



www.tendances.be

tendances

Trends

à l'école



BULLETIN DE PAIE

Période du 01/09/2007 au 30/09/2007 établi le 02/10/2007

MK COIFFURE Rue du Cinéma, 59 B - 6000 CHARLEROI		Marilyn GODEFROY Place du Travail, 5 B - 6044 ROUX	
Réf.dos/trav.: 432560150012			
ONSS:	034 8765432-12	NISS:	87063098723
N° entreprise:	0098765432	Date de nais.:	30/06/1987
Caisse d'alloc. fam.:	UCM 168765	Etat civil:	Célibataire
Cie Assurances:	AXA 075-035888	Sexe:	F
Caisse de vacances:	ONVA	Nationalité:	B
SEPP:	CBMT 54876		

Date d'entrée:	13/07/2007	Date de sortie:		C.Perturb.	314	Régime:	5	Occupation:	3838
Situation familiale:	Seul	Pens à charge:		Taux:	R1864				
COIFFER:	CAT 1b	Jours vacances légalés par:	0	Heures supplémentaires:					

LIBELLES	JOURS	HEURES	TAUX	MONTANTS
PRESTATIONS NORMALES	15	114,00		933,25
CARENCE	1	8,00		
MALADIE (SALAIRE HERDOMADAIRE GARANTI)	4	30,00		240,00
CHEQUE REPAS (PART PERSONNELLE)	17			170,00
ABONNEMENT SOCIAL				26,00

BRUT	1178,84	Brut netif	1273,15
------	---------	------------	---------

Communications:

ONSS	Non soumis	IMPOSABLE
19,68		1159,16

Précisions: 144,72 sur 4 Pensions

Précisions	NET	Net ₁	Net ₂	NET A PAYER
167,54	991,62	17,10	26,00	1000,52

Le salaire net à payer sera versé sur le compte: 998-9876543-21

UCM Secrétariat social 290 - Ce document constitue un double de votre compte individuel progressif à conserver par vos soins.

**Tout
savoir
sur sa
première
fiche
de salaire**

SOMMAIRE

NOVEMBRE 2007

TRENDS À L'ÉCOLE

3 TOUT SAVOIR SUR SA PREMIÈRE FICHE DE PAIE

En recevant leur première fiche de paie, Marc et Nathalie s'arrachent les cheveux. Que signifient donc toutes ces informations alors que la seule case qui les intéresse est la dernière : net à payer ? Déchiffrage d'un long processus au cours duquel intervient tout le système de la concertation sociale de notre pays.

8 OUVRIER-EMPLOYÉ : À QUAND UN STATUT UNIQUE ?

Contrat de travail d'ouvrier ou contrat de travail d'employé, la différence ne porte pas seulement sur la nature du travail, mais également sur le statut juridique. Depuis quelques années, on travaille cependant à l'harmonisation de ces deux statuts qui ne riment plus à grand-chose aujourd'hui. Le défi est grand puisqu'il s'agit du sort de centaines de milliers de gens.

10 DES CENTAINES DE MILLIERS DE BELGES SONT SURENDETTÉS

Derrière les images qu'il évoque habituellement — familles dans le besoin, propriétaires mécontents, visites d'huissiers et saisies — le surendettement est un phénomène complexe. Nous avons rencontré trois spécialistes du surendettement pour tenter de mieux cerner le problème...

12 LANCER SON ENTREPRISE AU SORTIR DE SES ÉTUDES

Vous venez de décrocher votre diplôme et l'envie d'entreprendre vous tenaille ? Trends à l'école vous prend par la main et vous conduit, par le biais d'une série d'articles, auprès des différents experts qui vous aideront à mener à bien votre projet.

14 LA BOURSE DE BRUXELLES RAPPORTE 3,5% PAR AN

Les turbulences sur les marchés financiers ravivent les interrogations sur l'intérêt des placements en Bourse. L'Université d'Anvers donne un élément de réponse, avec le rendement réel de la Bourse de Bruxelles depuis 1832.



Trends à l'école

Trends à l'école est une initiative de Trends-Tendances, rue de la Fusée, 50, bte 9, 1130 Bruxelles.

Direction générale
Amid Faljaoui

Rédacteur en chef
Frédéric Mahoux

Rédactrice en chef adjointe
Michèle Audrit

Coordination
Jean-Marc Damry

Mise en page
Geert Deceuninck

Content manager
Caroline Lallemand, Vincent Degrez

Ont collaboré à ce numéro

Fabienne Baise, Annick Lefèvre, Lut Vandevelde, Frédéric Wauters.

Documentation : Anne-Lise Castiaux

Photo de couverture : Shutterstock

Photographes : Isopix, Reporters, Belga, Shutterstock

Editeur responsable : Wim Criel

Aucune partie du présent ouvrage ne peut être reproduite et/ou rendue publique sous forme imprimée, photocopiée, microfilmée ou sous quelque autre forme que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

Website : www.trendsalecole.be

Trends à l'école est une publication de Roularta Media Group S.A., Meiboomlaan, 33, 8800 Roulers.

UNE FOULE D'INFORMATIONS LOIN D'ÊTRE INUTILES

Tout savoir sur sa première fiche de salaire

En recevant leur première fiche de paie Marc et Nathalie s'arrachent les cheveux. Que signifient donc toutes ces informations alors que la seule case qui les intéresse est la dernière : net à payer ? Déchiffrement d'un long processus.

«**C**oncertation sociale, CCT, commissions paritaires, partenaires sociaux... En quoi nos fiches de paie sont-elles concernées par ce charabia ?», se demandent Nathalie et Marc, deux jeunes ouvriers coiffeurs qui viennent tout juste de décrocher leur premier emploi. «Je veux juste savoir ce que j'aurai sur mon compte à la fin du mois. Le reste, ma foi, semble loin de mes soucis quotidiens», souligne Marc. «J'aimerais tout de même comprendre pourquoi ma sœur jumelle, employée dans une firme pharmaceutique, gagne bien mieux sa vie que moi ! Et surtout pourquoi on me retient autant d'argent chaque mois sur le salaire qui m'a été promis quand j'ai signé mon contrat !», reprend Nathalie.

Inutile de dire que Marc a évidemment tort de refuser de voir un peu plus loin que le bout de son nez. Plusieurs éléments de sa fiche de paie résultent en effet de notre système de **concertation sociale**. Avec un peu de recul, on s'aperçoit très vite qu'une fiche de paie est tout sauf un inextricable labyrinthe...

Marc a signé un **contrat de travail d'ouvrier** (voir également en page 8) où est, entre autres, mentionné son **salaire brut**. Il a bien sûr pu formuler ses prétentions salariales lors de l'entretien d'embauche mais son futur employeur a aussitôt fait valoir les **barèmes** en vigueur dans son salon de coiffure. Ces barèmes sont le résultat de cette fameuse concertation sociale qui semble tant rebouter Marc. «La législation sur l'organisation du travail n'est certes pas une création récente, explique-t-on au Service public fédéral Emploi et Travail (SPF Emploi et Travail). Depuis le début du 20^e siècle, une panoplie de lois a été mise en place pour réguler le plus harmonieusement possible le monde du travail. Au fil du temps, la complexité n'a fait qu'amplifier la législation sociale.» De nombreux organes de concertation ont ainsi été mis en place pour permettre aux représentants ■■■

BULLETIN DE PAIE établi le 02/10/2007

Période du 01/09/2007 au 30/09/2007

MK COIFFURE
Rue du Cinéma, 59
B - 6000 CHARLEROI
Réf.dos/trav.: 43256/015/0012

Marc GODEFROY
Place du Travail, 5
B - 6044 ROUX

ONSS: 034 8765432-12
N° entreprise: 0098765432
Caisse d'alloc.fam. UCM 168765
Cie Assurances: AXA 0754335888
Caisse de vacances: ONVA
SEPP: CBMT 54876

NISS: 87063098723
Date de nais.: 30/06/1987
Etat civil: Célibataire
Sexe: M
Nationalité: B

LIBELLES	JOURS	HEURES	TAUX	MONTANTS
PRESTATIONS NORMALES	15	114,00		933,25
CARENCE	1	8,00		245,59
MALADIE (SALAIRE BIEN DOMAINE GARANTI)	4	30,00		17,10
CHEQUE REPAS (PART PERSONNELLE)				26,00
ABONNEMENT SOCIAL				

BRUT 1178,84 Brut net 1273,15

ONSS 19,68 Non soumis 1159,16 IMPOSABLE

Précompte 167,54 NET 991,62 Net.: 17,10 Net.: 26,00 NET A PAYER 1000,52

Le salaire net à payer sera versé sur le compte: 998-9876543-21

UCM Secrétariat social 290

Les cotisations patronales à l'ONSS renchérissent d'autant le coût du travail pour l'employeur.

Secrétariat social : plus qu'un simple expert en salaires

Les règles de calcul des **cotisations sociales** peuvent parfois être fort complexes. Les **précomptes professionnels** dépendent également d'un **barème**. Ajoutez à l'équation les **chèques-repas**, les **indemnités de déplacement**, les absences, les congés et les heures supplémentaires, et l'établissement d'une fiche de paie finit par relever du casse-tête. Heureusement, les employeurs peuvent faire appel à un **secrétariat social** pour les aider dans cette tâche difficile.

Quoi de mieux que de s'imaginer un instant que vous êtes le patron d'une petite PME qui souhaite engager son premier salarié ? Vous avez trouvé votre candidat idéal, mais avant même de commencer les négociations, vous voilà déjà coincé : quelle rémunération allez-vous lui proposer ? Y a-t-il un salaire minimum ? Quelle durée de travail doit figurer sur son contrat ? S'il fait des heures supplémentaires, comment faut-il les rémunérer ? Et puis, dès le moment où vous l'engagez, ne faut-il pas également prendre une assurance ? Ou plusieurs ?

Le travail du secrétariat social est d'aider les employeurs à répondre à ces questions, et à bien d'autres encore. Véritable expert en législation sociale, il peut conseiller les employeurs, leur proposer des contrats-types, les aider à calculer le coût salarial d'un nouveau travailleur, à établir un règlement de travail. Il renseigne aussi l'employeur sur les différentes formalités à accomplir, et s'en chargera souvent à la place de son client.

Pour les petites entreprises, les services d'un secrétariat social sont pour ainsi dire un passage obligé : impossible autrement de s'assurer que l'entreprise est parfaitement en règle avec la législation, à moins bien sûr d'engager soi-même un expert, un coût que seules les grosses entreprises peuvent supporter. Pourtant, même de gros employeurs continuent à utiliser les services d'un secrétariat social : nombreux sont les travailleurs en Belgique qui reçoivent chaque mois une fiche de paie avec l'en-tête d'UCM, Attentia, Partena, Securex, SD Worx, Groupe S,...

F.W. ■

Lien utile :

Les secrétariats sociaux agréés :

<http://socialsecurity.fgov.be/FR/links/secretariaten.htm>

■■■ des travailleurs et des employeurs — **les partenaires sociaux** — de se rencontrer régulièrement. L'objectif étant d'arriver au maximum à concilier les points de vue. Parmi ceux-ci, les **commissions paritaires**, instituées par une loi remontant au 5 décembre 1968. En Belgique, dans le secteur privé, le centre de gravité de la concertation sociale, spécialement pour les négociations salariales, se situe au niveau des commissions paritaires. En ce qui concerne les travailleurs, seuls les syndicats CSC, FGTB et CGSLB peuvent présenter des candidats. Pour les employeurs, les représentants proviennent des délégations de la FEB (Fédération des entreprises belges), l'Union des classes moyennes, l'Unizo (les classes moyennes flamandes),... des différents secteurs de l'économie.

Concrètement, les commissions paritaires sont constituées en nombre égal de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales. Instituées pour toutes les branches d'activités, elles ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des acti-

vités similaires, afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. Leurs missions consistent à conclure des **conventions collectives de travail (CCT)**, prévenir ou régler des conflits sociaux, conseiller le gouvernement, le Conseil national du travail (CNT) ou le Conseil central de l'économie et accomplir chaque mission qui leur est confiée par la loi.

Toutes les commissions paritaires sont instaurées par arrêté royal. Au 1^{er} janvier 2007, on en dénombrait 100 ainsi que 77 sous-commissions (conçues pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique). La procédure d'institution d'une commission paritaire est longue et complexe. Il est ainsi notamment procédé à l'examen de la représentativité des organisations d'employeurs (fédérations professionnelles) et de travailleurs (syndicats) qui ont demandé à être représentées...

Tout employeur doit obligatoirement s'affilier⁽¹⁾ à une commission paritaire. Dépendre de telle ou telle commission paritaire est très important car les CCT conclues au

Numéro d'affiliation à l'Office national de sécurité sociale

Service externe de prévention et de protection du travail

Commission paritaire 314, c'est-à-dire celle qui est dédiée à la coiffure et aux soins de beauté

Premier jour de maladie non rémunéré

Jours de maladie rémunérés

Salaire brut avant déduction de l'Onss du travailleur

Montant retenu à l'ouvrier pour l'ONSS

Période du 01/09/2007 au 30/09/2007

MK COIFFURE
Rue du Cinéma, 59
B - 6000 CHARLEROI
Réf.dos/trav.: 43256/015/0012

ONSS:
N° entreprise: 034-876
Causse d'alloc.fam. 009876
Cie Assurances: UCM
Causse de vacances: AXA
SEPP: ONVA
CBMT

Date d'entrée: 12/07/2007 Date de sortie: Pers à char
Situation fiscale: Isolé
COIFFEUR CAT 1B

LIBELLES

PRESTATIONS NORMALES

CARENCE

MALADIE (SALAIRE HEBDOMADAIRE)

CHEQUE REPAS (PART PERSONNEL)

ABONNEMENT SOCIAL

BRUT	Brut fictif
1178,84	1273,15

ONSS	Non soumis
19,68	

Y compris 14,68% cotisations à l'emploi

Le salaire net à payer s

UCM Secrétariat

BULLETIN DE PAIE établi le 02/10/2007

Marc GODEFROY
Place du Travail, 5
B - 6044 ROUX

NISS : 87063098723
Date de nais. : 30/06/1987
Etat civil : Célibataire
Sexe : M
Nationalité : B

5432-12
5432
168765
0754335888
54876

C Paritaire 314 Régime 5 Occupation 26.08
Temps 8.1864
Jours vacances légales pris : 0 Heures supplémentaires :

JOURS	HEURES	TAUX	MONTANTS
15	114,00		933,25
1	8,00		245,59
4	30,00		17,10 -
15 Chèques pour la période			26,00

Communication :

IMPOSABLE 1159,16

Précompte	NET	Net -	Net +	NET A PAYER
167,54	991,62	17,10	26,00	1000,52

era versé sur le compte : 998-9876543-21

riat social 290 Ce document constitue un feuillet de votre compte individuel progressif à conserver par vos soins



ISOP/KCLOSIGN

**JOËLLE PIRLET,
DIRECTRICE GÉNÉRALE DU
SECRÉTARIAT SOCIAL UCM**

La CCT constitue une source de droit extrêmement importante dans le droit du travail. Son non-respect peut d'ailleurs être sanctionné pénalement !

Montant du salaire sur lequel on comptera l'impôt

Précompte professionnel

Salaire-poche

Chèques-repas

Le salaire-poche est le montant que le travailleur touche à la fin du mois ce qui, sur la fiche de paie, correspond au montant repris sous «net à payer».

sein de chacune d'entre elles déterminent déjà les différentes conditions de travail et de rémunération dans l'entreprise...

Et c'est là que notre ami Marc reprend son souffle. Il comprend alors que son employeur, dernier maillon de la chaîne, reçoit des «consignes» auxquelles il ne peut échapper, ne serait-ce déjà qu'au niveau des minima. Pas question pour lui, par exemple, de se permettre d'octroyer un niveau de salaire inférieur au barème ou d'allouer un nombre de jours de congé inférieur au quota légal ou au quota convenu par la commission paritaire en cas de congé supplémentaire. ! Etant entendu, bien sûr, que certaines commissions paritaires peuvent s'avérer être plus généreuses que d'autres.

«Et les conventions collectives de travail ?», se demande Nathalie. «Une CCT est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales et une ou plusieurs organisations patronales ou un ou plusieurs employeurs, poursuit notre interlocuteur au SPF Emploi et Travail. Cet accord

fixe les relations individuelles et collectives de travail entre employeurs et travailleurs d'entreprises ou d'une branche d'activité et règle les droits et devoirs des parties contractantes.» Marc se range à l'évidence : sa fiche de paie ne relève pas du pur hasard ou d'un simple rapport de forces entre son patron et lui et que tout ce qui s'y trouve est le fruit de longues négociations entre représentants des travailleurs et des employeurs. «La CCT constitue effectivement une source de droit extrêmement importante dans le droit du travail. Elle a un statut juridique plein et entier. Chaque CCT est publiée intégralement au Moniteur belge et est rendue obligatoire dès sa publication pour tout employeur et travailleur. Le non-respect d'une CCT peut d'ailleurs être sanctionné pénalement !», conclut Joëlle Pirlet, directrice générale du secrétariat social UCM à Liège.

Les retenues sociales et fiscales

Sur la fiche de paie de Marc, on retrouve plusieurs fois le terme ONSS, abréviation d'**Office national de** ■■■



Les cénacles de la concertation sociale

Pour ce qui relève du secteur privé :

- ✓ Au sein des entreprises : les **délégations syndicales**, les **conseils d'entreprises (CE)**, les **comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**.
- ✓ Au niveau des secteurs : les commissions paritaires.
- ✓ Au niveau national intersectoriel : le Conseil national du travail (CNT), le Conseil central de l'économie.
- ✓ Au niveau des entités fédérées.

sécurité sociale, l'organisme fédéral auprès duquel tout employeur doit s'immatriculer. L'ONSS est chargé de récolter auprès des employeurs les **cotisations** supportées tant par les employeurs que par les travailleurs. Ces cotisations serviront au final à financer les prestations de la **sécurité sociale** : assurance-maladie, allocations de chômage, allocations familiales, pensions, etc.

Commençons par nous intéresser au travailleur, Marc en l'occurrence. Nous pouvons constater que le montant de ses cotisations (19,68 euros) est retenu sur le **salaires brut** (1.178,84 euros) c'est-à-dire déduit du salaire brut par l'employeur et versé directement à l'ONSS. Une fois n'est pas coutume, le calcul est effectué très simplement : on multiplie le salaire brut par 13,07%. Ce pourcentage est le même pour tous, quel que soit le niveau de salaire. Petite complication pour les ouvriers, comme Marc, le salaire brut doit être multiplié par 1,08 (ce qui donne ici une base de calcul de 1.273,15 euros) avant d'y appliquer le calcul. Notons au passage que Marc a bénéficié d'une réduction de ses cotisations sociales personnelles pour bas salaire (bonus à l'emploi) de 146,72 euros

Le montant des cotisations ONSS est déduit du salaire brut pour obtenir le montant **imposable** (1.159,16 euros) qu'on utilisera pour calculer l'impôt sur le revenu. Ce n'est qu'après soustraction du précompte professionnel (167,54 euros) et ajout d'éléments divers (comme l'intervention dans l'abonnement de transport, ici 26 euros), que l'on obtient le montant du **salaires net**.

Le travailleur n'est pas le seul à contribuer à la sécurité sociale. L'employeur, dans ce cas-ci MK Coiffure, doit lui aussi verser sa quote-part, qui est d'ailleurs beaucoup plus importante que celle du travailleur : elle s'élève chez les coiffeurs à 56,07% (*sic!*) du salaire brut (de 108% du salaire brut pour l'ouvrier et y compris 17,22% au fonds de sécurité d'existence qui permet au travailleur de bénéficier d'une prime de fin d'année et d'autres avantages), mais il existe de nombreuses exceptions. La législation accordée en effet une série de réductions, temporaires ou permanentes, basées sur des critères complexes et changeants. Difficile parfois pour un employeur de s'y retrouver sans l'aide d'un expert, bref, sans un **secrétariat social** (*voir encadré en page 4*).

Les **cotisations patronales** ne sont pas déduites du salaire brut (heureusement pour Marc !). Elles sont payées directement par l'employeur à l'ONSS, en même temps que la cotisation personnelle retenue sur le revenu du travailleur. Ces cotisations renchérisse d'autant le coût du travail

dans le chef de l'employeur. En somme, outre le salaire brut, MK Coiffure doit aussi supporter la charge des cotisations patronales, dans ce cas précis : 713,86 euros.

Il faut tenir compte de cette particularité : tous les montants supportés par l'employeur ne sont pas nécessairement soumis au prélèvement de cotisations ONSS. Idem au niveau de l'impôt. C'est le cas, par exemple, de l'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement (à concurrence de 160 euros/an). Les chèques-repas n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul des cotisations ONSS et le montant de ceux-ci n'entre pas non plus dans la base de calcul de l'impôt, sous réserve, bien entendu, du respect des conditions légales en la matière. C'est d'ailleurs de là que vient une grande partie de leur succès... En corollaire, la participation du travailleur dans le montant de ses chèques-repas (en l'occurrence ici 1,14 euro par chèque) ne vient pas en déduction des bases de calcul des cotisations ONSS et de l'impôt... Et là Marc constate avec joie que son patron n'a pas été chiche avec lui : les chèques-repas qu'il reçoit constituent un avantage appréciable par rapport à son salaire net...

A présent, il est plus facile de comprendre les expressions **salaires-poche** et **coût salarial** que vous avez sûrement déjà entendues. Le salaire-poche est le montant que le travailleur touche à la fin du mois (ici, pour Marc, 1.000,52 euros) ce qui, sur sa fiche de paie, correspond au montant repris sous «net à payer». Pour l'employeur, le coût se situe à un niveau bien plus élevé. Il s'agit de l'addition du salaire net (1.000,52 euros), du précompte professionnel (167,54 euros), des cotisations ONSS du travailleur (19,68 euros), des cotisations ONSS patronales 713,86 euros), du montant des chèques-repas, du coût de l'abonnement social et, *last but not least*, des honoraires du secrétariat social. A cela s'ajoutent diverses charges comme le coût de l'assurance accident de travail et chemin du travail ou le coût du service médical inter-entreprise (*lire encadré ci-contre*)...

Assurances et carences

Sur la fiche de paie de Marc, on remarque effectivement une mention selon laquelle MK Coiffure a souscrit une assurance accident de travail auprès de la compagnie AXA. Il s'agit d'une obligation pour l'employeur. Le pourquoi de cette obligation est simple à comprendre : le législateur de l'époque n'a pas voulu que l'indemnisation d'un accident survenant au travail (ou sur le chemin du travail) puisse être tributaire de la seule capacité financière de l'employeur.

Marc sait donc que s'il devait être victime d'un accident survenant au travail (ou sur le chemin du travail), ce serait en fait AXA qui en supporterait les conséquences financières.

On remarque aussi sur la fiche de paie la mention **carence**⁽²⁾. Il s'agit en fait d'une forme de «franchise». Plus simplement dit, le premier jour d'incapacité de travail n'est pas payé par l'employeur ! Pour ce dernier, il s'agit là d'une manière habile de limiter les congés de maladie. Avant de prendre la décision de ne pas aller travailler, Marc est conscient qu'il perdra en fin de compte l'équivalent d'un jour de salaire. Dans les secteurs où ce genre de pratique n'est pas de mise, le travailleur absent pour maladie, même un seul jour, reste payé comme s'il avait été au travail... Et puis, visiblement, Marc a eu plus qu'une cuite ou une indigestion... A la lecture de sa fiche de paie, on s'aperçoit en effet qu'il a été absent du travail durant un total de 5 jours durant le mois de septembre. Si son premier jour d'absence n'est pas payé, ceux qui suivent par contre, eux, le sont... Cette prise en charge par l'employeur est cependant limitée dans le temps. Pour l'ouvrier, comme Marc, c'est l'espace d'une semaine. Les employés, par contre, bénéficient d'une rémunération garantie durant un mois. Au-delà, le malade sera rémunéré par sa mutuelle...

Après toutes ces explications, Nathalie et Marc sont en tout cas bien conscients du fait que la couverture sociale dont ils peuvent bénéficier a aussi en corollaire un coût. Que, pour l'essentiel, c'est leur patron qui en assume la charge. Et qu'il faut faire bien des shampoings, coupes, brushings, permanentes ou colorations pour pouvoir assumer tout cela...

Lut Vandeveld, Frédéric Wauters et Jean-Marc Damry ■

⁽¹⁾ L'appartenance à une commission paritaire implique généralement le paiement de cotisations à un Fonds de Sécurité d'Existence, soit directement, soit via l'ONSS. Par ailleurs, un employeur relève en principe (*ndlr, il existe de nombreuses exceptions*) d'une seule commission paritaire qui sera celle de l'activité principale de l'entreprise.

⁽²⁾ Applicable uniquement en régime ouvrier ou en régime employé (en période d'essai et n'ayant pas un mois d'ancienneté, à durée déterminée inférieure à 3 mois, ou engagé pour un travail nettement défini de moins de 3 mois) et lorsque l'incapacité de travail dure moins de 14 jours calendriers ininterrompus.

BULLETIN DE PAIE

Période du 01/09/2007 au 30/09/2007 établi le 02/10/2007

MK COIFFURE Rue du Cinéma, 59 B - 6000 CHARLEROI Réf.dos/trav.: 43256/0150012	Marilyn GODEFROY Place du Travail, 5 B - 6044 ROUX
---	--

ONSS: 034-8765432-12	NISS: 87063098723
N° entreprise: 0998765432	Date de nais.: 30/06/1987
Caisse d'alloc.fam. UCM 1108765	Etat civil: Célibataire
Cie Assurances: AXA 0754335888	Sexe: F
Caisse de vacances ONVA	Nationalité: B
SEPP: CBMT 54876	

Date d'entrée: 12/07/2007	Date de sortie:	C.Pantone: 314	Région: 5	Catégorie: 303M
Situation familiale: Solo	Perse à charge:	Taux: 8,1864		
COIFFEUR	CAT 1a	Jours semaines légal: 00 Heures supplémentaires:		

LIBELLES	JOURS	HEURES	TAUX	MONTANTS
PRESTATIONS NORMALES	15	114,00		993,25
CARENCE	1	8,00		
MALADE (SALAIRE HEREDOMAINRE GARANTI)	4	30,00		243,59
CHEQUE REPAS (PART PERSONNELLE)	15	Cheques pour la période		17,30
ABONNEMENT SOCIAL				26,00

BRUT	Brut net
1178,84	1273,15

Communication:

ONSS	Non soumis	IMPOSABLE
19,68		1159,16

Précompte	NET	Net ₁	Net ₂	NET A PAYER
167,54	991,62	17,10	26,00	1008,52

Le salaire net à payer sera versé sur le compte: 998-9876543-21

UCM Secrétariat social 290 Ce document constitue un double de votre compte individuel progressif à conserver par vos soins

Prévention et protection

«**E**n vertu de la loi relative au bien-être des travailleurs, tout employeur doit organiser un service interne de prévention et de protection au travail (SIPP), explique-t-on au SPF Affaires économiques. Dans l'optique d'un système dynamique de gestion des risques, employeur et SIPP doivent essentiellement : analyser les risques (identifier les dangers et prendre les mesures adéquates), rédiger le plan global de prévention et le plan annuel d'action, analyser les causes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, les lieux et postes de travail, contrôler l'hygiène des lieux du travail, rendre un avis sur la rédaction d'une série d'instructions (incendie, utilisation des équipements de travail,...) et sur la formation des travailleurs, améliorer le bien-être des travailleurs, etc. Lorsque le service interne ne peut exécuter toutes les missions qui lui sont confiées, l'employeur doit faire appel pour le surplus à un **service externe de prévention et de protection au travail** agréé à cette fin (SEPP) ». Les entreprises qui n'ont pas de service interne de prévention et de protection du travail, comme MK Coiffure, doivent faire appel à un des organismes agréés à cette fin en Belgique, en l'occurrence ici le CBMT.



SHUTTERSTOCK

DEUX RÉGIMES DE CONTRAT DE TRAVAIL

Ouvrier-employé : à quand un

Contrat de travail d'ouvrier ou contrat de travail d'employé, la différence ne porte pas seulement sur la nature du travail, mais également sur le statut juridique. Voyez plutôt.

Cédric et Marjorie, deux jeunes d'une vingtaine d'années, font connaissance à la cafétéria de l'entreprise de confection où ils ont commencé à travailler le matin. Le sourire aux lèvres, heureux d'avoir décroché leur premier CDI (contrat à durée indéterminée – écrit non obligatoire), ils échangent leurs premières impressions et réflexions. Marjorie est couturière à l'atelier de confection et a signé un **contrat de travail d'ouvrière** (activité essentiellement manuelle), tandis que Cédric a décroché un **job de comptable** avec à la clé un **contrat de travail d'employé** (prestations principalement intellectuelles). Leur contrat comprend une **clause d'essai** (écrit individuel obligatoire). Très rapidement, leur conversation leur permet de constater que leurs droits sont différents sur un certain nombre de points.

En consultant la documentation que le DRH (directeur des ressources humaines) leur a remise, ils découvrent ce qui suit.

Clause d'essai

Pour l'ouvrier, la durée de la période d'essai est de 7 jours minimum et de 14 jours maximum. En cas de suspension, la prolongation est égale à la suspension avec un maximum de 7 jours. Si il y a rupture, elle se fera sans préavis ni indemnité dès le 8^e jour.

Pour l'employé, la durée est de 1 mois minimum et de 6 mois ou 12 mois maximum selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse 33.677 euros (1/1/2007). En cas de suspension, la prolongation est égale à la suspension. S'il y a rupture, elle se fera avec préavis de 7 jours commençant à courir le lendemain de la notification, se terminant au plus tôt le 30^e jour.

Maladie ou accident de la vie privée

Si l'ouvrier a un mois de service au moins : le salaire est garanti et payé par l'employeur pendant les 14 premiers

jours, ensuite l'A.M.I. (Assurance Maladie Invalidité) intervient à concurrence de 60 % de la rémunération brute plafonnée à 2.580,03 euros (2007).

A noter que le 1^{er} jour d'absence est un **jour de carence** (ce qui signifie qu'il n'est pas payé) si l'incapacité est inférieure à 14 jours civils. La suppression du jour de carence est en projet.

Si l'employé a un mois de service au moins, est engagé dans un CDI ou un CDD (contrat à durée déterminée) inférieur à 3 mois : le salaire est garanti pendant les 30 premiers jours, il est payé par l'employeur. Ensuite l'A.M.I. intervient à concurrence de 60 % de la rémunération brute plafonnée à 2.580,03 euros (2007).

Accident de travail ou maladie professionnelle

Pour l'**ouvrier**, pendant les 7 premiers jours : 100 % du salaire normal payé par l'employeur. Du 8^e au 30^e jour : salaire imposable, payé par l'employeur. A partir du 31^e jour : indemnité journalière équivalent à 90 % de la rémunération quotidienne moyenne payée par la compagnie d'assurance ou le F.M.P. (Fonds des maladies professionnelles).

Si l'employé est engagé pour un CDI ou un CDD inférieur à 3 mois : l'employeur paye le salaire normal pour les 30 premiers jours. A partir du 31^e jour, une indemnité journalière équivalent à 90 % de la rémunération quotidienne moyenne est payée par la compagnie d'assurance ou le F.M.P.

Préavis (CDI)

Qu'il s'agisse d'un ouvrier ou d'un employé, l'**employeur** doit notifier le préavis au travailleur au moyen

Harmoniser les deux statuts est un beau défi à relever par les interlocuteurs spéciaux à travers la concertation sociale car il s'agit du sort de centaines de milliers de travailleurs.

pour rechercher un nouvel emploi.

La notion de **licenciement abusif** est propre au régime ouvrier. Il concerne le licenciement d'ouvriers pour des raisons indépendantes de leur aptitude ou de leur conduite. Dans ce cas, la loi établit la présomption de licenciement abusif en faveur de l'ouvrier. Il appartient à l'employeur de renverser cette présomption. S'il ne peut le faire, il est tenu de verser au tra-

vailleur une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération.

Dans le régime employé, la durée du préavis dépend de l'ancienneté du travailleur et de sa rémunération (*voir tableau*). Sa **prise d'effet a lieu** le 1^{er} jour du mois civil qui suit celui de la notification. Pendant la durée du préavis, le travailleur a le droit de s'absenter pour chercher un nouvel emploi mais il a aussi le droit d'interrompre son préavis moyennant le respect d'un délai (défini en fonction du salaire), c'est ce qu'on appelle le **contre-préavis**.

Durée de préavis pour les employés

Durée à respecter par l'employeur :

Salaire annuel < 28.093,00 euros (2007)	Salaire annuel > 28.093,00 euros
3 mois par 5 ans d'ancienneté	Durée supérieure fixée par convention, à défaut par le juge.

Durée à respecter par l'employé :

Salaire annuel < 28.093,00 euros	De 28.093,00 à 56.197,00 euros	Salaire annuel > 56.197,00 EUR
Moitié du délai à respecter par l'employeur : max 3 mois	Moitié du délai à respecter par l'employeur : max 4,5 mois	Moitié du délai à respecter par l'employeur : max 6 mois

statut unique ?

d'une lettre recommandée qui sort ses effets le 3^e jour ouvrable après la date de l'expédition ou par exploit d'huissier qui lui sort ses effets le lendemain de la notification. S'il veut démissionner, le **travailleur** doit notifier son préavis par lettre recommandée. Celle-ci sort ses effets le 3^e jour ouvrable après la date de l'expédition. Ou exploit d'huissier ou encore par une lettre remise de la main à la main à l'employeur moyennant la signature de ce dernier pour accusé réception.

Dans le régime ouvrier, la durée du préavis dépend de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise (*voir tableau*). Sa **prise d'effet** a lieu le lundi suivant la notification. Le travailleur a droit de s'absenter durant la période de préavis

Durée de préavis pour les ouvriers

Ancienneté	Notifié par l'ouvrier	Notifié par l'employeur
- 20 ans	14 jours	28 jours
+ 20 ans	28 jours	56 jours

Remarque : ces délais peuvent être modifiés par décisions de commissions paritaires.

On ne parle pas de licenciement abusif dans le régime des employés. Toutefois, il y a lieu de se référer à la notion «d'abus de droit» lorsque des employés sont licenciés «abusivement», il appartiendra à l'employé d'apporter la preuve qu'il a fait l'objet d'un licenciement abusif.

Vacances annuelles

Pour l'**ouvrier**, la durée des vacances annuelles est calculée sur base du nombre de jours prestés au cours de l'année précédant les vacances. Le pécule est versé à l'ouvrier par la Caisse de vacances ou par l'ONVA (Office national des vacances annuelles), financés par les cotisations sociales patronales.

Pour l'**employé**, la durée est calculée sur base de 2 jours par mois entier de prestations exécutées au cours de l'année précédant les vacances. Le pécule est payé directement par l'employeur et comprend le pécule simple (c'est-à-dire la rémunération normale), complété d'un double pécule.

On le voit, les différences entre les deux statuts sont encore légion, mais les choses bougent depuis quelques années pour les harmoniser. Cette harmonisation est un beau défi à relever par les interlocuteurs spéciaux à travers la concertation sociale car il s'agit du sort de centaines de milliers de travailleurs.

Annick Lefèvre ■

CELA N'ARRIVE PAS QU'AUX AUTRES

Des centaines de milliers de Belges

Derrière les images qu'il évoque habituellement — familles dans le besoin, propriétaires mécontents, visites d'huissiers et saisies — le surendettement est un phénomène complexe. Nous avons rencontré trois spécialistes du surendettement pour tenter de mieux cerner le problème...

Commençons par le nombre de «mauvais payeurs» enregistrés sur le **fichier négatif** de la Banque nationale : il est passé de 402.589 en 2002 à 337.755 en 2006. Le nombre de contrats concernés est également en diminution puisqu'il passe de 552.030 à 492.177 durant la même période. Que faut-il en déduire ? Piet Van Baeveghem, secrétaire général de l'Union Professionnelle du Crédit (UPC), voit dans cette baisse le résultat de l'introduction, en 2003, du **fichier positif** du crédit. «N'oublions pas, ajoute-t-il, que le nombre total de contrats de crédit a augmenté de 12 % entre 2003 et 2007. Que cette augmentation coïncide avec une baisse substantielle du nombre de défauts prouve l'efficacité du fichier positif.» Olivier Jérusalmy, directeur de l'Observatoire du Crédit et du Surendettement, se montre moins catégorique. «Bien sûr, le fichier positif a eu un impact important. Mais la forme de crédit qui a rencontré le plus de succès ces dernières années est l'**ouverture de crédit**. Or, si les critères d'inscription au fichier négatif sont clairs pour les crédits à remboursement périodique comme les **prêts ou les ventes à tempérament**, où trois échéances de retard sont considérées comme un défaut, ils sont beaucoup plus flous pour les ouvertures de crédit. Même si ces chiffres sont encourageants, il ne faudrait donc pas se réjouir trop vite.»

Les ouvertures de crédit en augmentation

L'Union Professionnelle du Crédit reconnaît cette importante augmentation du nombre de contrats d'ouverture de crédit, qui représentent aujourd'hui 64 % des contrats de **crédit à la consommation** mais tient toutefois à nuancer ce chiffre. «Les gens n'empruntent pas jusqu'à concurrence du maximum autorisé, relève Piet Van Baeveghem. Lorsqu'on observe les montants réellement prélevés sur les ouvertures de crédit, on constate qu'ils représentent à peine 18,2 % du total des crédits à la consommation.»

Pour Jan Willems, coordinateur de la cellule de **médiation de dettes** au CPAS de Bruxelles, les ouvertures de crédit restent cependant des formules dangereuses. «Les gens ne sont pas toujours capables de déterminer à quoi ils s'engagent, insiste-t-il. Et les taux d'intérêt pratiqués rendent la formule très coûteuse. On peut utiliser sa carte pour payer ses courses au supermarché sans réaliser qu'une facture de 100 euros peut monter à 110 ou 114 euros si on attend trop longtemps pour la rembourser.

Non seulement cela coûte cher, mais en plus cela augmente la dette totale du ménage.»

Le fichier positif du crédit n'est-il pas censé éviter que l'on accorde une ouverture de crédit à ceux qui ne seraient pas capables de rembourser ? Jan Willems n'en est pas persuadé. S'il considère en effet que le fichier positif est une bonne idée, il estime par contre que les organismes de crédit ne s'interrogent pas suffisamment sur la **capacité de remboursement** de leurs clients. «J'ai parfois l'impression, note-t-il, que les banques se contentent du strict minimum, et ne vérifient pas suffisamment si ce que racontent les emprunteurs potentiels est vrai, par exemple en exigeant une fiche de paie. Et puis, il y a toutes ces dettes (*Ndlr, lire plus bas*) qui ne sont pas des dettes de crédit, et qui, forcément, n'apparaissent pas lorsqu'on consulte le fichier positif.»

Il n'y a pas que le crédit !

N'oublions pas que le surendettement est causé par l'accumulation de dettes : factures d'énergie ou de téléphone impayées, loyers en retard, dettes fiscales, amendes, factures d'hôpital, et, souvent, remboursements de crédits. Souvent, mais pas toujours : à l'Observatoire du Crédit, qui étudie la situation en Wallonie, on constate que le crédit est absent de 28 % des dossiers de surendettement répertoriés en 2006. Un fait que l'UPC ne manque pas de souligner. «Lorsqu'on parle de surendettement, on pointe souvent du doigt les professionnels du crédit, déplore Piet Van Baeveghem. Or, ces statistiques prouvent bien que le crédit n'est qu'une partie du problème. Par contre, on ne met pas souvent en cause les fournisseurs d'énergie, alors qu'on les retrouve souvent dans les dossiers de surendettement.» Un problème que tous les acteurs s'accordent à reconnaître. «Les arriérés de dettes vis-à-vis des fournisseurs d'énergie sont de plus en plus présentes», s'inquiète ainsi Olivier Jérusalmy. «L'augmentation du prix de l'énergie se fait clairement ressentir,

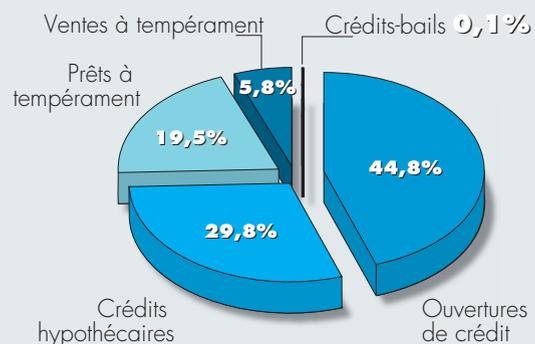
Le surendettement touche aussi des personnes très aisées !

professionnels du crédit, déplore Piet Van Baeveghem. Or, ces statistiques prouvent bien que le crédit n'est qu'une partie du problème. Par contre, on ne met pas souvent en cause les fournisseurs d'énergie, alors qu'on les retrouve souvent dans les dossiers de surendettement.» Un problème que tous les acteurs s'accordent à reconnaître. «Les arriérés de dettes vis-à-vis des fournisseurs d'énergie sont de plus en plus présentes», s'inquiète ainsi Olivier Jérusalmy. «L'augmentation du prix de l'énergie se fait clairement ressentir,

Part des différents types de crédit dans le total des contrats

Situation fin 2006 en %

Total : 7.179.204



sont surendettés

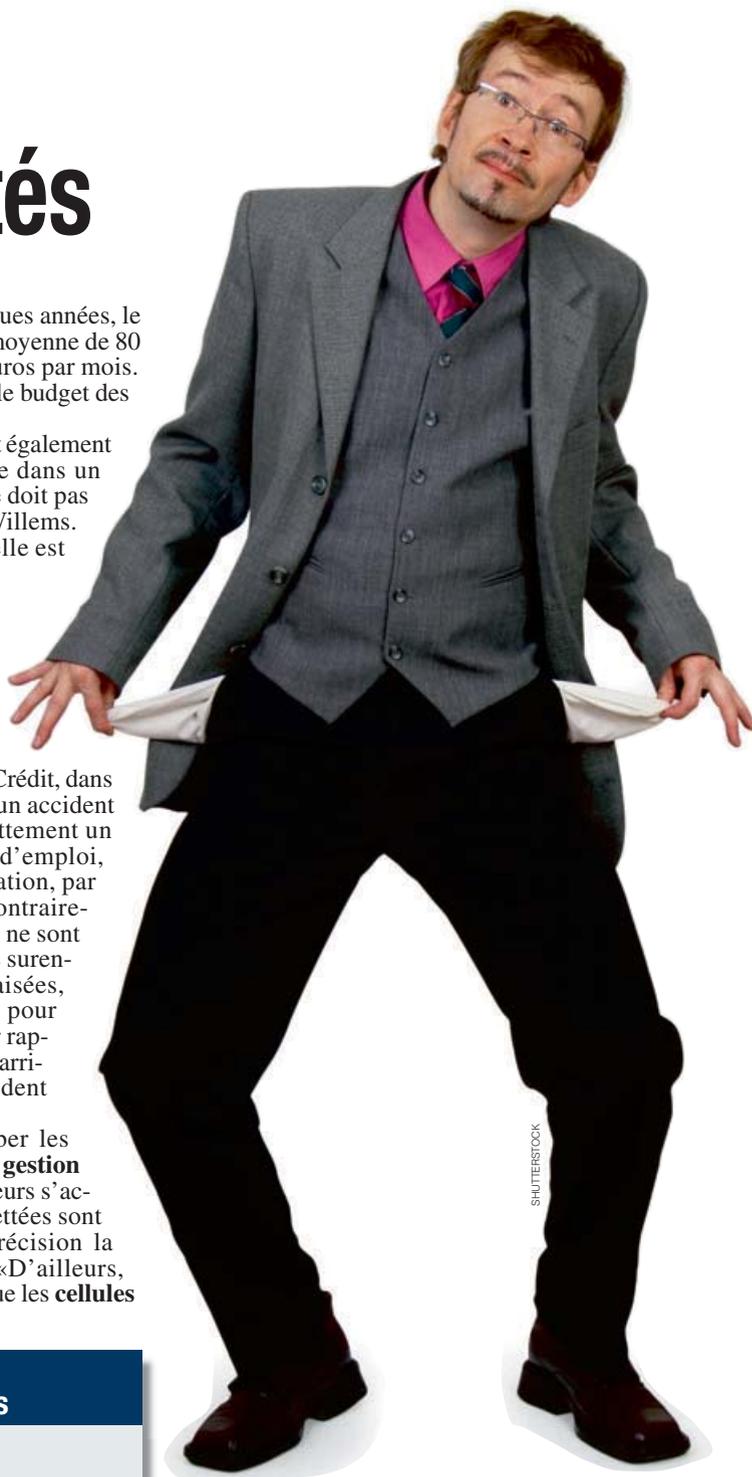
affirme pour sa part Jan Willems. Il y a quelques années, le budget gaz-électricité d'un ménage était en moyenne de 80 euros par mois. Aujourd'hui, il est de 120 euros par mois. Une telle augmentation pèse lourdement sur le budget des personnes à faibles revenus.»

Les loyers de plus en plus élevés aggravent également le problème. «On considère en général que dans un budget mensuel équilibré, la part du loyer ne doit pas dépasser le tiers des revenus, enchaîne Jan Willems. Dans la plupart des cas que nous traitons, elle est souvent supérieure à la moitié.»

Accidents de la vie et mauvaise gestion

Ce qui pousse les gens dans le surendettement, ce n'est donc pas, contrairement à ce qu'on imagine, «l'emprunt de trop». D'après les statistiques de l'Observatoire du Crédit, dans 40% des cas, c'est un événement extérieur, un accident de la vie, qui fera basculer dans le surendettement un ménage au budget un peu trop serré : perte d'emploi, maladie, dépression, divorce, ou hospitalisation, par exemple. Ce qui explique d'ailleurs que, contrairement à ce qu'on imagine, les faibles revenus ne sont pas les seuls concernés par le problème. «Le surendettement touche aussi des personnes très aisées, précise Olivier Jérusalmy : ils empruntent pour soutenir un train de vie un peu trop élevé par rapport à leurs revenus. Tant que tout va bien, ils arrivent à se maintenir à flot. Mais si un accident survient, ils sont tout aussi vulnérables.»

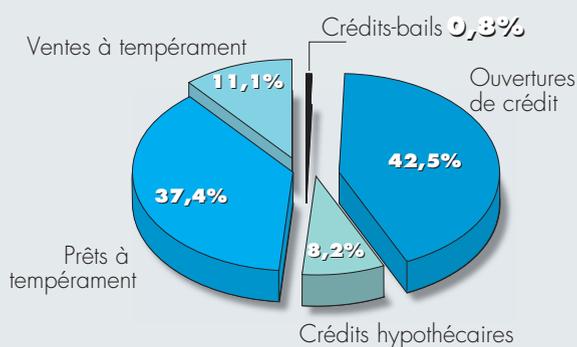
Bien entendu, cette incapacité à absorber les coups durs financiers est due à une **mauvaise gestion** des finances du ménage. Nos trois interlocuteurs s'accordent sur le fait que les personnes surendettées sont souvent incapables de déterminer avec précision la manière dont ils dépensent leurs revenus. «D'ailleurs, explique Jan Willems, l'essentiel du travail que les **cellules**



Part des différents types de crédit dans le total des contrats défaillants

Situation fin 2006 en %

Total : 492.177



de médiation de dettes effectuent avec les personnes en difficulté consiste à leur apprendre à établir et à respecter un budget mensuel. C'est la seule manière de garantir qu'une fois leurs problèmes résolus, elles ne risquent pas de retomber dans les mêmes travers.»

Frédéric Wauters ■

Liens utiles:

Banque Nationale de Belgique : www.bnb.be

Observatoire du crédit :

<http://www.observatoirecredit.be/SiteOce/site.nsf/Accueil?ReadForm>

Union professionnelle du crédit : <http://www.upc-bvk.be/>

DES EXPERTS SONT LÀ POUR VOUS AIDER (PREMIÈRE PARTIE)

Lancer son entreprise au sortir

Vous venez de décrocher votre diplôme et l'envie d'entreprendre vous tenaille ? Trends à l'école vous prend par la main et vous conduit, par le biais d'une série d'articles, auprès des différents experts qui vous aideront à mener à bien votre projet.

Pas besoin d'un costume-cravate, d'une Porsche ou de tempes grisonnantes pour être entrepreneur. Tout ce qu'il faut, c'est une idée et beaucoup, beaucoup, beaucoup de ténacité et de bon sens. Lancer votre entreprise après vos études, c'est possible, mais cela se prépare, comme un examen. Et comme pour toute réalisation concrète, il faut commencer par se renseigner auprès de personnes compétentes avant d'entamer quelque démarche. Les **guichets d'entreprise** sont de celles-là. Ici, ce que nous vous proposons, c'est un avant-goût des étapes et démarches importantes par lesquelles il vous faudra passer pour atteindre votre objectif et vous lancer dans la grande aventure entrepreneuriale.

Première question à vous poser : que voulez-vous faire ? C'est l'essence même de votre projet. Avez-vous une idée concrète de ce que vous souhaitez vendre ? Un produit, un service ? L'idée vous semble-t-elle originale ? Cible-t-elle un public particulier ? Propose-t-elle une valeur ajoutée ? Une fois que vous avez pris votre décision et que vous avez plus ou moins une idée concrète de ce que vous pouvez faire, reste à voir si vous répondez aux conditions administratives.

Les conditions administratives

Avant tout, avez le droit d'exercer une activité ? « Toute personne qui veut exercer une activité commerciale doit pouvoir prouver ses connaissances en gestion », informe Brigitte Marchand, responsable du guichet d'entreprise de l'Union des Classes moyennes (UCM) secteur Mons-Nivelles. Comment en faire la preuve ? Première possibilité, par le diplôme. C'est-à-dire soit en disposant d'un certificat de connaissances en gestion, soit en ayant un diplôme de l'enseignement supérieur de type long ou court. Dans l'enseignement général, le certificat n'est pas souvent délivré (cela dépend de la section choisie) au contraire de ce qui se fait dans l'enseignement technique et professionnel. Deuxième possibilité, par une pratique professionnelle. Troisième et dernière manière, par l'intervention d'un préposé. Il s'agit d'une personne (un membre de la famille ou une personne dont vous louez les services) qui peut répondre de vous, vous apporter ses connaissances en gestion d'entreprise.

Une fois ceci établi, on porte le regard sur l'**accès à la profession**. C'est-à-dire qu'il vous faut maintenant savoir si l'activité que vous souhaitez exercer y est soumise. Une trentaine de métiers sont concernés. Exemple : vous voudriez mettre sur pied une entreprise de construction ; pour cela, vous devez disposer de connaissances en gros œuvre. En guise de preuves : votre diplôme, vos connaissances pratiques ou la présence, à vos côtés, d'un préposé. Au niveau du diplôme, dans l'exemple ci-dessus, la 6^e année suffit. Dans peu de cas, une 7^e année est nécessaire pour l'activité choisie.

Les conditions pratiques

Outre les conditions préalables, d'autres aspects spécifiques sont à prendre en compte comme le permis d'urbanisme : un commerce

Solutions pour acquérir les connaissances en gestion : des formations, sous forme accélérée ou non; un jury central.

ambulant n'en a pas besoin ; *a contrario*, qui veut ouvrir un garage doit vérifier la nécessité de permis ou pas. Ou le statut social : allez-vous vous installer en tant qu'indépendant à titre principal ou complémentaire ? Ou encore, les baux : bail commercial, bail de bureau, il vous faudra certainement occuper un bâtiment.

Autre étape fortement conseillée, même si elle n'est pas obligatoire : l'élaboration du **plan d'affaires**. « D'autant, souligne Brigitte Marchand, qu'avec les systèmes actuels des guichets d'entreprise, tout a été facilité : le numéro



de ses études

d'entreprise (ancien registre de commerce) peut être attribué d'office à qui remplit les conditions administratives avec comme conséquences que l'activité peut démarrer dans l'heure... »

Le Plan d'affaires permet de (re)définir de manière précise le produit ou service en vue ; de cibler correctement la clientèle, via des études de marché ; de sélectionner des fournisseurs, de faire une analyse points forts/points faibles de la concurrence, une étude d'implantation une étude de stratégie... A nouveau, il existe des services au sein de différents organismes d'aide à la création d'entreprise auxquels il est loisible de s'adresser afin de bénéficier d'une véritable expertise... car à chacun son métier. Les expertises porteront sur les études de marché, l'aspect social (quels sont vos droits au chômage, comment vous couvrir, quelle est votre sécurité sociale ?...), les formes juridiques que pourra prendre l'entreprise, les aspects juridiques sous toutes leurs formes (analyse du bail, les accords avec les fournisseurs, les conditions générales apposées sur les factures...), l'approche marketing (quel logo ? quelle promotion ?...) et bien sûr les points financiers. A ce propos, tournons-nous vers un organisme d'aide au financement, le **Fonds de Participation** (www.fonds.org).

Le plan jeunes indépendants

Cette institution fédérale offre ses services financiers aux indépendants, titulaires de professions libérales, petites entreprises et starters (dont les demandeurs d'emploi) qui souhaitent lancer leur entreprise. Le Fonds de Participation propose également une série de services administratifs, techniques et financiers à d'autres institutions, seul ou avec la collaboration d'autres organisations sur tout le territoire belge (Job In, Groupe One CREO, CISO, UNIZO, BEP Namur, UCM...).

Dans votre cas, en quoi cela peut-il vous intéresser ? «Le Fonds de Participation propose un plan jeunes indépendants (*Ndlr, à titre principal, et pour ceux qui s'installent pour la première fois comme indépendant*) aux moins de 30 ans, explique Benjamin Vancranenbroeck, conseiller au guichet starters du Fonds de Participation. Il s'agit d'un pré-accompagnement, d'une durée de 3 à 6 mois maximum, fourni par une structure d'appui agréée par le Fonds qui propose au jeune de remplir quelques devoirs : préparer une étude de marché, rechercher un local, des fournisseurs, de la documentation générale, calcul du prix de revient du produit/service...» En bref, cette période de test vous permettra de voir si vous êtes apte ou non à poursuivre. Si vous

Nouveau : le programme Booster

Partant du constat qu'une des principales raisons de la mortalité des jeunes entreprises réside dans une mauvaise préparation du projet, Forem Formation, l'IFAPME, l'UCM et HDP-Febice ont mis leurs compétences en commun pour lancer Booster, un programme d'accompagnement aux starters.

Cinquante-sept heures de formation sont données aux participants dont :

- ✓ 40 h de **formation théorique** sur différentes matières ayant trait à l'activité d'indépendant.
- ✓ 14 h d'**ateliers pratiques** portant sur la réalisation de son étude de marché et de son business plan.
- ✓ 3 h de **coaching individuel** correspondant à un accompagnement plus psychologique du porteur de projet.

Le porteur de projet bénéficiera en outre de 20h d'**accompagnement individuel** durant lesquelles il recevra des conseils plus personnalisés par rapport à son projet.

A l'issue de cette formation, il possèdera tous les éléments nécessaires pour défendre son projet devant des investisseurs potentiels.

www.dispositifbooster.be

êtes toujours motivé, vous pourrez ensuite bénéficier d'un défraiement mensuel de 375 euros pendant le temps de préparation de votre projet. Somme qui ne devra pas être remboursée si vous vous arrêtez en chemin.

Après cette phase d'appui et si votre dossier est accepté par le Fonds, vous pouvez faire une demande de crédit. Deux possibilités : le crédit chômeur (appelé prêt de lancement) ou le crédit normal. Le prêt de lancement peut s'élever jusqu'à 30.000 euros, selon la formule dite du quart. Soit, si vous apportez 1 euro en fonds propres ou en crédit bancaire, le Fonds avancera 4 euros. Avec un crédit normal, type Starteo, pour un projet plus important, la règle appliquée est celle du 1/4/4 (crédit cumulé à un crédit bancaire).

Avantage non négligeable du prêt lancement : si, dans les 5 premières années, vous tombez en faillite et que vous pouvez en prouver les causes (travaux extérieurs devant votre bureau...), vous ne devrez pas rembourser le crédit !

Une fois l'argent nécessaire au lancement de votre activité en votre possession, vous pouvez poursuivre les formalités pratiques : vérification des réglementations aux niveaux hygiène, TVA, permis d'environnement, caisse d'assurance sociale...

Toutes les étapes décrites ci-dessus prévalent pour le lancement d'un projet, seul. Il est entendu que quelques années après le démarrage, avec succès, de votre entreprise, de nouvelles envies vous tarauderont certainement, selon votre souhait d'extension (engagement de personnel, agrandissement de la gamme de produits, achat d'une nouvelle infrastructure...). De nouveau, une série d'organismes pourront vous aider au bon déroulement de vos affaires... à vous de vous renseigner !

Fabienne Baise ■

Les experts que nous rencontrerons au fil des numéros : le comptable, le banquier, le notaire, la couveuse d'entreprises...



LE RENDEMENT RÉEL DES PLACEMENTS EN ACTIONS À TRÈS LONG TERME

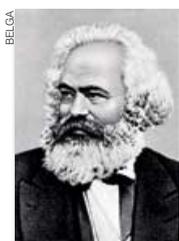
La Bourse de Bruxelles rapporte 3,5% par an

Les turbulences sur les marchés financiers ravivent les interrogations sur l'intérêt des placements en Bourse. L'Université d'Anvers donne un élément de réponse, avec le rendement réel de la Bourse de Bruxelles depuis 1832.

Le travail de fourmis mené par le SCOB (*Studiecentrum voor Onderneming en Beurs*) de l'Université d'Anvers permet de disposer, aujourd'hui, d'une banque de données des cours de bourse à très long terme. Ce centre de recherche a en effet rassemblé et digitalisé toute une série de données relatives à la Bourse de Bruxelles depuis 1832. Et il a calculé, année par année, l'évolution des 20 principales valeurs de cette place, reconstituant ainsi tout au long de l'histoire du pays une sorte de **BEL20**, le SCOB20 (*voir notre infographie*). Résultat ? Compte tenu de l'inflation, le **rendement** réel des principales actions belges est, en moyenne, de 3,5% par an. Un rendement réel qui tient compte non seulement de l'évolution du capital, mais aussi des **dividendes** — sans eux, le rendement moyen réel devient négatif,

à -0,5% par an, une fois l'inflation déduite. Cela, pour quelqu'un qui aurait investi continuellement depuis 1832 en choisissant toujours les 20 valeurs les plus importantes de la Bourse de Bruxelles. Sur une période moins longue, les variations peuvent être importantes : le rendement réel moyen a été négatif entre 1832 et 1848, alors qu'il s'élève à 6,4% par an, en moyenne, entre 1946 et 2005. La série s'arrête, pour l'instant, à cette date : les données 2006 sont en cours de traitement. Mais les mouvements à la hausse et à la baisse de ces derniers mois ne modifient pas la perspective à long terme, puisque le BEL20 a depuis enregistré une croissance très soutenue, passant de 3.549,25 points le 30 décembre 2005 à 4.384,7 points le 19 septembre dernier.

Christine Scharff ■



En 1848, Paris connaît une nouvelle révolution. La deuxième République est

Dès 1801, des Bourses sont organisées dans les principales villes de la future Belgique. Celle de Bruxelles se développe rapidement, mais traite dans un premier temps surtout des obligations : en 1830, elle ne compte que deux sociétés cotées, la Société de Commerce et la Société Générale.

créée, entraînant le premier krach boursier mondial. La Bourse de Paris s'effondre, ce qui entraîne la fermeture temporaire de celle de Bruxelles. L'index SCOB-20 perd près de 40%. Karl Marx est expulsé de Belgique.

A partir de 1870, la révolution industrielle, qui avait jusque-là surtout concerné les mines, la sidérurgie, le chemin de fer et le textile, s'étend à de nouveaux secteurs (chimie, trams, électricité). 139 actions sont cotées à la Bourse de Bruxelles. La Belgique appartient au top des nations les plus développées.



En 1902, la Bourse de Bruxelles, qui a emménagé dans ses bâtiments actuels, est l'une des 10 Bourses les plus importantes

au monde. Les titres belges négociables atteignent 8 milliards de francs belges ! Des sociétés comme l'Asturienne, la Vieille Montagne ou Cockerill investissent à l'étranger, et deviennent les premières multinationales. La Belgique est le plus important investisseur étranger en Russie. Elle est aussi présente en Amérique du Sud, en Egypte, en Chine et, progressivement, au Congo.

Première Guerre mondiale : beaucoup d'usines sont détruites, et des possessions importantes à l'étranger sont perdues, notamment en Russie. Compte tenu de l'inflation, l'indice SCOB-20 n'est plus qu'à 635 points en 1918, alors qu'il culminait à 3.231 points en 1913.

1832 1840 1850 1860 1870 1880 1890 1900 1910 1920

INDICE SCOB20: rendement réel (capital + dividende - inflation) des 20 principales valeurs de la Bourse de Bruxelles.

La Bourse de Bruxelles fléchit dès **1999**, un an avant les autres Bourses, qui vont entamer une période de baisses suite à l'éclatement de la bulle Internet, en mars 2000, qui entraînera dans son sillage les entreprises actives dans l'informatique et les télécoms. Beaucoup d'investisseurs boudent un marché qui reflète trop peu la «nouvelle économie». Les principales actions de la Bourse de Bruxelles sont entraînées dans la tourmente. Après cet épisode douloureux, les investisseurs se tournent vers des actions plus défensives, en particulier celles qui versent de généreux dividendes, et la Bourse de Bruxelles reprend son ascension.

L'invasion du Koweït par Saddam Hussein, en **1990**, marque le début d'une période boursière secouée. Mais après le krach obligatoire de 1994, l'ascension de la Bourse de Bruxelles prend des allures vertigineuses, avec quelques à-coups, suite notamment aux retombées de la crise asiatique.



BELGA

En **1988**, Carlo De Benedetti lance son raid sur la Générale de Belgique, qui lui préfère le groupe Suez. Progressivement, Tractebel, la Générale de Belgique et Electrabel seront absorbées par Suez.

Les appels en faveur du capital à risque se multiplient, et la Belgique adopte en **1982** des avantages fiscaux pour les particuliers qui investissent en Bourse. Il faut tout de même attendre 1985 pour que l'indice SCOB-20, compte tenu de l'inflation, retrouve son niveau d'avant le krach de 1929. Les évolutions technologiques et financières entraînent une explosion des marchés. Le krach de 1987 à Wall Street ne donne qu'un léger coup de frein à cette hausse vertigineuse.

Les entreprises belges peinent à s'imposer dans le nouvel environnement concurrentiel, dominé par les multinationales américaines. L'industrie, surtout en Wallonie, est concentrée dans des secteurs en déclin (charbon, acier, textile). Avec la décolonisation, en **1960**, la plupart des actions coloniales disparaissent de la cote, ou deviennent des holdings passifs, et la Bourse perd son rôle central dans l'économie.

Si la chute est moins brutale à Bruxelles qu'à Wall Street, la crise s'avérera très longue. C'est la Grande Dépression des années 1930. Le gouvernement met en place une politique de déflation, et le franc belge est dévalué de 28 % en **1935**. Durant la Deuxième Guerre mondiale, l'indice SCOB-20 plonge encore. Les destructions sont plus importantes que durant la Première Guerre. Un plancher boursier est atteint en **1948**, année qui marque la fin de la période de reconstruction.

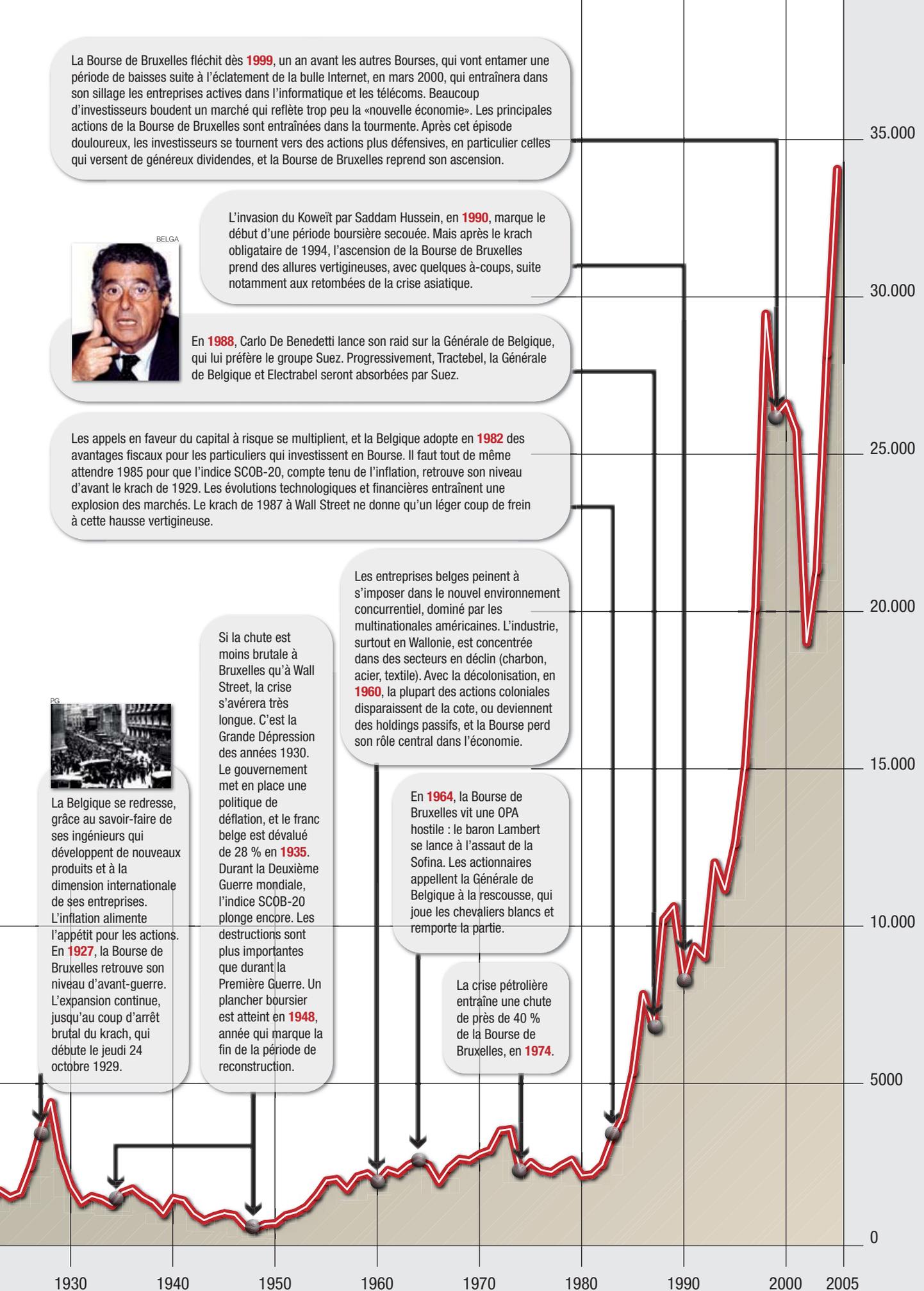
En **1964**, la Bourse de Bruxelles vit une OPA hostile : le baron Lambert se lance à l'assaut de la Sofina. Les actionnaires appellent la Générale de Belgique à la rescousse, qui joue les chevaliers blancs et remporte la partie.

La crise pétrolière entraîne une chute de près de 40 % de la Bourse de Bruxelles, en **1974**.



PG

La Belgique se redresse, grâce au savoir-faire de ses ingénieurs qui développent de nouveaux produits et à la dimension internationale de ses entreprises. L'inflation alimente l'appétit pour les actions. En **1927**, la Bourse de Bruxelles retrouve son niveau d'avant-guerre. L'expansion continue, jusqu'au coup d'arrêt brutal du krach, qui débute le jeudi 24 octobre 1929.



Entreprendre dans l'enseignement :



Projet Notre Commune



Projet Mini-Entreprise

primaire

secondaire

supérieur



Young Enterprise Project



Clubs d'Etudiants Entrepreneurs



Les Jeunes Entreprises ASBL - 10 rue Docteur Elie Lambotte - 1030 Bruxelles
Tél : 02 245 13 80 - lje@lesjeunesentreprises.be - www.lesjeunesentreprises.be