntnis des Berufsbildes den Job unattraktiv erscheinen. Dies führe dann dazu, dass man der Möglichkeit, eine Ausbildung einzuschlagen, nicht positiv gegenüberstehe, so Bonni.

Andererseits fehlen einigen Anwärtern auch die schulischen Grundkenntnisse. Dies heißt, das zweite Sekundarschuljahr A bzw. das dritte B erfolgreich abgeschlossen zu haben. Wer dies nicht vorweisen kann, hat die Möglichkeit eine Aufnahmeprüfung zu absolvieren. Hier wird die Materie des sechsten Primarschuljahres und der ersten bei den Sekundarschuljahre abgefragt: "Hier fallen fast 50 % durch, das ist besorgniserregend", berichtet Bonni.

Wer eine Lehre beginnt, schließt sie noch lange nicht ab. "Wir haben mit einer Zapping-Generation zu kämpfen", so Bonni. Immer häufiger werde die Ausbildung abgebrochen. Dies sei früher nur bei schweren Konflikten der Fall gewesen, heute heiße es: "Es ist nicht das Meine", "Ich habe keine Lust mehr" oder "Ich will wieder zur Schule". 75 Prozent der Abbrüche gehen auf Initiative der Jugendlichen zurück.

5. Mindestentschädigung wird festgelegt

Und wie sieht es finanziell aus? Der Gesetzgeber legt bei der Bezahlung eine Mindestentschädigung für den Lehrling fest. Diese beträgt im ersten Jahr 215 und im dritten Jahr 480 Euro. "Diese Summe liegt unter dem Kindergeldfreibetrag und erlaubt es den Eltern, weiter das Kindergeld zu beziehen", so Bonni. Wer Interesse an einer Lehre hat, kann sich auf www.iawm.be beim Bereich Lehrstellenbörse informieren oder sollte mit den Lehrlingssekretariaten in Eupen oder St.Vith Kontakt aufnehmen. "Gerne kann man sich auch spontan bei einem Betrieb melden und den Betriebsleiter vielleicht überzeugen", rät Bonni zum Thema Eigeninitiative: "So erkennt der Betrieb, dass der Kandidat Interesse am Beruf hat und motiviert ist."

Weiter Infos unter:

- www.iawm.be. Tel.: 087/30 68 80

- Lehrlingssekretariat St.Vith, Luxemburger Straße 2A, 4780 St.Vith
Ansprechpartner: Vanessa Schmitz, Eric Schiffers . Tel.: 080/44 87 65

- Lehrlingssekretariat Eupen, Limburger Weg 4, 4700 Eupen
Ansprechpartner: Alexandra Barth, Stephanie Schmitz - Tel.: 087/74 48 05

MITTELSTÄNDLER – Oktober-November 2011

10. F & E - Innovation

10.1. Europäische Innovations- und Technologiebörse – unter www.ihk-eupen.be -> Information -> Börsen

10.2. Technologiebörsen der deutschen IHKs – unter <http://www.sbh-online.de/cgi-win/techboerse.exe?Start>

10.3. RFID : une technologie en progression

Face aux systèmes de codes-barres traditionnels, les systèmes RFID gagnent du terrain en matière d'identification automatique des marchandises. La Radio Frequency Identification permet une identification identique des produits grâce à une communication alternée entre des étiquettes et des lecteurs au moyen de signaux radio. Le système est déjà appliqué dans de nombreux secteurs, comme la logistique. La technologie offre en effet une importante simplification des processus logistiques.

Un système RFID comprend en général trois composants: une étiquette RFID, un lecteur RFID et une solution middleware permettant de traiter les données. Les étiquettes sont lues au moyen d'un signal radio par un lecteur composé d'une unité de contrôle et d'une antenne. L'antenne permet l'émission et la réception des signaux; l'unité de contrôle code, décode, contrôle et sauvegarde les données RFID reçues, communique avec les étiquettes, éventuellement avec l'appui d'un système de base de données sous-jacent. Ce système est notamment appliqué dans le contrôle d'accès, l'identification, le suivi de la production des voitures, et toutes les étapes logistiques menant un produit de son entrepôt à sa destination.

TYPES ET CONFIGURATIONS

Il existe divers types de lecteurs, utilisés spécifiquement selon la situation. Toutefois, on distingue principalement les lecteurs RFID fixes et les modèles portables.

Les lecteurs RFID fixes lisent les étiquettes à partir d'un emplacement fixe. Ces modèles sont par exemple mis en œuvre avec les bandes transporteuses et les zones de chargement et de déchargement. Les lecteurs portables peuvent être utilisés à différents endroits. Le lecteur que l'on tient en main en est l'exemple le plus connu.

Outre la distinction au niveau des modèles, il est aussi possible d'établir une distinction dans la configuration et le montage du système RFID.

Une première méthode de montage est celle de la configuration de la bande transporteuse. Dans cette disposition, les lecteurs RFID fixes sont disposés le long des bandes transporteuses. Le passage des marchandises est ici mesuré en un point fixe. Cette disposition permet de trier les données-info. Cela permet aussi des configurations de logiciel pouvant être utiles dans la gestion de l'approvisionnement. Le principal point d'attention pour la configuration de la bande transporteuse est la vitesse du transport. D'autres facteurs environnementaux pouvant entraîner une interférence, comme le choix du matériau, et la distance mutuelle des marchandises passantes jouent un rôle important.

Une autre configuration est celle de la configuration de port. Elle est surtout utilisée quand on veut enregistrer à une grande distance et à des passages fixes des objets comme des palettes et des emballages. Dans cette disposition, le lecteur RFID est incorporé dans le port de l'espace de déchargement. Quand on transporte le chargement à travers la porte lors du déchargement, le lecteur RFID lit les étiquettes qui sont fixées sur le chargement. Via le logiciel, ces informations sont réutilisées pour générer une confirmation de réception automatique des marchandises ou un bon d'achat. Cette technologie permet de simplifier, voire d'omettre, certaines étapes dans le processus de livraison. Il en résulte un gain de temps considérable. Notons également deux points importants dans ce type de configuration. En premier lieu, il s'agit de limiter le danger de collision et de dommage des antennes du système. La vitesse avec laquelle les étiquettes se déplacent simultanément à travers les lecteurs peut également poser des problèmes.

Une troisième possibilité est la configuration du chariot élévateur: le lecteur RFID fixe est alors appliqué de manière mobile en étant installé sur un chariot élévateur.

Finalement, il est également possible d'appliquer une configuration desktop. Cette méthode est appliquée lors de l'utilisation d'un poste de travail fixe. Les marchandises sont alors amenées manuellement dans la zone active du lecteur RFID. Cette disposition présente l'avantage d'une diminution des facteurs perturbants comme la vitesse de transport ou la distance entre les marchandises.

FONCTIONS

Les différents modèles de lecteurs RFID peuvent également exercer plusieurs fonctions au sein d'un système RFID spécifique.

En cas d'énergie à l' étiquette, le lecteur envoie de l'énergie pour alimenter une étiquette passive. Avec cette énergie reçue, l'étiquette renvoie ces données au lecteur.

En cas d'instructions à l'étiquette, le lecteur envoie des instructions vers l'étiquette, qui renvoie à son tour les données demandées à l'émetteur. Le lecteur reçoit ces données via une ou plusieurs antennes et commence ensuite à filtrer les informations. On distingue deux types de filtres: le filtre de données et le filtre d'événement.

Le filtre de données est une cartouche de filtration des données provenant de diverses étiquettes. Avec la première partie du signal, le lecteur identifie l'étiquette RFID. Après l'identification, celle-ci est plus longuement interrogée. Dans le cas du filtre d'événement, les messages de différentes étiquettes sont communiqués au lecteur RFID.

La technologie RFID pour votre entreprise?

Avant d'opter pour la technologie RFID, les coûts doivent être mis en regard des bénéfices. Les étiquettes RFID sont utiles au sein de votre PME si:

vous produisez/traitez des produits ne permettant pas une technique d'identification alternative (par exemple: des pièces de machines qui ne peuvent pas porter une étiquette);
vous souhaitez que l'identification se situe directement dans vos produits plutôt que sur ceux-ci (prévention du traficotage ou des falsifications);
vous livrez des marchandises par le biais d'un réseau de distribution rationalisé (probablement équipé d'une identification RFID);
vos produits doivent pouvoir être identifiés dans des circonstances difficiles ou à distance (par exemple, sur des terrains à bâtir, des chantiers, dans des ports, des entrepôts automatiques);
vous souhaitez échanger une plus grande quantité de données lors de l'identification;
vous souhaitez tracer ou identifier des marchandises possédant une grande valeur intrinsèque;
vous souhaitez modifier ou compléter les données d'identification des produits.

Lorsque le lecteur filtre les données reçues et les envoie aussi vers le middleware qui traite plus avant les infos, éventuellement avec un logiciel d'application, on parle d'informations au middleware.

COMMUNICATION ENTRE PUCE, ANTENNE ET LECTEUR

Le lecteur RFID, donc l'étiquette qui est fixée sur un objet, se compose d'une puce, d'une antenne et d'une enveloppe. L'antenne reliée à la puce émet des ondes radio ou utilise l'énergie des ondes radios reçues pour renvoyer un signal vers l'antenne du lecteur. La communication s'effectue donc au moyen d'ondes radio.

Principes de fonctionnement

Le processus du transfert d'énergie et de données entre le lecteur et l'étiquette se réduit à deux principes de base: l'accouplement inductif et la propagation électromagnétique. Celles-ci sont différenciées par la fréquence des ondes émises. Accouplement inductif. pour activer des étiquettes RF sans source de courant propre, on recourt à l'énergie emportée par l'onde radio émise. Cette méthode fonctionne selon le même principe que le transformateur. La bobine d'émission induit un courant dans la bobine de réception de l'étiquette. C'est une méthode qui est utilisée sur de courtes distances (un mètre au maximum - near field). Dans les applications, il s'agit souvent d'une distance qui ne dépasse pas 10 cm, au moyen de la bande de fréquence LF et HF.

Propagation électromagnétique: cette méthode utilise la propagation conventionnelle des ondes magnétiques et est comparable au fonctionnement d'un radar. Les étiquettes RF qui se situent dans le champ émis utilisent une partie de l'énergie reçue pour s'activer. Le signal radio émis a l'effet d'un catalyseur. Ensuite, l'étiquette RF activée utilise sa propre source d'énergie pour renvoyer des données via les ondes radio vers le lecteur RF. L'étiquette RFID peut aussi être équipée d'un propre émetteur pour envoyer des signaux de façon autonome. Cette méthode utilise surtout la bande de fréquence UHF et micro-ondes pour la communication sur de grandes distances, au-delà d' 1 mètre (far field).

Principes de détection

La détection peut s'effectuer selon différents principes:

RTF (reader talks first): dans cette méthode, l' étiquette attend un message du lecteur avant d'exécuter une action. L'étiquette ne réagira pas avant de recevoir une requête.

TTF (tag talks first): ici, à partir du moment où l'étiquette a de l'énergie, elle émettra des signaux. Elle sera ainsi plus vite reconnue dans la zone active du lecteur RFID.

Applications dans la logistique

Les étiquettes RFID sont principalement utilisées dans le secteur de la logistique. Des palettes et des boîtes sont équipées de telles étiquettes. Des lecteurs RFID sont montés dans les entrepôts et les camions, facilitant ainsi le traçage des palettes et des boîtes dans la chaîne logistique. Les avantages de ce système sont, entre autres, que les palettes et les boîtes ne se perdent plus mais aussi que les étiquettes RFID contiennent les dates limites de consommation des marchandises transportées.

Le processus logistique du tri de vêtements dans les blanchisseries industrielles, par exemple, est aussi facilité en équipant les vêtements d'étiquettes RFID.

Principes de communication

Le transfert de données s'effectue également selon divers principes:

FDX (full duplex communication): l'étiquette est constamment alimentée en énergie par le lecteur. La communication entre l'étiquette et le lecteur est simultanée.

HDX (half duplex communication): l'étiquette est constamment alimentée en énergie par le lecteur. La communication entre l'étiquette et le lecteur est alternative.

SEQ (Sequential Communication): l'étiquette n'est alimentée en énergie que lorsque le lecteur RFID émet spécifiquement vers elle. Ici aussi, la communication est alternative.

FRÉQUENCES

Les ondes radio, une énergie sous forme de vibrations électromagnétiques, se déplacent à une certaine fréquence. Le spectre électromagnétique connaît différentes fréquences, de basses à extrêmement élevées. Étant donné que de grandes parties de ce spectre sont déjà utilisées pour d'autres applications comme la radio AM/FM, chaque fréquence n'est pas disponible. Les fréquences usuelles pour la RFID sont 125 kHz, 13.56 MHz, 860 à 950 MHz, et 2.45 GHz. L'utilisation de ces fréquences n'est cependant pas harmonisée au niveau mondial. La standardisation de la RFID doit en définitive induire un consensus mondial sur les fréquences utilisées. C'est important pour l'utilisation de la RFID sur des objets distribués au niveau mondial.

USINE ENTREPRISE · SEPTEMBRE 2011 . N° 3099

10.4. Dossier: Biotechnologie in Belgien: Globaler Exzellenzstandort für Biotechnologie

Belgien hat eine lange Tradition in der Life Sciences Forschung: der Wissenschaftler und Unternehmer Paul Janssen entwickelte 1961 die Betäubungssubstanz Fenantyl; die Markteinführung der Antibabypille in Europa basierte auf Forschungen des Belgiers Ferdinand Peeters; der Nobelpreisträger Christian de Duve gründete 1974 das Internationale Institut für Zell- und Molekularforschung in Brüssel. Heute gehört die Biotechnologie zu Belgiens erfolgreichsten Industriebranchen mit internationalem Renommee.

"Belgien ist das Land in der Welt mit den meisten Biotech-Unternehmen gemessen an der pro Kopf-Bevölkerung", meint Philippe Gabant, Geschäftsführer von Delphi Genetics. In dem 11 Millionen Einwohner Land haben sich rund 140 Biotech-Unternehmen angesiedelt, gibt der Dachverband der Branche Essenscia an (siehe Seite 13). Nach OE CD Definition ist Biotechnologie "die Anwendung von Wissenschaft und Technik auf lebende Organismen, Teile von ihnen, ihre Produkte oder Modelle von ihnen zwecks Veränderung von lebender oder nichtlebender Materie zur Erweiterung des Wissensstandes, zur Herstellung von Gütern und zur Bereitstellung von Dienstleistungen".

Will man diesen Begriff noch erweitern um alle Hersteller, Entwickler und Zulieferer, die im Bereich Lebenswissenschaften bzw. Biologie (Life Sciences) tätig sind, wie Biomedizinische Technologien oder Bio-Pharmazeutika, dann zählt der Standort mehr als 300 Unternehmen mit insgesamt rund 24.000 Beschäftigten. "Gemessen am Marktwert der Gesamtheit aller Life Sciences Unternehmen Belgiens sind wir der drittstärkste Standort weltweit", so Koen De Witt, Mitglied des Direktoriums von FlandersBio, dem regionalen Biotechnologie-Cluster.

Investoren sowie spin-off Unternehmen finden in Belgien beste Bedingungen vor für de Start "ins Business". Ein Beispiel dafür ist die Erfolgsgeschichte des spin-off Unternehmens Delphi Genetics. Selbst Wissenschaftler in den 90er Jahren an der Université Libre de Bruxelles (ULB) hatte Philippe Gabant auf die Entdeckung der Gene als Bausteine ein Pate langt. Nach zehn weiteren Patenten auf dem Gebiet der DNA-Organisation entschloss sich Gabant 2001, seine Entdeckungen selbst zu vermarkten und gründete mit zwei weitere Wissenschaftlern Delphi Genetics als spin-off Unternehmen der ULB. "Die Gründung des Unternehmens war ein großes Risiko. Wir forschten an einer revolutionären Technologie. an die noch keiner glaubte. Wir mussten viel Überzeugungsarbeit leisten. Niemand investiert sein Geld in so ein Abenteuer außer einer öffentlicher Organisation." Revolutionär ist das patentierte Produkt "Staby Express", weil es die Effizienz der Proteinexpression verbessert und die erfolgreiche antibiotikafreie Produktion rekombinanter Proteine ermöglicht, die nicht mittels Standardverfahren herstellbar sind. Oder wie es Gabant ausdrückt: "Mit unserer Technologie kann Pasteur zehn Mal mehr Impfstoffe herstellen in der gleichen Zeit." Mit der Entwicklung der Staby Express-Technologie erreichte das Unternehmen Weltniveau: Die beiden Pharmakonzerne GSK und Sanofi-Pasteur nutzen die Technologie zur Impfstoffproduktion. "Seit drei Jahren schreiben wir schwarze Zahlen", so Gabant.

Attraktive finanzielle Unterstützung für Investoren

Belgien liegt unter den OECD-Ländern auf dem fünften Platz für öffentliche Förderung (indirekt oder direkt) sowie für Steueranreize bei Forschung und Entwicklung (F&E) in Unternehmen. Neben Investitionsabzug für den Bereich F&E von bis zu 80% ist der Steuerabzug auf bestimmte Patenteinnahmen - eine Maßnahme, die es dem Land erlaubt, die niedrigste Steuer europaweit zu erheben (max. 6,8%). Das belgische Steuersystem gibt außerdem attraktive Konditionen für Arbeitgeber, die Personal im Bereich Forschung & Entwicklung rekrutieren, z. B. Reduzierung der Lohnkosten bis zu 25% für ausländische Wissenschaftler mit akademischem Titel, durch 75% Befreiung von der Quellensteuer.

Die belgischen Regionen geben an ihren Standorten zudem bis zu 30% Investitionsbeihilfen für Gewerbeflächen, Gebäude, Ausrüstung. Regionale Institute wie das IWT in Flandern (Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie) unterstützen finanziell Forschungsvorhaben von Unternehmen. Diese Maßnahmen zahlen sich für Belgien als Standort für Life Sciences Unternehmen aus. Es belegt Platz vier auf der Weltrangliste für F&E Aktivitäten im Biotech-Sektor pro Unternehmen. Die Summe der privaten Investitionen in Forschung & Entwicklung 2010 betrug 2,1 Milliarden US Dollar.

Stark in der Medikamentenforschung

80% der Aktivitäten des Sektors konzentrieren sich auf den Gesundheits- und Arzneimittelbereich. "Weltweit sind wir die Nummer eins in der Medikamentenentwicklung pro Einwohner. Mehr als 50% der Ausgaben für Forschung und Entwicklung aus meinem Land kommen aus der biopharmazeutischen Industrie", sagte der belgische Kronprinz Philippe im Juni auf der BIO International Convention in Washington, USA, der größten Biotechnologiemesse weltweit (La Libre Belgique vom 1.7.2011).

Teilnehmer der belgischen Delegation in Washington war auch das in Flandern angesiedelte Unternehmen Remynd. 2002 wurde es als spin-off Unternehmen der Katholischen Universität Löwen gegründet und ist heute ein Weltmarktführer in der in-vivo Vertragsforschung mit Spezialisierung auf Alzheimer und Parkinson. "Wir haben in unseren Lebendversuchen mit Mäusen eine Verbindung entdeckt, mit deren Hilfe der Krankheitsverlauf gestoppt wird. Das funktioniert bei den Tieren. Wenn es beim Menschen das Fortschreiten der Krankheit auch nur zu 50% verlangsamt, dann hätten wir einen Durchbruch geschafft", erklärt Koen De Witte. Ein Durchbruch für das Unternehmen ist die Kooperationsvereinbarung über 500 Millionen Euro mit dem weltweiten Medikamentenhersteller Roche, die Remynd 2010 abschloss. Die Forschungsprogramme der Firma sollen mit vereinten Kräften in klinische Studien übergehen. Ziel ist, jeweils ein neues Medikament pro Krankheit auf den Markt zu bringen. Die gesetzlichen Voraussetzungen in Belgien beschleunigen die Markteinführung von Medikamenten: nur zwei Wochen dauert die Bewilligung für den Eintritt in die klinische Testphase (Phase 1) für ein neu entwickeltes Arzneimittel, um dessen Verträglichkeit zu testen. Das ist EU-Rekord! Heute werden 5% der 100 wichtigsten Medikamente weltweit in Belgien entwickelt. Das schlägt sich in der Exportbilanz nieder: auch wenn Belgien nur 3% der Wirtschaftskraft der EU-27 ausmacht, so stellt es 17% der Biopharmazeutika-Exporte der EU, laut der Agentur für Außenhandel (siehe Grafik Seite 11).

Exzellenzstandort mit dichtem Netzwerk

Von den rund 300 Life Sciences Unternehmen sind 17% im Raum Brüssel, 49% in Flandern und 34% in der Wallonie angesiedelt. Neben innovativen KMU wie Delphi Genetics und Remynd befinden sich darunter auch internationale Unternehmen wie Pfizer oder GSK (GlaxoSmithKline). Die drei Regionen haben ihre eigenen Industrie-Cluster, um den Sektor international zu vermarkten und zu vernetzen: FlandersBio, BioWin (Wallonie) und Brussels Lifetech.

Der Großteil der Biotech-Unternehmen hat sich an den Life Sciences-Drehscheiben in der Nähe der acht Universitäten niedergelassen, besonders die Université Libre de Bruxelles und die Katholische Universität Leuven sind auf dem Life Sciences-Sektor aktiv. Die Netzwerke VIB (Vlaams Instituut voor Biotechnologie) und WelBio (Institut wallon virtuel de recherche d'excellence dans les domaines des sciences de la vie) bringen hervorragende Wissenschaftler hervor. "Diese Institute haben Spitzenforscher, die wir für unser Unternehmen rekrutieren.", so De Witte. "Das sind top Bedingungen für spin-off Unternehmen." Insgesamt ist Belgien Standort von 19 Forschungsparks mit Forschungsinstituten, Universitätskliniken und Infrastruktur für Forschung, wie z. B. 23 Life Sciences Inkubatoren (Brutschränke). Delphi Genetics hat sich im Gosselies Airport Park niedergelassen. Dort ist auch die ULB mit einem Standort vertreten. "Es gibt uns ein sicheres Gefühl, sowohl Universität, wie auch andere Unternehmen unserer Branche und die Clustervereinigungen in unserer Nähe zu haben", bestätigt Gabant die Strategie Belgiens, jahrzehntlang angehäuften Wissen, akademisch ausgebildete Menschen mit Unternehmen zu vernetzen und so kontinuierlich Innovation zu fördern.

Dank dieses Konzepts wurde Belgien zu einem Weltmarktführer in Pharmazeutika, Biotechnologie, medizinischer Technologie und ihren Zulieferbranchen. "Belgien wird sich noch weiter im Bereich Biotechnologie auf Weltniveau profilieren. Das ist die Zukunft, die wir für uns sehen", so Gabant. De Witte ergänzt, dass das Investitionsniveau hoch bleiben muss, um weiter zu wachsen. Angesichts der Weltwirtschaftslage und der Schuldenproblematik vieler Länder, auch Belgiens, stellt sich die Frage, ob die Finanzmittel künftig auch fließen werden. Gabant hat vor solchen Krisen keine Angst: "Egal, welche Wirtschaftskrise gerade aktuell ist, die Menschen wollen unsterblich werden."

ZWEI CLUSTER FÜR ZWEI STARKE REGIONEN

FlandersBio : Weltweit Erfolg durch ein lokales Netzwerk

Einige der wichtigsten wissenschaftlichen Durchbrüche in Life Sciences und Biotechnologie wurden in Flandern errungen: z. B. die erste Entschlüsselung der DNA Sequenz eines Gens, die Entdeckung des Tissue Plasminogen Activator - ein Medikament zur Behandlung von Herzversagen, sowie die Entdeckung von Behandlungen von Schizophrenie, Schmerzversorgung, Magen-Darm-Störungen und Parasiteninjektionen. Innovation in Verbund mit Unternehmertum, die Verfügbarkeit eines Life Sciences Netzwerkes von 124 Biotech-Unternehmen und zahlreiche Biopharma Kooperationen haben eine kleine Region in einen world player verwandelt.

Charakteristisch für die Region Flandern ist das Zusammenspiel von Unternehmen, Universitäten, Wissenschaftszentren und Krankenhäusern: die gesamte Wertschöpfungskette befindet sich in unmittelbarer räumlicher Nähe. Erfolgreiches Zusammenarbeiten und ausgedehnte Netzwerkarbeit zwischen verschiedenen öffentlichen und privaten Life Sciences Akteuren lässt ein dynamisches Umfeld entstehen, das reich an Innovation und Wissensaustausch ist. Hier können junge Firmen Teil eines schnell wachsenden Life Sciences Cluster werden. Auch wenn Wissenschaftskooperationen oft einen globalen Charakter tragen, so sollte die Bedeutung von lokalen Netzwerken nicht unterschätzt werden. Sie bieten fruchtbaren Boden für Wachstum und Entwicklung. Direkte Kontakte mit Zulieferern, Regierungsvertretern sowie mit Geschäftspartnern können einen strategischen Vorteil verschaffen.

Dank dieses positiven Umfelds für Biotechnologie wurden bereits wichtige Investitionen in der Region getätigt: 130 Millionen Euro in eine neue hochflexible Pilotanlage für die Entwicklung chemischer Wirkstoffe der Firma Janssen Pharmazeutika, 61 Millionen Euro für eine neue Produktlinie und Pilotanlage für die Produktion von Medikamenten von Pfizer, 30 Millionen für eine neue Produktion und F&E Einrichtungen der Schweizer Firma Biocartis, 300 Millionen von der Firma Genzyme für eine neue Biotech-Produktionsanlage.

FlandersBio ist die Dachorganisation für 240 Mitglieder aus dem Life Sciences- und Biotechnologie-Sektor in der belgischen Region Flandern. Seine Aufgabe ist es, die nachhaltige Entwicklung des Sektors zu unterstützen und zu befördern. Damit will es zum Wirtschaftswachstum in der Region beitragen.

FlandersBio vereinigt Unternehmen aus der Region mit innovativen F&E basierten Aktivitäten im Bereich Life Sciences - Unternehmen, die z. B. Biopharmaka, medizinische Technologien oder landwirtschaftliche bzw. industrielle Biotechnologieprodukte entwickeln. Aber auch akademische Forschungsinstitute mit Sitz in Flandern sind Teil der Organisation sowie Finanzdienstleister und Technologiezulieferer bzw. andere Dienstleister in der Life Sciences Gemeinschaft.

FlandersBio spielt auch eine wichtige Rolle für die Interessenvertretung gegenüber der regionalen und nationalen Regierung mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der Region zu steigern und ein günstiges Umfeld zu schaffen für alle Life Sciences Akteure. Außerdem unterstützt das Cluster Unternehmen auf der Suche nach Investitionsmöglichkeiten in diesem Sektor in Flandern. Zu seinen Aufgaben gehört auch, flämische Biotechnologie international bekannt zu machen.

www.biotechniflanders.be

BioWin: Walloniens Cluster für Gesundheitsindustrie

Die Wallonie ist Standort für internationale Marktführer wie GSK (GlaxoSmithKline) für Impfstoffe, UCB für Immunologie und ZNS (Zentrales Nervensystem), Baxter (Biopharmazeutische und medizinische Geräte) und viele mehr. Insgesamt haben über 100 Unternehmen aus dem Bereich Biotechnologie und dem medizinischen Sektor die Wallonie als Standort gewählt.

Sie alle sind in Walloniens Cluster für die Wettbewerbsfähigkeit der Biotechnologie- und Gesundheitsindustrie organisiert: "Biotechnologies Wallonie Innovation", kurz BioWin. Die Biotech-Branche repräsentiert einen jährlichen Umsatz von drei Milliarden Euro und beschäftigt insgesamt 14.500 Menschen. Die 2006 gegründete Dachorganisation Bio Win zählt insgesamt 510 Mitglieder. Sie gehört damit zu den europäischen Top-Industrieclustern mit weltweiter Anerkennung.

Die Schwerpunkte der Biotechnologieindustrie in Wallonien bilden Biopharmazie, Zelltherapie, Radiopharmazie, Diagnostik, Biotech-Produkte, Dienstleistungen (Angewandte Auftragsforschung, biopharmazeutische Auftragsproduktion, Bioinformatik), medizinische Geräte und Ausstattung.

BioWin hat die Gesundheitsindustrie im Fokus und macht sie zu einem Wachstumsmotor der Region. Zu den Leistungen des Clusters gehört z. B. die Vermarktung auf internationaler und lokaler Ebene sowie die Unterstützung bei Firmengründungen bzw. bei Expansionsvorhaben bestehender Firmen. BioWin engagiert sich in der Gesundheits relevanten Biotechnologie zudem für Exzellenz in akademischer und industrieller Forschung, für eine hohe Konzentration von Universitätskliniken sowie ein breites Angebot an Scienceparks mit Versuchs- und Innovationszentren. Dabei steht die Netzwerkbildung zwischen Wissenschaft und Industrie im Zentrum. Das Cluster vereinigt neben den Industrieunternehmen auch 400 universitäre Forschungsabteilungen unter seinem Dach. Es bringt also alle Akteure der Region zusammen, die zur Innovation und Ausbildung in der Biotech- und Gesundheitsindustrie beitragen. Ebenso wie jene Akteure, die Partnerschaften zwischen Universitäten, Forschungszentren und Unternehmen (KMU) fördern. Ein Drittel der Arbeitskräfte im Biotech-Sektor sind im Bereich F&E beschäftigt. Für ausreichend Fachkräfte in der Region setzt BioWin Weiterbildungsmaßnahmen um.

Bei diesen Partnerschaften hat die Industrie eine tragende Rolle inne für die Schaffung neuer innovativer Produkte und Dienstleistungen am globalen Markt. Die Summe der öffentlichen und privaten Investitionen in Forschung und Entwicklung (F&E) beträgt 1,7 Milliarden Euro pro Jahr. Der Anteil der F&E-Investitionen aus der Privatwirtschaft beträgt 1,5 Milliarden Euro, die öffentliche Hand gibt jährlich 165 Millionen Euro für Forschung & Entwicklung aus. Um diese Public-Private-Partnerschaften zu unterstützen, organisiert die Regionalregierung der Wallonie jährlich Projektausschreibungen. Um den Projektpartnerschaften auf internationaler Ebene einen erfolgreichen Start zu ebnet, managt und unterstützt BioWin die ersten Schritte. Außerdem unterstützt BioWin auch die internationalen Kontakte von kleinen und mittelständischen Biotech-Unternehmen (KMU) der Region durch die Organisation von lokalen und internationalen Netzwerk-Veranstaltungen und durch Verbindungen zu anderen wichtigen Clustern der EU-Gesundheitsindustrie. So ist BioWin aktiv in den zwei EU geförderten Programmen "ABC Europe" zur Unterstützung innovativer KMU und "TERM" für die gemeinsame europäische Forschung über Gewebekonstruktion (tissue engineering) und regenerative Medizin.

www.biowin.org

Biotechnologie in Belgien weltweit auf den vordersten Plätzen:

5. Platz für öffentliche Förderung (indirekt oder direkt) sowie für Steueranreize bei Forschung und Entwicklung (F&E) in Unternehmen unter den OECD-Ländern.
4. Platz auf der Weltrangliste für F&E Aktivitäten pro Unternehmen im Biotech-Sektor.
3. Platz in Europa bei F&E Aktivitäten in Unternehmen pro Kopf im Bereich Biotechnologie.
2. Platz weltweit für das Verhältnis von F&E im Biotech-Sektor am gesamten nationalen F&E Aufkommen.
1. Platz weltweit für Biotech-Industrieproduktion pro Kopf.

www.abh-ace.be

debelux magazine #4 August - Augustus - Août 2011

10.5. Sécurité informatique contre sécurité de l'automatisation: Les installations industrielles visées par des cyber-attaques ?

Le temps où l'automatisation était déconnectée du reste du monde est révolu depuis longtemps. En raison de la demande de standardisation, le nombre d'équipements et de logiciels - comme Windows ou Ethernet - pour PC ne cesse d'augmenter. L'ouverture en communication est le mot d'ordre, tant entre les modules d'automatisation de diverses marques, que pour les logiciels de gestion. Il faut extraire les données de la production pour la traçabilité et la communication HMI-MES-ERP.

Mais quand on parle de communication entre les systèmes, les départements et les entreprises, on s'approche des eaux dangereuses d'Internet, du cyper-espace et de l'insécurité de l'information. Et donc du risque d'arrêts de production provoqués par des virus malveillants. Un problème sousestimé ou exagéré? Industrie Technique & Management a posé cette question à plusieurs acteurs du marché.

DÉFINITION

Nous parlons ici de risques informatiques contre lesquels nous devons nous protéger, donc de sécurité informatique. Ce thème ne doit pas être confondu avec un autre, plus pointu: la sécurité machines, connue sous le mot de safety. Ce terme touche à la sécurité des machines: des dispositifs physiques sont déployés pour éviter que les opérateurs ne se blessent. La sécurité, que nous abordons dans cet article, concerne la protection du logiciel de l'outil de production et du système d'automatisation de la machine contre des intrusions [malware). Nous parlons donc d'accès informatique jusqu'aux systèmes de contrôle industriel, et des risques apparentés.

LA CHANCE EXISTE

La plupart des responsables d'entreprises considèrent que leur production est déconnectée d'Internet. Il en était probablement ainsi il y a cinq ans de cela. Aujourd'hui, avec l'utilisation des COTS [commercial off-the-shelf technologies], il y a une grande chance qu'un lien informatique relie votre production avec le monde extérieur. Il y a certainement un câble Ethernet entre un PLC et un système de contrôle de processus, celui-ci étant connecté au réseau informatique de l'entreprise. Même si le lien n'est pas direct, n'y a-t-il pas quelque part dans votre système d'automatisation, un routeur qui est connecté, via Ethernet, au département informatique? L'installation ne dispose-t-elle pas d'une imprimante ou d'un scanner intelligent qui sont connectés à un serveur, celui-ci étant connecté au réseau TIC qui communique avec la HMI? Le marché demande actuellement une connectivité déportée pour l'environnement industriel.

Le responsable de la maintenance veut que les fournisseurs de l'installation puissent se connecter au système d'automatisation de production, jusqu'au niveau E/S pour poser un diagnostic, voire effectuer des mises à jour. Ceci afin d'être plus rapidement opérationnel et de réaliser des économies sur les coûts de transport et surtout la durée des voyages des spécialistes et des ingénieurs externes appelés en cas de pannes inopinées. Généralement, ce lien et l'autorisation d'utilisation sont donnés sans que la direction ou le département informatique ne soit mis au courant. Il s'agit là d'une communication privée qui ne se déroule pas [habituellement] via un open internet mais en utilisant des techniques de réseau sécurisées. Aujourd'hui, cela concerne spécifiquement les systèmes basés sur le web, mais les connexions dédiées subissent aussi les assauts de crackers.

On parle même d'une tendance visant à réaliser une sorte de tamis informatique, une informatisation indirectement insécurisée, pour pouvoir par exemple placer de l'instrumentation supplémentaire dans le cadre d'un problème (dans un process). Si l'on n'y prend pas garde, cette porte ouverte permettra aux pirates d'accéder à l'automatisation de l'entreprise.

PAS CHEZ MOI?

Il faut bien se rendre compte qu'à partir du moment où un lien, quelque part, connecte le système d'automatisation avec l'extérieur, il est théoriquement possible d'être victime d'actes de malveillance qui peuvent neutraliser certaines fonctions du système. En Colombie britannique, des bassins remplis de plantes aquatiques ont ainsi été vidés à la suite d'une opération malintentionnée. Les dégâts étaient importants.

Il convient aussi de faire attention aux attaques de virus. Elles peuvent en effet alourdir et ralentir le trafic du réseau, certains délais de cycles n'étant alors plus activés que sporadiquement (les DoS-attacks, Denial-of-Service, par exemple). Ceci peut générer une déconnexion de l'installation voire des erreurs à des moments inattendus. De nombreux arrêts ont parfois lieu avant que l'on ne se rende compte qu'il s'agit d'un virus et non d'une erreur électronique intermittente. D'après les statistiques, une à deux journées de production sont perdues chaque année à cause de ce type d'attaques.

D'une manière générale, on s'attend à voir les virus provenir du réseau Ethernet. Mais les risques existent aussi lors d'interventions locales. Un technicien de maintenance (externe) qui insère une clé USB porteuse d'un virus dans un PC réservé à l'automatisation peut provoquer des dégâts. À côté des pare-feu, il faut donc aussi prévoir des scanners antivirus sur les installations industrielles. Il faut néanmoins ne pas suivre aveuglément les règles de précaution, car un programme antivirus peut aussi être une source de difficultés et de ralentissements. La mise à jour, quotidienne et inattendue, du programme antivirus n'est pas une bonne chose. Il faut étudier la fréquence et la période pendant laquelle le scannage pourra avoir lieu. En automatisation, une fréquence mensuelle ou trimestrielle est un délai acceptable si cela peut avoir lieu selon une méthode contrôlée. Et après chaque mise à jour, il est bon de faire un test des principales fonctionnalités. Car à l'inverse du secteur informatique où l'intégrité des données est importante, la disponibilité de la production est la base de tout en automatisation.

UNE APPROCHE ET UNE ÉQUIPE PARTICULIÈRES

En fait, la sécurité dans l'industrie ne peut [généralement] pas être un «copier-coller» de ce que le département TIC met en place pour l'environnement de bureau. Même si la sécurité de processus est indubitablement liée à la sécurité informatique de l'entreprise. La sécurité de process est aussi liée à la process-safety dans le cadre d'un contexte de production.

Nous ne disons donc pas que la sécurisation TIC ne serait pas construite de manière assez complexe et ne pourrait être implantée. L'implémentation au sein d'une automatisation doit satisfaire à d'autres règles que celles qui sont d'application dans l'environnement de bureau. Cela commence avec une différence dans l'ordre des priorités. Dans les systèmes pour bureaux, les priorités sont: la confidentialité, l'intégrité des données et seulement la disponibilité. Dans un environnement industriel, on retrouve d'abord la disponibilité, puis l'intégrité des données et enfin la confidentialité.

Prenez la disponibilité de l'installation: personne, dans un environnement de process de production, ne pense un instant à interrompre un programme en plein milieu d'un process. Du style: « votre scanner de virus/système opératoire est mis à jour, dans une minute, votre PC sera initialisé et redémarré ». Dans l'environnement de bureau, il s'agit là, par contre, d'une pratique courante.

La sécurisation informatique dans un environnement industriel doit donc être assurée par la production selon une étape logique, et en concertation avec le département TIC de l'entreprise. Ceci englobe des méthodiques sur les scanners de virus, le patch management, le rôle based access control, l'account management, les secure architectures, les demilitarized zones, l'IP hardening, les firewalls, les virtual private networks, les policies and procedures, etc.

Ces éléments sont désignés sous l'appellation Defense in depth dans ISA99. Et pour les liens entre deux réseaux, il faudra prévoir des accords entre les services de maintenance classiques de la production et le département TIC classique.

Il est important d'établir une méthodique pour les zones grises. Pensez aux systèmes de suivi de production et aux systèmes de planning de production, au suivi des stocks couplé à un usage en production. Ces systèmes sont de plus en plus alimentés en ligne depuis l'ERP et sa base de données de bons de commande qui imposent les quantités, les types, les délais et les priorités, alors que la base de données de production mentionne ce qui est finalisé, les machines qui sont disponibles, ce qui est en rework".

UN MODELE REUSSI

Bien que l'implémentation diffère fortement, il y a des règles de base comme dans tout système de sécurisation TIC. Dans les deux cas, il s'agit de contrer la pénétration de virus malveillants et d'éléments non autorisés en plaçant des barrières. En seconde instance, lors d'une intrusion, il faut s'assurer que les dégâts seront ramenés à un minimum. La règle de base de chaque concept de sécurité est de répartir l'environnement de production en security cells. Cette répartition se fait sur la base de protections physiques (des barrières via des routeurs intelligents, des réseaux distincts qui peuvent uniquement communiquer via un mur pare-feu ou qui peuvent délivrer des données et non en recevoir) et fonctionnelles. Par ailleurs, à cause de l'importance de la continuité dans l'environnement de production, il faut s'assurer que la production puisse tourner même sans liens informatiques comme l'ERP.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce sujet, nous vous conseillons le site ISA-99.com ou la documentation se rapportant à IEC 62443. Ces sources décrivent les catégories de sécurité pour les manufacturing and control systems et les outils disponibles et méthodes appropriées. Pour l'industrie de process, il existe un groupe de travail issu de NAMUR qui se penche sur l'intégration d'ISA 99 dans l'industrie de process. Ceci démontre bien l'actualité du sujet. Néanmoins, il faut réaliser qu'on n'arrivera jamais à créer un environnement sûr à 100%. Il subsistera toujours un écart entre les objectifs de sécurité, l'impact des mesures de sécurité sur l'environnement de travail et le prix de revient pour atteindre les objectifs.

L'ANALYSE DE RISQUES

Pour trouver un bon équilibre entre les mesures nécessaires pour se protéger d'attaques malveillantes et l'investissement paranoïaque basé sur le pire des cas, une analyse de risque s'avère être la seule base saine. Ce qui est aussi très important, c'est qu'il faut bien réaliser que chaque implémentation de sécurité, incluant les matériels et les logiciels, doit pouvoir être entretenue par la production, donc par l'ingénierie et la maintenance! D'après les réactions que j'ai reçues des fournisseurs et des intégrateurs, il est clair que chacun vend son approche idéale et sa consultance. Et pour eux, [l'avenir est prometteur.

www.industrie.be

INDUSTRIE TECHNIQUE & MANAGEMENT SEPTEMBRE 2011

11. Steuern, Finanzen und Beihilfen

11.1. Einstellungs- und Ausbildungsbeihilfen des Arbeitsamtes

Einstellungsbeihilfen : http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-32064

Ausbildungsbeihilfen : http://www.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-1838/4493_read-32065

11.2. Primes et subsides – Publications et outils didactiques

Pour les secteurs industriel et tertiaire, la Wallonie propose plusieurs types d'aides qui visent principalement le relighting des bureaux, halls, locaux industriels, bureaux, grandes surfaces ... Ces mesures sont conçues pour favoriser le remplacement d'éclairage existant énergivore par des équipements plus économiques.

Programme UREBA

Les subventions UREBA sont destinées à soutenir les communes, les provinces, les CPAS et les organismes non commerciaux qui veulent réduire la consommation énergétique des bâtiments dont ils sont propriétaires. Plusieurs démarches peuvent être subsidiées : audit énergétique, relighting, système d'optimisation.

Programme AMURE

La Wallonie accorde aux entreprises (secteurs tertiaire et industriel) une subvention pour qu'elles puissent réaliser un audit énergétique de leurs installations. Cet audit doit être réalisé selon un cahier des charges par un expert agréé par la Wallonie. Son objectif: permettre à l'entreprise d'évaluer la pertinence d'un investissement visant à utiliser plus rationnellement l'énergie.

Fonds Énergie

La Wallonie accorde des subsides aux indépendants, personnes morales (sauf celles éligibles au programme UREBA) et syndicats d'immeubles pour le remplacement d'appareils d'éclairage et de lampes. Ces subsides concernent les bâtiments/unités techniques d'exploitation des entreprises et les logements gérés par des syndicats d'immeubles.

Le montant de l'aide accordée est de 10, 20 ou 30 % du montant de la facture, en fonction de la réduction de la puissance installée, et est plafonné annuellement à 10 000 euros par unité technique d'exploitation ou par logement.

Aides à l'investissement

Le Département de l'Investissement soutient tout investissement à caractère stratégique et ceux permettant d'améliorer l'efficacité énergétique ou de contribuer au développement des énergies renouvelables dans les entreprises privées.

Déductions fiscales

Le Gouvernement fédéral accorde également des déductions fiscales pour les investissements économiseurs d'énergie. Public visé: entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, professions libérales. Le Département de l'Énergie accorde les attestations fiscales correspondantes.

EN SAVOIR +

- <http://energie.wallonie.be>
- > aides et primes .

- Aides à l'investissement
- > Aides efficacité énergétique: 081/33.37.60
- > Aides classiques: 081/33.42.00

Publications et outils didactiques

Guide pratique et technique de l'éclairage résidentiel

Destiné aux professionnels, ce guide a pour objectif de fournir une aide à la conception et au choix de l'installation d'éclairage résidentiel. Il aborde la technologie des lampes et des luminaires existants. Il informe également sur les puissances à installer de manière à ce que la solution d'éclairage soit la plus efficace possible - sans toutefois négliger les aspects de confort et d'esthétisme et propose des solutions pour chaque type de local.

Pour obtenir le document en format pdf :

http://www.cstc.be/?dvtpe=publ&doc=eclairage_residentiel.pdf&lang=fr

L'éclairage efficace des logements

Divisée en trois chapitres, cette publication destinée aux particuliers propose une série de lignes directrices pour un éclairage efficace du logement. Le premier chapitre aborde les notions de base de l'éclairage; le deuxième présente les luminaires et les lampes efficaces à utiliser ; le troisième traite des questions concernant les idées reçues sur les lampes dites économiques et propose des solutions de remplacement pour les lampes les moins efficaces.

Pour obtenir le document en format pdf :

<http://energie.wallonie.be> : Citoyens> Se documenter > Médiathèque > Economiser l'énergie> Au quotidien> L'éclairage efficace des logements

Ces deux publications ont été rédigées par les chercheurs d'Architecture et Climat (UCL) et du Centre Scientifique et Technique de la Construction (CSTe) dans le cadre du projet de recherche ECLOS soutenu via le programme Minergibat du Service public de Wallonie.

Sans oublier bien sûr Energie Plus et son cahier des charges type sur l'éclairage, disponible en ligne sur www.energiepluslesite.be!

Mirror Box

Le CSTC dispose d'un ciel à miroirs, aussi appelé 'Mirror Box', qui permet de simuler la lumière naturelle sur modèle réduit. Cette « boîte » se compose d'une enceinte revêtue de miroirs très réfléchissants et d'un plafond lumineux constitué de tubes fluorescents (6500 K) placés derrière une plaque opaline (pour assurer un rayonnement diffusant).

Plus d'infos : www.cstc.be > Mirror box

Magazine « REACTIF, septembre, octobre et novembre 2011

11.3. Aspects fiscaux de l'accord interprofessionnel 2011-2012

1. Introduction

Le système belge de concertation sociale se présente comme une fusée à trois étages, où les négociations se déroulent successivement au niveau interprofessionnel, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Les accords interprofessionnels (Arp) sont des accords-cadres biennaux conclus au sein du « groupe des 10 » et qui portent notamment sur l'évolution des salaires, les réductions de charges et les revenus de remplacement. Ces accords-cadres sont complétés par des CCT nationales, sectorielles et d'entreprise, d'une part, et par des lois et arrêtés, d'autre part.

Après que l'accord interprofessionnel 2011-2012 ait été rejeté par deux des trois organisations représentatives des travailleurs, le Gouvernement a décidé d'approuver personnellement une proposition de médiation. Outre diverses mesures sociales (qui ne seront pas commentées dans le cadre du présent document), la proposition de médiation du Gouvernement comporte également toute une série de mesures fiscales, à savoir:

- augmentation fiscale du salaire minimum;
- exonération d'impôt en cas de licenciement;
- suppression de l'impôt progressif sur les indemnités de préavis de moins de 850 euros;
- exonération fiscale de la prime de crise/prime d'accompagnement;
- augmentation du précompte professionnel sur l'allocation de chômage temporaire.

Ces mesures fiscales ont été exécutées par la loi du 19 juin 2011 (1) et, en ce qui concerne le précompte professionnel, par deux arrêtés royaux (2).

2. Augmentation fiscale du salaire minimum

Le salaire minimum est augmenté par le biais d'une mesure fiscale consistant en l'instauration d'un nouveau crédit d'impôt fédéral (remboursable). Tous les travailleurs (y compris les dirigeants d'entreprise sous statut de salarié) qui paient des cotisations sociales complètes, entrent en considération pour ce crédit d'impôt. Ce crédit d'impôt est également d'application à l'impôt des non-résidents/personnes physiques. Mais seuls les travailleurs qui bénéficient du bonus à l'emploi bénéficieront effectivement de ce crédit d'impôt. Le bonus à l'emploi est un système de réduction des cotisations salariales de sécurité sociale qui vise à garantir un salaire net plus élevé aux travailleurs à bas salaire (sans pour autant augmenter le salaire brut), afin d'augmenter l'écart avec l'allocation de chômage (3).

(1) Loi du 19 juin 2011 modifiant le Code des impôts sur les revenus 1992 en ce qui concerne le bonus à l'emploi et l'indemnité de dédit (M.B., 28 juin 2011), erratum M.B., 6 juillet 2011.

(2) Arrêté royal du 28 février 2011 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/Cm 1992 (M.B., 7 mars 2011). Déjà modifié par un arrêté royal du 15 mars 2011 (M.B., 21 mars 2011, édition 3).

(3) Loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration (M.B., 26 janvier 2000).

Ce crédit d'impôt s'élève à 5,7 % du bonus à l'emploi effectivement accordé sur les rémunérations allouées à partir du 1^{er} janvier 2011, avec un maximum de 120 euros par période imposable (4). Etant donné que le crédit d'impôt s'exprime en pourcentage du bonus à l'emploi effectivement accordé, le crédit d'impôt, à l'instar du bonus à l'emploi proprement dit, est dégressif en fonction du niveau de la rémunération mensuelle de référence. Pour bénéficiaire du maximum de 120 euros, un contribuable ne peut gagner plus de 1.443,54 euros. Un employé avec une rémunération mensuelle de référence de 2.000 euros a encore droit à un crédit d'impôt de 33,7 euros. A partir de 2.292,66 euros, il n'a plus droit au bonus à l'emploi ni au crédit d'impôt (5).

Le crédit d'impôt est imputé mensuellement sur le précompte professionnel par le biais d'une réduction du précompte professionnel de 5,7 %. Cette imputation sur le précompte professionnel est d'application aux revenus payés ou attribués à partir du 1^{er} avril 2011. Pour les revenus payés ou attribués entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 mars 2011, le crédit d'impôt n'est imputé que lors du calcul de l'impôt des personnes physiques.

Enfin, ce crédit d'impôt n'est pas pris en compte pour le calcul de la taxe communale additionnelle et de la taxe d'agglomération additionnelle.

3. Exonération d'impôt en cas de licenciement

Tous les travailleurs (tant les employés que les ouvriers et indépendamment de leur rémunération annuelle) bénéficient d'une exonération d'impôt de 425 euros (montant indexé: 600 euros) en cas de résiliation de leur contrat de travail. L'exonération s'applique uniquement aux rémunérations et indemnités perçues à partir du 1^{er} janvier 2012 et à condition que le congé soit notifié par l'employeur le 1^{er} janvier 2012 au plus tôt. Ce montant exonéré d'impôt est porté à 850 euros (montant indexé: +/- 1.200 euros) pour les rémunérations et indemnités perçues à partir du 1^{er} janvier 2014 et à condition que le congé soit notifié par l'employeur le 1^{er} janvier 2014 au plus tôt.

L'exonération est accordée à condition que le contrat de travail:

- ait été conclu pour une durée indéterminée;
- soit résilié par l'employeur;
- ne soit pas résilié pendant la période d'essai en vue d'un départ à la prépension ou à la pension ou pour motif grave.

L'exonération s'applique tant aux rémunérations perçues pendant la période de préavis prestée (à savoir la rémunération courante) qu'à l'indemnité de préavis.

Si le préavis est en partie presté et en partie indemnisé auprès d'un même employeur et au cours d'une même période imposable, l'exonération est imputée en priorité sur les rémunérations perçues pendant la période de préavis prestée. Ces rémunérations sont en effet imposables au taux progressif, tandis que l'indemnité de préavis est imposée au taux moyen afférent à l'ensemble des revenus imposables de l'année précédente. Même si un travailleur perçoit des rémunérations pendant les périodes de préavis prestées et/ou des indemnités de préavis de plusieurs employeurs au cours d'une même période imposable, l'exonération sera imputée en priorité sur les rémunérations perçues pendant les périodes de préavis prestées.

(4) Montant indexé pour l'exercice d'imposition 2012. Le montant de base est de 85 euros.

(5) Montants indexés applicables depuis le 1^{er} mai 2011.

Afin de contrer les abus, l'exonération est limitée à deux niveaux: par période imposable et par préavis (= limitation cumulative). Le montant exonéré est limité à 600 euros par préavis, même si le préavis court sur plus d'une période imposable. Le travailleur ne peut en outre bénéficier de l'exonération de 600 euros qu'une seule fois par période imposable. Si un travailleur perçoit des rémunérations pendant des périodes de préavis prestées et/ou des indemnités de préavis de plusieurs employeurs au cours d'une même période imposable, le total de ces rémunérations et/ou indemnités ne sera exonéré qu'à concurrence de 600 euros.

Afin de contrôler que la nouvelle réglementation est correctement appliquée, de nouveaux codes sont ajoutés à la déclaration fiscale et sur les fiches fiscales. Les montants exonérés doivent être retirés des codes 250 et 253 de la déclaration à l'impôt des personnes physiques et repris dans deux nouveaux cadres séparés: un pour le préavis presté et un pour le préavis non presté. En cas de dépassement du montant maximum, l'excédent doit en effet suivre son propre régime fiscal après application de l'imputation prioritaire.

4. Suppression de l'impôt progressif sur les indemnités de préavis de moins de 850 euros

Conformément aux dispositions de l'article 171, 5°, a du CIR 1992, les indemnités de préavis de plus de 850 euros sont imposées séparément au taux moyen afférent à l'ensemble des revenus imposables de la dernière année antérieure pendant laquelle le contribuable a eu une activité professionnelle normale. Il résulte de cette disposition que les indemnités de préavis de moins de 850 euros bruts sont imposées au taux progressif à titre de rémunération ordinaire.

Eu égard à la nouvelle exonération d'impôt de 600 euros (1.200 euros à partir de 2014) en cas de licenciement, l'imposition au taux progressif des indemnités de préavis jusqu'à 850 euros, telle que prévue à l'article 171, 5°, a du CIR, est supprimée faute de pertinence.

A compter de l'exercice d'imposition 2013, la partie des indemnités de préavis qui excède le montant exonéré sera par conséquent imposée au taux moyen afférent à l'ensemble des revenus imposable de la dernière année antérieure pendant laquelle le contribuable a eu une activité professionnelle normale.

5. Augmentation du précompte professionnel sur l'allocation de chômage temporaire

Le tarif du précompte professionnel sur les allocations légales et extra-légales payées ou attribuées aux chômeurs temporaires, tel que visé à l'article 27, 2° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, est porté à 18,75 % (actuellement 10,09 %).

Sont concernés les travailleurs suivants:

- a) le chômeur lié par un contrat de travail dont l'exécution est temporairement suspendue, totalement ou partiellement;
- b) le travailleur qui participe à une grève, qui est touché par un lock-out ou dont le chômage est la conséquence directe ou indirecte d'une grève ou d'un lock-out;
- c) le jeune travailleur qui suit un programme de formation visé à l'article 50 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, lorsque l'exécution du contrat d'apprentissage est temporairement suspendue, totalement ou partiellement.

L'augmentation s'applique aux revenus payés ou attribués à partir du 1er avril 2011.

Cette augmentation permet une meilleure adaptation du précompte professionnel à l'impôt final, ce qui évite les paiements supplémentaires trop importants lors du calcul de l'impôt des personnes physiques. Elle permet également d'augmenter l'écart entre le revenu mensuel net tiré du chômage temporaire et le revenu mensuel net tiré du travail.

6. Exonération fiscale de la prime de crise/prime d'accompagnement

Les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail pour ouvriers au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (à savoir les ouvriers) et dont le contrat de travail est résilié par l'employeur sans motif grave, avec ou sans respect d'un délai de préavis, ont droit, depuis le 1^{er} janvier 2010, à une prime de crise forfaitaire de 1.666 euros (6). Cette prime est en principe payée en partie par l'employeur (à concurrence de 550 euros) et en partie par l'ONEm (à concurrence de 1.111 euros). Dans certains cas, la prime est entièrement à la charge de l'ONEm. Cette prime est exonérée d'impôt des personnes physiques (7).

Pour les préavis notifiés à partir du 1^{er} janvier 2012, la prime de crise est convertie en une prime d'accompagnement (d'un montant de 1.666 euros) qui sera entièrement à la charge de l'ONEm. A l'instar de la prime de crise, cette prime d'accompagnement sera exonérée d'impôt sur les revenus, si elle est perçue à partir du 1^{er} janvier 2012 et que le préavis est notifié par l'employeur le 1^{er} janvier 2012 au plus tôt. Cette exonération sera instaurée par l'insertion d'un nouveau point 26° à l'article 38, § 1^{er}, al. 1^{er} du CIR 1992.

(6) Articles 148-156 de la Loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (M.B. 31 décembre 2009). Prolongée jusqu'au 31 mars 2011 par la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel (M.B. 7 février 2011). Prolongée jusqu'au 31 décembre 2011 par la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (M.B., 28 avril 2011).

(7) Article 149 de la loi du 30 décembre 2009 et article 14 de la loi du 1^{er} février 2011. Cette exonération n'a pas été reprise dans le CIR.

Alain LECOCQ
Juriste d'entreprise
Conseiller adjoint au département fiscal de la FEB
PACIOLI – N° 325 – 12 – 25 septembre 2011

11.4. Die buchhalterische Behandlung von Subventionen der öffentlichen Hand im Unternehmen

Die Kommission für Buchführungsnormen (KNB) hat im Mai 2077 eine Stellungnahme über die buchhalterische Behandlung von Subventionen der öffentlichen Hand in Unternehmen veröffentlicht () (KNB-Stellungnahme 2077 /13). Diese Stellungnahme enthält nichts Neues, hat aber den Vorteil, alle vorherigen Stellungnahmen zu diesem Thema zusammenzufassen.

DEFINITION UND ANWENDUNGSBEREICH VON SUBVENTIONEN

Unter dem Begriff "Subvention" versteht man eine Zuwendung der öffentlichen Hand in Form von Sachleistungen oder Finanzmitteln, die dafür keine finanzielle Gegenleistung erhält. Der Begriff "öffentliche Hand" bezeichnet den Staat, die Regionen, Provinzen und Gemeinden sowie nationale oder überstaatliche öffentliche Einrichtungen.

Die Kommission für Buchführungsnormen definiert außerdem den Begriff der "öffentlichen Einrichtungen". Die Kommission behandelt verschiedene Subventionstypen - die nicht finanziellen Subventionen (Waren bewertet zum richtigen Wert, Dienstleistungen zum Wert, den ihre Ausführung kosten würde), Investitionssubventionen (als Kapital- oder Zinssubvention) und die Betriebs-subventionen - und formuliert die sie betreffenden Bedingungen und Verbuchungsmethoden.

ZEITPUNKT, ZU DEM DIE SUBVENTION VERBUCHT WERDEN MUSS

Subventionen werden an dem Datum verbucht, an dem man Gewissheit über ihre Zuweisung erhält. Das Datum der Zahlung oder des effektiven Zahlungseingangs spielt keine Rolle (Art. 33, KE 30-01-2001/GesGB).

Wenn die Gewährung einer Subvention bestimmten Voraussetzungen unterliegt, verhindert eine solche aufschiebende Bedingung die Verbuchung der erhaltenen Subvention. Die aufschiebende Bedingung wird endgültig aufgehoben, sobald die offizielle, von der subventionierenden Behörde verfasste Meldung eingeht.

Wenn dagegen die Aufrechterhaltung der vom Unternehmen erhaltenen Subvention bestimmten Bedingungen unterliegt, dann verhindert eine solche auflösende Bedingung nicht die Verbuchung dieser Subvention, aber sie muss im Anhang unter den außerbilanzmäßigen Rechten und Verpflichtungen erwähnt werden. Falls jedoch die auflösende Bedingung eintritt (zum Beispiel im Fall einer Kapitalsubvention), muss der zurückzuzahlende Prozentsatz der Kapitalsubvention, die noch nicht in den Ergebnissen verbucht ist, annulliert und zu den Verbindlichkeiten gefügt werden. Der zurückzuzahlende Prozentsatz der Kapitalsubvention, der bereits in den Ergebnissen verarbeitet wurde, muss unter dem Titel Diverse Finanzaufwendungen verbucht werden.

Die Frage, wie man weiß, zu welchem Zeitpunkt der Anspruch auf den Erhalt einer Subvention zur Gewissheit wird, ist eine Frage der tatsächlichen Begebenheiten, die vom Verwaltungsorgan von Fall zu Fall () und unter Berücksichtigung des Vorsichtsprinzips entschieden werden muss.

INVESTITIONSSUBVENTIONEN

Abhängig von der Art und Weise, wie die öffentliche Hand zur Finanzierung von subventioniertem Anlagevermögen beiträgt, gibt es zwei Arten von Investitionssubventionen:

Die Kapitalsubvention: Sie dient dem Kauf oder der Erschaffung von materiellem oder immateriellem Anlagevermögen mithilfe von Eigenkapital.

Die Zinssubvention: Beihilfe für den ganzen oder teilweisen Zinsaufwand, der mit der externen Finanzierung von Investitionen in materielles oder immaterielles Anlagevermögen zusammenhängt.

Kapitalsubventionen erscheinen auf der Passivseite der Bilanz. Eventuell verteilen sie sich auf die Posten "Kapitalsubventionen" und "Aufgeschobene Steuern". Diese Subventionen und aufgeschobenen Steuern werden im selben Takt ins Ergebnis übernommen (über die Posten Andere Finanzprodukte und Einbehalt aufgeschobener Steuern), wie die Abschreibungen auf die subventionierten Vermögenswerte (Art. 95, §2 KE 30-01-20011 GesGB).

Es muss darauf hingewiesen werden, dass Kapitalsubventionen nicht steuerpflichtig sind, die von den Regionen im Rahmen der Gesetzgebung über den Wirtschaftsaufschwung für Erwerb oder Erschaffung von immateriellem und materiellem Anlagevermögen gewährt werden(). In diesem Fall müssen die aufgeschobenen Steuern nicht unter Abzug der Kapitalsubventionen verbucht werden.

Nicht abschreibungsfähige Güter und die Veräußerung oder Aussonderung von subventioniertem Anlagevermögen stellen Sonderfälle dar. Tatsächlich bleibt die Subvention für diesen Typ von Gütern ebenso lange auf der Passivseite der Bilanz stehen, wie der fragliche Anlagegegenstand Teil des Betriebsvermögens ist. Im Fall von nicht abschreibungsfähigen Gütern bleibt der Betrag unverändert. Die Verbuchung einer Wertminderung des nicht abschreibungsfähigen Gutes oder die Veräußerung des Anlagegegenstands hat eine teilweise oder vollständige "Abschreibung" der Subvention über die Ergebnisrechnung zur Folge.

Was die Zinssubventionen betrifft, so müssen sie in der Rubrik Andere Finanzmittel des Ergebniskontos verbucht werden (Art. 96 KE 1 GesGB). Sie dürfen auf keinen Fall von den überwiesenen Zinsen abgezogen werden (Prinzip der Nichtkompensation). Wenn eine im vollen Umfang erhaltene Subvention mit einer Investition zusammenhängt, deren Finanzierung über mehrere Perioden verteilt ist, muss die Zinssubvention (über die Wertberichtigungskonten) schrittweise in der Ergebnisrechnung und parallel dazu bei den Zinsen, auf die sie sich bezieht, verbucht werden (Matching principle und Prinzip des getreuen Abbilds).

BETRIEBSSUBVENTION

Die Erteilung von Betriebssubventionen ist nicht an Investitionen von Anlagegütern gebunden. Sie werden auf dem Ergebniskonto unter Andere Betriebsmittel verbucht. Der Gesamtbetrag der Betriebssubventionen muss im Anhang zum Jahresabschluss erwähnt werden.

Wenn die tatsächliche Zuerkennung der Betriebssubvention nicht mit der Periode zusammenfällt, auf die sie sich bezieht, muss sie mithilfe der Wertberichtigungskonten auf die Ergebnisrechnung des Geschäftsjahres übertragen werden, auf das sie sich bezieht.

Laut KNB-Stellungnahme muss eine Subvention der öffentlichen Hand für die Finanzierung des Betriebsvermögens unter der Rubrik Andere Finanzmittel verbucht werden. Tatsächlich ist diese Subvention als Beitrag zur Finanzierung des Lagerbestands und der Forderungen (d. h. des Betriebsvermögens) des Unternehmens gedacht.

SUBVENTIONEN FÜR FORSCHUNGS- UND ENTWICKLUNGSKOSTEN

Die Subventionen für Forschungs- und Entwicklungskosten werden wie folgt verbucht: (i) bei nicht aktivierten Forschungs- und Entwicklungskosten während des laufenden Geschäftsjahres, in dem die Kosten entstehen, in der Rubrik Andere Betriebsmittel; (ii) bei Kapitalsubventionen im Fall von aktivierten Forschungs- und Entwicklungskosten.

Es kommt vor, dass der Betrag der Subvention als ganz oder teilweise "rückzahlbar" bezeichnet wird, falls die entstandenen F&E-Kosten zum Erzielen eines Umsatzes oder eines Gewinns führen. Die Übereinstimmung von Kosten und Produkten (Matching Principle) muss sowohl dann sichergestellt sein, wenn die Forschungs- und Entwicklungskosten entstehen, wie zu dem Zeitpunkt, zu dem die entstandenen Gewinne oder Einkünfte gestatten, die fälligen Kosten zu decken, die bei der Umsetzung der Bedingung entstehen.

Handelt es sich um eine aufschiebende Bedingung, ist es weder erforderlich eine Verbindlichkeit in der Passiva anzulegen noch eine Rückstellung, solange die Bedingung für die Rückzahlung nicht erfüllt ist. Es muss jedoch eine entsprechende Erwähnung im Anhang zum Jahresabschluss eingefügt werden.

CEDRIC ANTONELLI
cedric.antonelli@bdo.be
BDO Wirtschaftsprüfer

BDO RUNDSCHREIBEN Nr. 3/2011

11.5. Les investissements économiseurs d'énergie des exercices 2011 à 2014

Pour la déclaration d'impôt de cette année (dépenses réalisées en 2010)

Qui est concerné ?

Une réduction d'impôt est octroyée, depuis l'exercice d'imposition 2004, pour les dépenses consenties en vue d'une consommation d'énergie plus rationnelle dans une habitation dont le contribuable est propriétaire, possesseur, emphytéote, superficiaire, usufruitier, nu-propriétaire ou même locataire.

Quelles sont les dépenses?

Il existe actuellement une série de huit dépenses possibles dans le cadre d'une habitation dont l'occupation précède d'au moins cinq ans le début des travaux alors qu'elle est réduite à trois dépenses si l'occupation précède de moins de cinq ans le début des travaux. Pour une maison occupée depuis plus de cinq ans, les huit dépenses possibles sont: le remplacement d'une ancienne chaudière ainsi que l'entretien annuel, le placement de double vitrage, l'isolation du toit, des murs et des sols, l'installation d'une régulation d'une installation de chauffage central au moyen de vannes thermostatiques ou d'un thermostat d'ambiance à horloge, la réalisation d'un audit énergétique de l'habitation, le placement d'un dispositif de production d'énergie géothermique communément appelé la pompe à chaleur, l'installation d'un système de chauffage de l'eau à l'énergie solaire par des panneaux solaires et enfin, l'installation de panneaux photovoltaïques destinés à convertir l'énergie solaire en énergie électrique. Dans le cadre d'une habitation occupée depuis moins de cinq ans, les trois dépenses possibles sont réservées à ce qui concerne la production d'énergie géothermique ainsi que l'énergie solaire autrement dit les pompes à chaleur, les panneaux solaires ainsi que les panneaux photovoltaïques. Ces travaux doivent être effectués par un entrepreneur qui est enregistré dans l'Etat membre de l'Union européenne où il est établi.

Quels sont les avantages?

Le pourcentage de la réduction d'impôt s'élève uniformément à 40 % quelle que soit la nature des dépenses effectuées avec un maximum, par habitation et par an, de € 2 770 pour la grande majorité des dépenses à l'exception des panneaux solaires et photovoltaïques où le plafond est porté à € 3 600. Cette augmentation, de 2770 à 3600, pour les dépenses effectuées cette année pour la déclaration de l'année prochaine (exercice 2012) ne concernera plus désormais que les panneaux photovoltaïques et sera, avec l'indexation, portée à € 3 680. La réduction d'impôt maximale vaut par habitation et non par contribuable. Un contribuable qui est propriétaire ou locataire de plusieurs habitations peut donc bénéficier plusieurs fois de la réduction de € 2770 ou € 3600 par période imposable. Un « transfert » de réduction d'impôt d'une habitation vers une autre n'est pas permis.

Exemple :

En 2010, un propriétaire effectue dans deux habitations existantes des travaux en vue d'économiser de l'énergie qui donnent droit à des réductions d'impôt de € 1500 « € 2770) et € 2900 (> € 2770). Sa réduction d'impôt totale après limite de déduction s'élève à € 4220 (€ 1500 + € 2770). Il pourra dans certains cas transférer sur l'exercice d'imposition suivant les € 130 de différence entre € 2900 et € 2770.

Les dépenses faites en vue d'économiser l'énergie que vous avez payées au moyen d'écochèques donnent droit à la réduction d'impôt. Les investissements économiseurs d'énergie que vous avez financés via un prêt vert donnent également droit à la réduction d'impôt, et ce, même lorsque la banque a directement payé le montant de la facture sur le compte de l'entrepreneur. Toutefois, la réduction d'impôt ne s'applique pas aux dépenses qui entrent en ligne de compte en tant que frais professionnels réels, ni aux dépenses qui donnent droit à une déduction pour investissement. Lorsque certaines dépenses ont un caractère mixte, seule la partie non professionnelle entre en ligne de compte pour la réduction d'impôt.

L'extension du crédit d'impôt pour certaines dépenses

Depuis 2009, existait déjà le crédit d'impôt pour l'isolation des toits, des murs et des sols. Le crédit d'impôt offre un remboursement réel des deux montants mentionnés ci-avant et ce quelque soit la hauteur des revenus du contribuable. Cette mesure tend à favoriser les contribuables aux revenus plus modestes afin qu'ils puissent eux aussi réaliser ces types de dépenses. Depuis cette année, le législateur a étendu ce crédit d'impôt à d'autres dépenses comme le remplacement et l'entretien d'une chaudière, le placement de double vitrage, l'installation d'une régulation du chauffage central au moyen de vannes thermostatiques ainsi que la réalisation d'un audit énergétique. Mais attention, si le contribuable travaille par exemple au sein de la commission européenne et reçoit des revenus exonérés par convention, celui-ci ne pourra pas bénéficier du remboursement du crédit d'impôt.

Exemple :

Maria et Jean, un couple de pensionnés, jouissent chacun d'une pension annuelle de € 12000. Ils ont en 2010 (hab > 5 ans) fait isoler leur toit pour un montant de € 7 000 et fait effectuer l'entretien de leur chaudière pour un montant de € 150. L'avantage total sera de € 2860 (€ 2800 (7000 x 40 %) et € 60 (150 x 40 %)). Cette année ils pourront récupérer € 2770 et l'année prochaine l'excédent € 90 (2 860 - 2 770) (voir exemple suivant). Même sans ces deux dépenses, avec de tels revenus le couple n'a aucun impôt à payer et n'aurait donc rien à retoucher. Mais grâce à l'application de ce crédit d'impôt, ils pourront néanmoins être remboursés des € 2 860 répartis sur deux années. Il est plus que vraisemblable que cette année, ce couple a reçu une proposition de déclaration simplifiée avec un calcul provisoire de leur impôt en spécifiant qu'ils ne sont plus obligés de remplir leur déclaration excepté si les données sont inexactes ou incomplètes. Etant donné que l'administration ne dispose d'aucune information sur leurs dépenses, il leur sera vivement conseillé de remplir une déclaration.

Le report de l'excédent est une nouvelle rubrique cette année

Le report ne concerne que les habitations dont la première occupation précède d'au moins cinq ans le début des travaux. Celui-ci existe pour toutes les dépenses qui ont été effectuées depuis 2009 et permet de répartir le surplus de la réduction non déductible une même année sur les trois exercices d'imposition suivants. La réduction d'impôt d'une même dépense s'étale ainsi au maximum sur quatre années.

Exemple :

En 2010, Jean a investi € 30000 dans l'installation de panneaux photovoltaïques sur son habitation occupée depuis au moins cinq ans. La réduction totale sera de € 12000 (30 000 x 40 %) mais limitée cette année à € 3 600. Les € 8 400 de report pourront encore être répartis sur les exercices 2012, 2013 et 2014.

Le contribuable qui aurait en 2009 consenti pareille dépense remarquera qu'à la fin de son dernier avertissement extrait de rôle (son décompte d'impôt) reçu figure le montant du report à retranscrire dans la déclaration de cette année. Malheureusement, si ce calcul est automatique pour les dépenses réalisées pour une seule habitation, elle ne l'est pas lorsque celles-ci sont réparties sur plusieurs habitations. Le contribuable devra le calculer lui-même. Le conseil est dans ce cas d'utiliser le module d'aide « Calc-Energy-Plus- dépenses 2010» disponible sur le site du SPF Finances: www.minfin.fgov.be dans la rubrique « E-services ».

Une circulaire récente (n° Ci. RH.331/605.643 (AGFisc 11/2011) du 22 février 2011) répond à plus de cent questions et donne des explications complémentaires. En voici quelques mots.....

Si une même dépense est réalisée pour plusieurs habitations, celle-ci pourra être répartie au prorata de leur surface habitable et la limite de la réduction s'appliquera pour chaque habitation aux montants des factures ainsi répartis. Si des travaux sont réalisés dans un immeuble comprenant plusieurs appartements distincts, la réduction est octroyée pour chaque appartement même s'il n'existe qu'un seul revenu cadastral pour l'immeuble. Le paiement d'une dépense détermine la période imposable, si celui-ci s'effectue par voie bancaire c'est la date à laquelle ce paiement est effectivement porté en diminution du compte qui doit être prise en considération.

Exemple :

Un acompte versé le 31 décembre 2010 (date à laquelle le compte est débité) pourra entrer en considération pour la déclaration 2011 même si le bénéficiaire n'a vu arriver ce montant sur son compte que début 2011.

En ce qui concerne le report de l'excédent, la première occupation est principalement une question de fait en signalant qu'il n'est pas exigé que le contribuable occupe lui-même l'habitation depuis cinq ans. La reconstruction d'une habitation après sa démolition doit être considérée comme une nouvelle habitation et le report n'existe pas. Il est par contre question d'une habitation existante lorsque les travaux de rénovation exécutés reposent d'une manière significative sur les anciens murs portants.

Si une habitation est transformée en un certain nombre d'appartements distincts, le report de la réduction est possible pour ces appartements, à l'exception de ceux qui résultent de la transformation du grenier, de la cave ou de dépendances qui n'étaient pas destinées à être habitées à l'origine. En cas d'agrandissement de l'habitation, l'ancienne surface qui subsiste doit rester supérieure à la moitié de la surface totale. Le contribuable peut reporter l'excédent sur les trois périodes imposables suivantes et ceci que l'habitation concernée reste ou non en sa possession. Le report non encore imputé suite au décès du contribuable ne pourra pas être postulé par les héritiers dans leur propre déclaration.

Pour cette dernière information, le terme héritier n'est pas suffisamment explicité car s'il peut être compréhensible que cela ne soit pas permis pour les enfants du contribuable qui héritent de l'habitation et qui n'ont pas contribué personnellement à la dépense, il n'en va pas de même pour le conjoint survivant qui hériterait de l'usufruit de l'habitation et qui aurait contribué aussi au paiement de la dépense ... ?

Modifications pour les déclarations d'impôt de 2012 à 2014

- Pour les dépenses réalisées en 2011(déclaration 2012):
 - le plafond majoré de € 3 680 ne concernera plus qu'une seule dépense sur huit, à savoir les panneaux photovoltaïques;
 - la réduction d'impôt pour l'isolation des murs et des sols est supprimée.
- Le crédit d'impôt remboursable est supprimé à partir de l'exercice d'imposition 2014 (dépenses réalisées en 2013).

Eric DUCOEUR
Steve COCRIAMONT
Chargés d'études et de formations
Ergo Insurance Group
Corédacteurs du Guide d'impôts et
Placements aux éditions Pelckmans

PACIOLI n° 323 / 15 – 28 août 2011