

Le secteur de l'esthétique se refait une beauté après le corona



14

Avantage fiscal pour la renonciation au loyer



19

Interdiction de vente à prix cassés

13

CE QUI CHANGE POUR VOUS

Nouvelle réduction groupe-cible de relance pour les employeurs



15

CE QUI CHANGE POUR VOUS

Un employeur peut-il filmer ses travailleurs en secret?



17

CORONAVIRUS

De nouvelles primes bruxelloises



3 ÉDITORIAL Une autre mobilité? Oui mais pas à n'importe quel prix! — **4 DOSSIER** Le secteur de l'esthétique se refait une beauté après le corona — **8 WEBINAIRES** Les premiers webinaires d'octobre — **SERVICE AUX AFFILIÉS** — **10 Q&A** Un travailleur à temps partiel peut-il faire un préavis plus court à temps plein? — Dois-je reprendre l'ensemble du personnel aux mêmes conditions de travail lorsque j'achète un fonds de commerce? — Entrepreneur: à quel moment la caution ou la garantie d'achèvement est-elle libérée? — peut-on fumer dans l'horeca? — **13 CE QUI CHANGE POUR VOUS** Un avantage fiscal pour la renonciation au loyer de juin à septembre 2021 — Prolongation en 2021-2022 des efforts pour les groupes à risque — Adaptation du salaire flexijo — **18 JURIDIQUE** L'exception d'inexécution dans le cadre d'un contrat de bail — Interdiction de vente à prix cassés — **20 LE SNI RÉAGIT** Le SNI se réjouit globalement des décisions du Codeco du 17 septembre

COLOPHON

Boulevard Bischoffsheim 33
1000 Bruxelles
T. 02/308 21 08
info@sninet.be | www.snet.be

Editeur responsable
Hendrik Vervecken
Boulevard Bischoffsheim 33
1000 Bruxelles

Nous tendons à la publication d'informations aussi exactes que possible dans nos textes rédactionnels et nos conseils, mais dont nous ne pouvons toutefois pas être tenus pour responsables. N'hésitez pas à prendre contact avec votre notaire, votre comptable, votre courtier d'assurances, votre fiscaliste... ou avec le service juridique du SNI.

Une autre mobilité? Oui mais pas à n'importe quel prix!

La semaine de la mobilité s'est déroulée il y a quelques jours avec en point d'orgue le fameux dimanche sans voiture à Bruxelles et dans quelques autres villes flamandes et wallonnes. Mais qu'en est-il de votre mobilité?

Sans surprise, la voiture, en ce compris les camionnettes, reste pour la très grande majorité d'entre vous le moyen de transport privilégié au quotidien. Les différentes mesures prises par les pouvoirs publics ont d'ailleurs en ce sens un impact conséquent sur vos activités. En effet, la réduction du nombre de places de parking, les différents aménagements urbains qui compliquent l'accessibilité à vos entreprises ou l'application de zones de basses émissions dans certaines grandes villes constituent autant de freins à votre activité.

Nous sommes bien conscients qu'une autre mobilité est nécessaire. Nous ne pouvons plus nous satisfaire de centaines de kilomètres de bouchons quotidiens sur les routes, d'une forte pollution dans les centres-villes mais tout ceci doit continuer à se faire en concertation avec les indépendants. Ce changement de mobilité ne peut se faire aux dépens de votre activité économique.

Vous n'êtes d'ailleurs pas insensibles aux problèmes causés notamment par les véhicules à combustion fossile. Plus des 2/3 d'entre vous nous disent qu'ils seraient ainsi prêts à passer à l'électrique dans le futur, en tous cas quand il sera temps de changer un véhicule pour cause d'accident ou de vétusté.

Et pourquoi pas tout de suite alors que les autorités font la promotion de l'électrique notamment par des incitants fiscaux? Parce que, selon vous, elles ont à nouveau mis la charrue avant les bœufs. Les véhicules électriques restent en effet encore très chers et leur degré d'action encore limité, ce qui constitue évidemment un problème pour nombre d'entre vous qui font beaucoup de kilomètres par jour. En outre, les bornes de recharge restent, malgré les promesses des régions, encore beaucoup trop peu nombreuses.

Enfin, qui dit véhicule électrique dit production suffisante de l'énergie pour ce véhicule. Nous ne rentrerons pas ici dans le débat sur la nécessité ou non de la prolongation du nucléaire. Par contre, nous insistons cependant sur l'obligation du maintien d'un prix accessible de l'énergie et de la sécurité d'approvisionnement. Alors oui à une mobilité qui change mais certainement pas à n'importe quel prix!

Vous avez, vous aussi, des exigences ou des demandes? Dites-le nous!

 revendications@sninet.be

Le secteur de l'esthétique se refait une beauté après le corona

Les fédérations déplorent le manque de communication des autorités pendant la crise et souhaitent une concertation

La reprise sera lente pour le secteur de la beauté qui a subi d'énormes pertes de chiffre d'affaires en raison des différents lockdowns. De nombreux salons de beauté et centres de bien-être ont décidé de fermer définitivement leurs portes. Les fédérations professionnelles s'attendent à un rétablissement complet au plus tôt en 2022 et plaident pour des mesures de soutien même après la pandémie.



Laurence Wuylens

Depuis la réouverture du secteur de la beauté le 9 juillet, les salons et les centres de bien-être ont enregistré une augmentation prudente des réservations. Il est surtout frappant de constater que beaucoup de clients optent pour des massages et des soins relaxants. Laurence Wuylens,

présidente de l'UNEB, la fédération professionnelle des esthéticiennes, regrette l'énorme perte de chiffre d'affaires et même la fermeture forcée de certains instituts de beauté: «Dans notre secteur, il a fallu s'en sortir pendant pas moins de sept mois sans réelle rentrée financière. Je ne m'attends à un rétablissement complet que d'ici un à trois ans», explique-t-elle. Selon elle, ce sont principalement les grands centres de bien-être et salons de beauté qui ont du mal à garder la tête hors de l'eau. Ils ont souvent des loyers élevés et des machines sophistiquées pour les soins de beauté qu'ils doivent amortir. De plus, depuis la pandémie, il y a, en Wallonie, beaucoup moins d'intérêt pour certains traitements typiques comme l'épilation et les manucures. C'est pourquoi les esthéticiennes ont dû chercher d'autres sources de revenus: «Les boutiques en ligne ont certes apporté un peu de chiffre d'affaires supplémentaire par-ci par-là, mais il n'en reste pas moins que, dans la vente de produits de beauté, le contact avec le client est d'une importance cruciale», poursuit Laurence Wuylens.

Décembre

«Les esthéticiennes flamandes ont également dû mettre les bouchées doubles pour garder la tête hors de l'eau», explique Sofie Leyten, secrétaire nationale de Besko (la fédération flamande des esthéticiennes): «Lors du premier lockdown, toutes les professions de contact se montraient particulièrement solidaires et compréhensives face au ralentissement économique imposé, principalement par crainte d'un virus encore relativement inconnu à l'époque. Mais la fermeture de quatre mois pendant le deuxième lockdown, avec la perte d'un très important mois de décembre, a pesé lourdement sur notre secteur. Au troisième lockdown, certains instituts se sont donc retrouvés complètement exsangues, alors que nous avions déjà donné l'alerte aux autorités dès le deuxième lockdown».

Du mécontentement

Laurence Wuylens se montre toutefois très satisfaite des mesures de soutien des autorités. «Les primes et les assouplissements ont rendu les choses un peu moins difficiles. Selon nous, il ne faut pas supprimer les masques dans l'immédiat. Cependant, le secteur aurait souhaité plus de clarté sur la réglementation concernant leur redémarrage après les fermetures. Tous nos membres avaient

fait, entre les périodes de lockdown, tout leur possible pour appliquer les mesures d'hygiène». Ainsi, les centres de wellness n'ont pu reprendre qu'après les instituts de beauté et les esthéticiennes à domicile seulement trois mois après. En outre, dans les centres de bien-être, les saunas, hammams et jacuzzis n'ont pas pu redémarrer en même temps que les autres activités, alors que ces installations étaient à nouveau accessibles dans le secteur hôtelier. «Vous comprenez que cela ait causé énormément de frustration et de confusion».



Sofie Leyten

Sofie Leyten rejoint sa collègue sur ce point: «Nous avons traité les clients individuels de la manière la plus hygiénique qui soit. Ça fait réfléchir. En outre, toutes les mesures prises en Belgique l'ont été principalement sur

la base de chiffres étrangers. Même si nous considérons que la santé et l'hygiène sont d'une importance primordiale, nous estimons que notre secteur n'a pas été informé de manière suffisamment convaincante sur l'utilité et le pourquoi des lockdowns».

Peu de contaminations

Celia Bouche, du salon de beauté SiCelia (Gand), affirme que seule une douzaine de clients sur les 6000 que compte son fichier ont dû être hospitalisés suite au corona. Tineke Verellen du salon de beauté Utopia (Anvers) n'a enregistré de son côté que quatre personnes ayant été infectées sur l'ensemble de sa clientèle de 1000 personnes. Bien que Vincent Fontaine (Ferme du Bien-être, Tournai) considère que la vaccination est importante, il souligne que les centres de bien-être privés ne présentent aucun risque de contamination: «Après tout, les clients viennent chez nous en petites bulles, généralement composées de deux personnes».

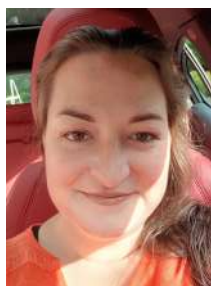
Un grand besoin de pédicure spécialisée



Tineke Verellen

La plupart des centres de beauté et de bien-être sont très satisfaits des efforts de lobbying de leurs associations professionnelles pour garantir leur survie. Tineke Verellen, de l'Institut de beauté Utopia: «En particulier pour les soins des pieds, l'association professionnelle a très bien défendu nos intérêts auprès du gouvernement. Pas moins de 50% de

mon chiffre d'affaires vient de pédicures. Je fais ce métier depuis 25 ans et je sais maintenant ce dont mes clients ont besoin. Les podologues seuls ne pourront jamais répondre à la forte demande de soins spécialisés nécessaires pour les pieds. Si vous laissez ces clients aux besoins urgents en plan pendant quelques mois, ils reviennent avec des orteils enflammés, des ongles incarnés, des callosités douloureuses pour ne citer que cela». Sofie Leyten abonde en ce sens: «De nombreuses esthéticiennes travaillent en concertation avec des dermatologues, ont suivi une formation spécialisée dans les soins des pieds ou ont suivi d'autres formations supplémentaires. En tant que fédération professionnelle, nous voulons empêcher qu'à l'avenir les esthéticiennes en soins des pieds ne soient autorisées qu'à appliquer des vernis et des crèmes. Et qu'en temps de crise, elles puissent continuer à travailler comme les podologues».



Celia Bouche

Celia Bouche (SiCelia, Gand) souligne également les mesures d'hygiène beaucoup plus strictes prises dans les salons de beauté par rapport aux podologues. «Pendant longtemps, nous n'étions pas autorisés à admettre des clients dans la salle d'attente, alors que les médecins et les podologues le pouvaient. Je porte également un masque FFP2 et un

écran facial pour éviter toute contamination par la salive. Depuis le corona, la zone de travail de mon salon fait l'objet d'un nettoyage supplémentaire après chaque client, il y a des écrans en plastique et tous les textiles utilisés passent au lavage par ébullition pour tuer les bactéries et les virus. On peut difficilement faire plus hygiénique».

Les mesures de soutien: une aide bienvenue

Dans l'ensemble, le secteur est satisfait des mesures de soutien: le droit passerelle de crise, les primes en Wallonie et à Bruxelles, le *Beschermingsmechanisme* (mécanisme de protection) flamand et les allocations de chômage assouplies. Pourtant, elles se sont révélées insuffisantes pour de nombreux centres. Selon Vincent Fontaine, elles sont également arrivées quatre à cinq mois trop tard: «En effet, nous avons 10.000 euros de frais fixes par mois. Or, les mesures de soutien ont été accordées en fonction du nombre de salariés, et non de l'infrastructure».

C'est pourquoi l'UNEB et BESKO voudraient se mettre autour de la table avec le Conseil Supérieur de la Santé et le Ministre fédéral des Indépendants et des PME, David Clarinval (MR) pour discuter de la prolongation des mesures de soutien. Le secteur a d'un côté besoin d'une aide au recrutement et, de l'autre, d'une compensation financière sur base de la diminution du chiffre d'affaires. «En outre, il faudrait davantage de clarté dans la législation européenne sur la formation et la certification des appareils de beauté», suggère encore Laurence Wuylens. «Ceci tant pour informer les assureurs que les autorités. Je pense ainsi notamment aux protocoles entourant l'utilisation du laser pour le détatouage et des équipements anti-âge HIFU».

Un petit point positif

La crise sanitaire a quand-même eu un petit bon côté selon les fédérations professionnelles: le succès en croissance exponentielle de ses cours en ligne pendant et après la crise du corona. Les travailleurs indépendants francophones ont ainsi pu poursuivre leur formation en toute tranquillité et sans risque à domicile. L'UNEB propose sur son site un large éventail de formations rapides, peu coûteuses et efficaces pour stimuler l'emploi indépendant.

En Flandre, de telles formations sont également proposées par les différentes provinces. Sofie Leyten souligne que le contact physique reste important lors de ces formations: «Les spécialistes de la beauté doivent apprendre à travailler avec certains équipements de haute technologie, ce qui nécessite une approche pratique qui ne peut être facilement garantie en ligne. En outre, nos membres trouvent important d'avoir des discussions informelles régulières et d'échanger des idées. Le plus simple, ça reste pendant les cours et les réunions physiques».

En outre, selon Sofie Leyten, on constate un intérêt croissant pour les techniques et produits d'amélioration de la peau: «Les esthéticiennes s'en sortent à cet égard mieux que les coiffeurs grâce à leurs ventes en ligne». C'est d'ailleurs ce que confirme Tineke Verellen, de l'Institut de beauté Utopia: «J'ai vendu de nombreux produits en ligne sur mon tout nouveau webshop, surtout pendant le premier lockdown».

Le futur



Vincent Fontaine

Vincent Fontaine (Ferme du Bien-être, Tournai): «Pour l'instant, nous avons pu conserver l'ensemble de nos 20 employés et nous avons même retrouvé la même capacité qu'avant la crise. Les gens voyagent moins en ce moment, ils veulent donc pouvoir se divertir plus près de chez eux. Cela explique probablement le succès actuel des centres de

bien-être. Nous continuerons à appliquer à l'avenir nos nouvelles procédures de nettoyage optimisées. En outre, je continuerai à suivre les évolutions de l'actualité pour savoir ce à quoi nous pouvons nous attendre».

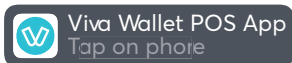
Les choses sont également revenues à la normale chez Tineke Verellen: «Heureusement, j'ai encore pu travailler à mi-temps, car à partir du deuxième lockdown, cela a rapporté plus que les mesures de soutien. Notre institut tourne aujourd'hui à 100%, mais je ne veux pas envisager un quatrième lockdown. J'ai absolument besoin de reconstituer mes réserves financières».

Sofie Leyten de Besko a peut-être la vision la plus optimiste: «À l'ère du numérique, les gens ont plus que jamais besoin de contacts humains, de temps pour eux et de soins. Ils attachent de plus en plus d'importance à la santé et à la durabilité, une tendance qui se confirme depuis un certain temps, notamment chez les jeunes. C'est certainement un signe d'espoir pour notre secteur».



Acceptez les paiements Bancontact sur votre smartphone grâce à la nouvelle appli Viva Wallet POS

Transformez votre smartphone* en terminal de paiement en téléchargeant l'application Viva Wallet POS sur Google Play



- ❖ Pas de frais mensuels
- ❖ Compte professionnel gratuit

- ❖ 0% de frais d'acceptation
- ❖ Versement le jour suivant

*Smartphones Android 7.0 et plus avec NFC

WEBINAIRES

Les premiers webinaires d'octobre

DIGITAL PROFESSIONS LIBÉRALES

Psychologues Communication digitale

La visibilité sur le web, l'e-réputation; la gestion des réseaux sociaux déontologiquement; e site internet: les pièges à éviter et les bonnes pratiques, la gestion des agendas en ligne.

QUAND? Le 1^{er} octobre à 19h



DIGITAL COMMERCE

Pilotage de l'e-shop

Les tableaux de bord, les données et leurs valorisations pour le pilotage de l'e-shop; Google analytic, adobe analytic; les principaux indicateurs; trafic: d'où viennent mes clients? Quels outils pour optimiser mon eshop?

QUAND? Le 4 octobre 2021 à 19h

Pourquoi avoir un site internet?

Les réseaux sociaux proposent une palette de fonction toujours plus complète. Lors de ce webinaire, vous verrez ce que vous apporte un site internet, et que vous ne trouverez pas sur les réseaux sociaux.

QUAND? Le 18 octobre 2021 à 19h

SERVICE AUX AFFILIÉS

À vendre | À remettre

COMMERCE

COMMERCE À REMETTRE pour départ à la retraite. 21 ans d'existence à **BRUXELLES** centre. Boutique de confiseries à l'anciennes et de thés de marque prestigieuse de paris. Petit salon de dégustation. Demande de renseignements par mail: cnopsalain@gmail.com

À REMETTRE: Salon de coiffure de ± 35 m² avec jardin et cave à remettre à **RIXENSART** pour cause de santé. 25 ans d'activité, très bon potentiel et belle clientèle. Prix demandé: rachat du fonds de commerce à 15.000 € ou reprise du bail au loyer modeste de 600 € par mois (chauffage compris). Pour plus d'infos: 0476/66.52.23 (Mme Thomas) - <https://immo.vlan.be/fr/detail/fonds-de-commerce/a-louer/1330/rixensart/vwc86492>

À VENDRE: Je liquide d'urgence un superbe stock de prêt-à-porter féminin de style actuel dans la région de **TOURNAI**, pour cause de prise de retraite imminente. Prix: 10.000 EUR HTVA pour 1.500 pièces - Contact: (0033) (0)6.03.03.26.83 (Mme Catherine Roberto)

À REMETTRE: Commerce vendant des chocolats et des pralines existant depuis 42 ans et ayant une très bonne réputation à remettre à **MESSANCY** (à proximité des 3 frontières) pour cause de départ en retraite. Cellule de 43 m² équipée, sécurisée par vidéosurveillance et climatisée, avec une réserve et mezzanine à l'étage. Chiffre d'affaires et montant du loyer sur simple demande. Contact: 0471/66.33.67 - alphonse.parrinello@gmail.com

HORECA

À REMETTRE: Fonds de commerce (sandwicherie - saladerie) à céder pour raisons familiales à **WOLUWÉ-SAINT-LAMBERT**. Cet établissement est réputé (pour les ventes au comptoir et les livraisons aux entreprises) et il bénéficie d'une excellente situation géographique. Vous êtes intéressés? Envoyez un e-mail à vdh.dw@skynet.be

À louer

À LOUER: Rez-de-chaussée commercial de 90 m² à louer à **COINTE**, pour une profession libérale. Bonne situation géographique (près du centre-ville avec accès facile à l'autoroute) et parking aisé. Le loyer s'élève à 850 EUR charges non comprises. Contact: 0475/77.32.24 - info@akoch.be



**Le meilleur moment
de ma journée ?
Rentrer à la maison.**



**Heureusement, il y a nos formations sur
le bien-être au travail.**

Vous souffrez de stress au travail ? Ou vous vous sentez moins motivé ?
Dans ce cas, investissez dans votre propre satisfaction professionnelle ou
celle de vos employés.

Les formations Cefora aident les entreprises et leurs employés à faire preuve
de résilience. Autrement dit, à travailler sur votre propre bien-être et sur celui
des autres. Après tout, on a tous le droit d'être heureux au travail !

Votre bonheur au boulot compte.

Découvrez notre offre sur www.cefora.be/bien-etre



Apprendre et grandir ensemble



Q&A | Kimberley LEYS
Conseillère Juridique

Un travailleur à temps partiel peut-il faire un préavis plus court à temps plein?

En principe, la période de préavis des travailleurs à temps partiel est calculée de la même manière que celle des salariés à temps plein.

Supposons que vous résiliez, en tant qu'employeur, un contrat de travail à mi-temps entre vous et votre salarié, le délai de préavis du travailleurs étant, par exemple, de huit semaines. Est-il possible de convertir ce préavis de huit semaines à mi-temps en un préavis de quatre semaines à temps plein? Un tel préavis, plus court mais à temps plein, revient-il au même?

En tant qu'employeur, vous ne pouvez en aucun cas l'imposer unilatéralement au travailleur. En effet, cela reviendrait à une modification dite substantielle d'une condition essentielle de l'emploi, à la suite de laquelle le salarié pourrait implicitement invoquer le licenciement dans votre chef. Vous risquez alors qu'il n'exécute pas le préavis et réclame l'indemnité de licenciement correspondante.

Si le travailleur à temps partiel souhaite coopérer, voire est le demandeur de la conversion d'un temps partiel en un temps plein avec un préavis plus court, cela doit être consigné dans un accord écrit. Si vous ne consignez pas par écrit les accords entre vous et votre salarié concernant le délai de préavis, vous risquez de devoir payer une indemnité de préavis supplémentaire pour la différence. Concrètement, en l'absence d'un accord écrit, le travailleur de notre exemple peut toujours réclamer, après un préavis à temps plein de quatre semaines, une indemnité de licenciement de quatre semaines à un salaire à mi-temps.

En outre, le salarié peut également réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées pour la période où il a travaillé à temps-plein en violation de son contrat de travail. Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille temporairement à temps plein, il fournit en effet des services en dehors de ses heures de travail normales.



Certaines prestations supplémentaires des salariés à temps partiel sont assimilées à des heures supplémentaires et ouvrent un droit à la rémunération des heures supplémentaires.

S'écarter du délai de préavis légal et limiter le risque d'être confronté à des coûts imprévus par la suite n'est possible qu'en concluant un accord écrit avec le travailleur. Cela n'est autorisé qu'après avoir signifié une lettre de préavis mentionnant le délai de préavis normal.

Après la notification susmentionnée, vous devez rédiger un accord dans lequel vous incluez les modalités dérogatoires concernant la durée du préavis, ainsi que celles concernant les heures de travail à temps plein et le salaire à temps plein.

Le passage à un régime à temps plein pendant la période de préavis continue de comporter des risques, même s'il existe un accord écrit. L'employé peut se déclarer malade, ce qui fait que vous, en tant qu'employeur, devrez lui verser un salaire à temps plein même pendant la prolongation. La prime de fin d'année est également susceptible d'être calculée sur un salaire à temps plein.

Pour vous, en tant qu'employeur, la conversion d'un préavis à temps partiel en un préavis à temps plein plus court n'est donc pas sans risque.



Q&A | Marvin DELYS
Conseiller Juridique

Dois-je reprendre l'ensemble du personnel aux mêmes conditions de travail lorsque j'achète un fonds de commerce?

La cession de l'ensemble des éléments qui constituent un fonds de commerce peut entraîner une obligation pour le cessionnaire de reprendre le personnel.

Dans ce cas, la cession n'affecte pas les contrats de travail et le cessionnaire se voit dans l'obligation de respecter les droits acquis par le travailleur, tels que la rémunération, l'ancienneté ou encore le nombre de jours de congés.

En outre, le nouvel employeur ne pourra modifier unilatéralement les éléments essentiels du contrat de travail comme la durée, l'horaire, le lieu de prestation ou encore la fonction.

En effet, la cession en elle-même ne peut avoir pour conséquence de modifier la situation du personnel en place. Dans le même esprit, le personnel conserve évidemment les mêmes obligations vis-à-vis du nouvel employeur. Aucune formalité particulière n'est requise pour l'employeur ou le travailleur afin que le contrat de travail subsiste.

Par ailleurs, le transfert même de l'entreprise ne permet pas de justifier un licenciement pour le cessionnaire ou le cédant.

Le travailleur a lui le choix de se soumettre à ce transfert ou de donner sa démission sans devoir motiver celle-ci.

Il est à noter que si le travailleur et le cédant ont conclu une convention avant le transfert par laquelle il est convenu que le travailleur peut choisir de ne pas être transféré, il va dans ce cas devoir être licencié par le cédant ou se voir offrir une indemnité de départ.



Q&A | Sophie DAMOU
Conseillère Juridique

Entrepreneur: à quel moment la caution ou la garantie d'achèvement est-elle libérée?

La caution est régie par la loi Breyne. Elle vise à assurer une protection suffisante aux candidats à l'achat d'un bien vis-à-vis des entrepreneurs et professionnels de la construction. La Loi Breyne protège l'achat d'une maison sur plan ou à construire et ne s'applique que si la propriété est située en Belgique et est destinée à l'habitation. Cette loi prévoit, entre autres, une garantie obligatoire protégeant l'acheteur contre la possible insolvabilité du vendeur.

La garantie est fournie par l'entrepreneur au profit du client et représente 5% du prix du bâtiment à construire. En fin de travail, l'entrepreneur demande le remboursement du montant relatif à la caution à l'acheteur de la construction.

La caution est normalement libérée en deux parties: une première à l'occasion de la livraison provisoire du bien, une seconde à l'occasion de sa livraison définitive.

Attention, une caution solidaire peut toutefois être libérée en une fois: lorsque la date de la livraison définitive est annoncée dans l'avis de libération ou quand une copie de la livraison définitive est ajoutée à l'avis de libération et que cette livraison définitive a eu lieu au plus tard au moment de la signature de l'avis de libération. La signature de la livraison définitive signifie également l'acceptation des travaux. Il ne peut alors y avoir aucune remarque sur l'avis de libération ou la livraison définitive.

L'entrepreneur peut demander, dans un délai de quinze jours après l'acceptation de la livraison définitive, une demande d'avis de libération à l'acheteur d'un bien. L'acheteur de ce bien accepte d'octroyer l'avis de libération suite à l'acceptation de la livraison.



Q&A | Jolien VANDENBERGHE
Conseillère Juridique

Peut-on fumer dans l'horeca?

Depuis la réouverture de l'horeca, les clients retrouvent peu à peu le chemin de votre établissement. Certains de ces clients pourront peut-être vous demander s'il est permis de fumer dans votre établissement.

Cependant, tous les établissements horeca de notre pays (restaurants, salons de thé, tavernes, cafés, discothèques, casinos, clubs privés, bars à chicha...) doivent être non-fumeurs depuis le 1^{er} juillet 2011.

Cette interdiction de fumer est en vigueur de manière permanente, donc également lors de fêtes privées et en dehors des heures d'ouverture de votre établissement. Les panneaux d'interdiction de fumer doivent être placés à un endroit bien visible à l'entrée et à l'intérieur de votre établissement.

Tous les éléments pouvant inciter à fumer, tels que les publicités pour le tabac et les cendriers, sont interdits.

Il existe toutefois une exception à cette interdiction de fumer dans la restauration.



Il est en effet encore permis de fumer dans le fumoir de votre établissement horeca si ce fumoir répond aux conditions suivantes:

- > Il s'agit d'un espace clos, dont la porte est toujours fermée;
- > La taille de cet espace clos est de 25% maximum de la surface totale de l'établissement;
- > Un système d'extraction des fumées doit être mis en place (débit minimum: surface du fumoir x 15m³/h);
- > Aucune nourriture ou boisson ne peut être servie. Vous ne pouvez même pas y vendre des boissons ou de la nourriture. Le client est autorisé à apporter sa propre boisson. Le personnel est seulement autorisé à nettoyer et à ranger;
- > Aucun distributeur automatique, bingo, flipper, téléviseur, etc. ne peut être présent dans le fumoir.
- > Le fumoir ne peut être un passage vers un autre espace public ou vers les toilettes.
- > Le fumoir doit être aménagé de manière à réduire au minimum la gêne occasionnée par la fumée pour les non-fumeurs.

Il est également permis de fumer sur une terrasse ouverte, à condition que cette terrasse soit complètement ouverte sur au moins un côté. Cela signifie que le côté ouvert ne peut pas être partiellement fermé, par exemple par un coupe-vent ou un parasol.

Les personnes qui refusent de se conformer à cette interdiction de fumer risquent une amende. Tant le fumeur que le gérant de l'établissement horeca peuvent se voir infliger cette amende. Le tribunal peut également fermer un établissement horeca pour une période de un à six mois.



Nouvelle réduction groupe-cible de relance pour les employeurs

Afin d'encourager les employeurs dont les activités ont été touchées par la pandémie à moins recourir au chômage temporaire et/ou à engager de nouveaux collaborateurs, une réduction unique des cotisations patronales est prévue pour le troisième trimestre 2021. Cette mesure vise tous les employeurs du secteur privé et ne s'applique que pour cinq travailleurs maximum par unité d'établissement.

Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, le volume de l'emploi total du troisième trimestre 2021 doit augmenter par rapport au volume de l'emploi total du premier trimestre 2021. Le degré de cette augmentation dépend du nombre moyen de travailleurs dans l'entreprise:

Augmentation minimum du volume de l'emploi entre le 3^{ième} trimestre 2021 et le 1^{er} trimestre 2021

	Pourcentage de l'augmentation	En chiffres absolus
Moins de 50 travailleurs	25%	-
De 50 à moins de 500 travailleurs	20%	12,5
À partir de 500 travailleurs	10%	100

Les conditions suivantes doivent aussi être respectées par l'employeur:

- > Le travailleur concerné par la réduction groupe-cible doit rester au service de l'employeur de manière ininterrompue pendant le troisième trimestre 2021, sauf s'il démissionne ou s'il est licencié pour motif grave.
- > Au cours de 2021, l'employeur doit s'abstenir:
 - de distribuer des dividendes aux actionnaires;
 - de distribuer des bonus aux membres du Conseil d'administration et au personnel de direction de l'entreprise;
 - de racheter des actions propres.

- > Aucun licenciement collectif ne doit être annoncé durant le deuxième et le troisième trimestre 2021.
- > Si l'employeur est tenu d'utiliser une caisse enregistreuse, il doit le faire.
- > Les objectifs de formation prévus par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable doivent être remplis pour 2021.

L'ONSS contrôlera par la suite si ces conditions ont bien été respectées. S'il s'avère que ce n'est pas le cas, l'ONSS annulera la réduction groupe-cible.

MONTANT DE LA RÉDUCTION

Le montant de la réduction diffère selon l'impact de la pandémie sur les activités de l'employeur:

- > Un employeur lourdement impacté pourra prétendre à une réduction de 2 400 euros (G17)* pour 5 travailleurs par unité d'établissement maximum,
- > Pour les autres, la réduction s'élèvera à 1 000 euros (G1)* pour 5 travailleurs par unité d'établissement maximum.

Un employeur est considéré comme «lourdement impacté» lorsque le volume de l'emploi du premier trimestre 2021 est inférieur de 50 % à celui du premier trimestre 2020, ou le volume de l'emploi du quatrième trimestre 2020 est inférieur de 50% à celui du quatrième trimestre 2019.

* montant temps plein pour prestations complètes sur le trimestre

Un avantage fiscal pour la renonciation au loyer de juin à septembre 2021

Les articles 7 à 9 de la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie prévoient un avantage fiscal pour le loyer auquel il est renoncé volontairement pour les mois de juin, juillet, août ou septembre 2021.

L'entreprise doit avoir été obligée de fermer pendant au moins un jour dans le mois pour lequel il est renoncé au loyer.

Les règles et conditions suivantes s'appliquent:

POUR L'IMPÔT DES PERSONNES PHYSIQUES ET IMPÔT DES NON-RÉSIDENTS/PERSONNES PHYSIQUES

Le propriétaire, usufruitier, emphytéote, superficiaire ou possesseur qui renonce à la totalité ou à une partie du loyer et des avantages locatifs, peut revendiquer une réduction d'impôt sous certaines conditions:

- > le bien immobilier pour lequel il est renoncé au loyer est situé en Belgique;
- > le bien immobilier est affecté par le locataire à sa propre activité professionnelle;
- > le locataire doit, pendant la période pendant laquelle le bailleur renonce au loyer et aux avantages locatifs, être un indépendant à titre principal, une petite société ou une petite association. Il doit exercer une activité professionnelle dans l'immeuble pour la période concernée;
- > le locataire doit avoir été obligé de fermer l'unité d'établissement dans l'immeuble concerné. Une fermeture obligatoire d'un jour dans le mois concerné suffit;



- > le locataire et le bailleur ne peuvent pas être des personnes liées;
- > la renonciation au loyer et aux avantages locatifs doit prendre la forme d'une suspension de l'obligation de payer le loyer. Il doit être renoncé à au moins 40% du loyer et des avantages locatifs concernant la partie du bâtiment qui est consacrée à l'activité professionnelle du locataire;
- > la renonciation doit être volontaire, formelle, définitive et irrévocable. Elle doit intervenir par écrit. Une copie de cet accord écrit doit être remise à l'administration fiscale au plus tard le 15 novembre 2021

Le montant à prendre en considération pour la réduction d'impôt ne peut pas s'élever à plus de 5.000 euros par mois par contrat de bail, ni à plus de 45.000 euros par contribuable pour tous les contrats de bail ensemble. La réduction d'impôt est octroyée pour l'année de revenus 2021, liée à l'exercice d'imposition 2022. Elle est égale à 30% du montant à prendre en compte du loyer et des avantages locatifs auxquels il est renoncé.

POUR L'IMPÔT DES SOCIÉTÉS ET IMPÔT DES NON- RÉSIDENTS/SOCIÉTÉS

La mesure à l'impôt des sociétés diffère de celle à l'impôt des personnes physiques sur les points suivants:

- > l'avantage fiscal est accordé sous la forme d'un crédit d'impôt non remboursable;
- > les conditions relatives aux relations entre le locataire et le bailleur sont adaptées en tenant compte du caractère de société du bailleur.

La disposition anti-abus visée à l'article 344, § 1, CIR 92 peut être invoquée à l'occasion d'une opération par laquelle il fait prétention à la réduction d'impôt ou au crédit d'impôt et dont l'octroi serait contraire aux objectifs de cette mesure.

La loi du 18 juillet 2021 a été publiée le 29 juillet 2021 au Moniteur belge. Ses articles 7 à 9 ont pris effet le 1^{er} juin 2021.

Un employeur peut-il filmer son/ses salarié(s) en secret?

Un employeur a licencié un travailleur qui avait commis plusieurs infractions au règlement de travail. Les infractions ont été constatées au moyen, entre autres, d'une caméra espionne. Une question importante est de savoir si une telle caméra cachée est légale. La règle générale est que les entreprises qui souhaitent utiliser des caméras de surveillance doivent s'adresser à l'Autorité de protection des données, anciennement la Commission de la protection de la vie privée. Il faut alors également préciser une finalité. Il peut s'agir du contrôle de la santé et de la sécurité, de la protection des biens de l'entreprise, du contrôle du processus de production et du contrôle du travail des salariés.

Pour les trois premiers objectifs, la surveillance par caméra peut être permanente, à condition que la surveillance du processus de production porte sur les machines.

En ce qui concerne le contrôle du travail du salarié, la surveillance par caméra ne peut être que temporaire. Si les caméras sont installées, il faut également communiquer clairement sur l'objectif de la surveillance et où les caméras sont placées. L'entreprise doit informer le comité d'entreprise avant que les caméras de surveillance ne soient opérationnelles.

La surveillance par caméra est-elle interdite sans le respect de ces formalités? Une CCT datant de juin 1998 autorise les enregistrements secrets s'il existe des indications claires qu'un des salariés commet une fraude, un vol ou d'autres infractions. La condition est toujours qu'il y ait une raison et que l'utilisation de la caméra soit proportionnée.

L'employeur doit également veiller à ce que la vie privée des autres travailleurs ne soit pas violée. En outre, l'utilisation potentielle de caméras cachées doit, en principe, être communiquée aux employés à l'avance. Cette utilisation potentielle peut, par exemple, être incluse dans le règlement de travail.

L'absence de toute notification préalable ne signifie pas nécessairement que la preuve sera déclarée nulle. La jurisprudence a considérablement évolué ces dernières années. Le juge peut décider que la violation de la vie privée est moins importante que les violations commises par le salarié. Dans ce cas, les preuves seront certainement utilisées.

Prolongation en 2021-2022 des efforts pour les groupes à risque

Pour les années 2021 et 2022, l'effort patronal précédemment demandé pour les groupes à risque est maintenu.

Tous les employeurs qui emploient du personnel soumis à l'obligation d'assurance doivent consentir un effort annuel équivalent à au moins 0,10% de la masse salariale des salariés sous contrat de travail.

L'arrêté royal du 29 août 2021 prévoit cette obligation - avec effet rétroactif - pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022.

Une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise détermine les modalités concrètes de l'effort que l'employeur doit fournir pour les groupes à risque. En toute rigueur, ces conventions collectives doivent être conclues avant le 1^{er} octobre de l'année en question.

Pour **l'année 2021**, ce délai a été déplacé au 31 décembre 2021.

Un état financier et un rapport d'évaluation de la convention collective conclue doivent être déposés au même greffe, au plus tard le 1^{er} juillet de l'année suivant l'année sur laquelle porte la CCT.

Depuis 2013, les secteurs doivent allouer au **moins la moitié** de leurs efforts pour la formation et l'emploi des groupes à risque pour des projets destinés aux groupes suivants:

- les **travailleurs âgés** (travailleurs du secteur âgés d'au moins 50 ans ou d'au moins 40 ans risquant d'être licenciés)
- **les chômeurs de longue durée;**
- **les travailleurs peu qualifiés;**
- **les jeunes (demandeurs d'emploi) (de moins de 26 ans);**
- **les personnes dont la capacité de travail est réduite.**

En outre, au moins **un quart** de ces fonds doit être consacré à des projets destinés aux **jeunes**.

En 2014, des conditions supplémentaires ont été imposées concernant la concrétisation des initiatives en faveur des jeunes de moins de 26 ans.

Chaque secteur est libre, en tenant compte des minima pour certains groupes, d'établir ses propres nuances et de concentrer les initiatives sur certains groupes cibles au sein du secteur. Il est possible qu'un fonds sectoriel ou un centre de formation assume un certain rôle à cet égard.

En l'absence d'une CCT à cet égard ou lorsque seule une partie du personnel est couverte par la CCT, l'employeur verse une contribution correspondante via l'ONSS.

Cette contribution est égale à 0,10% de la masse salariale brute (à 108% pour les ouvriers) des salariés sous contrat de travail qui ne sont pas couverts par une convention collective de travail.

Ce principe reste inchangé pour 2021-2022.

Adaptation du salaire flexijob

Dans le cadre d'un flexijob, le salarié a droit à un salaire (le brut est égal au net car il n'y a pas de retenue) qui ne peut être inférieur à 8,82 euros par heure (non indexé). En outre, chaque salaire est assorti d'un pécule de vacances de 0,68 euro par heure (non indexé, total de 9,50 euros par heure).

Suite à un ajustement dû à un dépassement d'index, **depuis le 1^{er} septembre 2021**, le montant minimum du **salaire horaire d'un flexijob est de 9,74 euros** et le **pécule de vacances de 0,75 euro** par heure (soit **10,49 euros** au total).

De nouvelles primes bruxelloises

Le Gouvernement bruxellois a approuvé deux projets d'arrêtés afin de soutenir les entreprises dans le cadre de la crise du Covid-19. Le premier arrêté concerne une aide de relance aux entreprises encore fortement impactées des secteurs des restaurants et cafés et de certains de leurs fournisseurs, des discothèques, de l'événementiel, de la culture, du tourisme et du sport. Le second concerne une aide aux entreprises du secteur des hébergements touristiques.

PRIME «RELANCE», POUR UN BUDGET DE 45 MILLIONS D'EUROS

Les conditions générales d'accès aux primes précédentes («Tetra» et «Tetra+») demeurent.

RECA et fournisseurs

En plus des conditions générales, les entreprises devront disposer d'une «caisse blanche».

Les montants sont fixés en fonction du pourcentage de la perte du chiffre d'affaires et du nombre d'ETP. La perte de chiffre d'affaires est calculée sur T2-T3-T4 2020 + T1 2021 comparé à T2-T3-T4 2019 + T1 2020. Elle doit être de 60%.

Un forfait de 2.000 EUR est également prévu pour les «starters».

Discothèques (code NACE 56.302)

En plus des conditions générales, les entreprises devront disposer d'un permis d'environnement ou d'une déclaration environnementale correspondant à l'activité de discothèque.

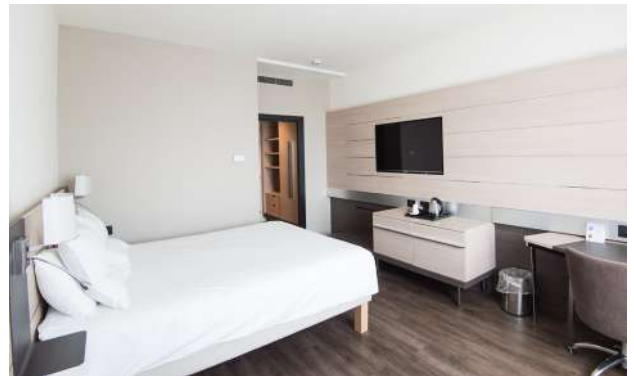
Les montants sont fixés en fonction du pourcentage de la perte du chiffre d'affaires et du nombre d'ETP: la perte de CA est calculée sur T2-T3-T4 2020 + T1 2021 comparé à T2-T3-T4 2019 + T1 2020. Elle doit être de 40%.

Un forfait de 3.000 EUR est prévu pour les «starters».

Événementiel, culture, tourisme et sport

Les montants sont fixés en fonction du pourcentage de la perte du chiffre d'affaires et du nombre d'ETP. La perte de CA est calculée sur T2-T3-T4 2020 + T1 2021 comparé à T2-T3-T4 2019 + T1 2020. Elle doit être de 40%.

Un forfait de 3.000 EUR est prévu pour les «starters».



PRIME «HÉBERGEMENTS TOURISTIQUES», POUR UN BUDGET DE 16 MILLIONS D'EUROS

Cette aide sera ouverte à tout le secteur de l'hébergement touristique.

- > Pour les hôtels et appart-hôtels, l'aide consiste en une prime de 1.100 euros par chambre.
- > Pour les résidences de tourisme, les hébergements chez l'habitant et les terrains de camping, l'aide consiste en une prime forfaitaire de 12.500 euros par résidence de tourisme, hébergement chez l'habitant ou terrain de camping.
- > Pour les auberges de jeunesse, il est prévu d'octroyer un subside facultatif selon les montants prévus pour les hôtels et appart-hôtels à savoir 1.100 euros par unité de logement.

Ces différentes aides seront disponibles vers la mi-octobre. Vous retrouverez les montants et tous les codes NACE sur notre site web.



L'exception d'inexécution dans le cadre d'un contrat de bail

Le contrat de bail est un contrat synallagmatique. Autrement dit, il entraîne des droits et obligations réciproques dans le chef des deux parties. Il existe donc certaines sanctions/voies d'actions en cas d'inexécution des obligations de l'une des parties.

La partie lésée qui se voit confrontée à l'inexécution fautive de l'autre partie peut soit solliciter l'exécution forcée de l'obligation violée, soit invoquer l'exception d'inexécution, soit postuler la résolution du contrat de bail. Ces sanctions sont des principes généraux de droit prévus par le droit commun des obligations.

Dans cet article, nous nous concentrerons uniquement sur le principe d'exception d'inexécution.

Ce principe permet à la partie victime de la non-exécution des obligations de son cocontractant de suspendre l'exécution de ses propres obligations jusqu'à ce que l'autre partie remédie à ses manquements. Elle a dès lors pour obligation d'inciter la partie défaillante à exécuter ses obligations contractuelles.

Ainsi, dans le cadre d'un contrat de bail, il est prévu que le bailleur assure au preneur la jouissance paisible du bien loué en échange du paiement du loyer de la part de ce dernier. A défaut pour le bailleur de respecter ses obligations d'entretien, le preneur peut suspendre l'exécution de ses obligations.

Cette sanction est dès lors limitée dans le temps et ne nécessite pas l'intervention préalable d'un juge.

En outre, il n'est pas nécessaire qu'une clause du contrat prévoit l'exception d'inexécution.



Cependant, pour être valablement invoquée, l'exception d'inexécution doit répondre aux conditions suivantes:

- > La créance doit être certaine et exigible mais pas liquide;
- > Il faut pouvoir démontrer que l'inexécution est fautive dans le chef du cocontractant;
- > Les obligations des deux parties doivent être connexes. Autrement dit, elles doivent provenir du même rapport juridique;
- > Le créancier doit être de bonne foi. Cela nécessite dès lors que l'exception doit respecter une certaine proportionnalité entre l'obligation inexécutée et l'engagement suspendu, que celui qui fait usage de l'exception n'ait pas manqué à ses propres obligations mais également que le créancier informe le débiteur que s'il ne s'exécute pas, son obligation sera suspendue.

En résumé, l'exception d'inexécution a pour effet de suspendre de manière temporaire l'exécution des obligations du contrat dans le chef de la partie qui établit que son cocontractant demeure en défaut d'exécuter ses obligations, sans que sa propre responsabilité ne puisse être mise en cause.

Notre service juridique attire l'attention sur le fait de bien veiller à ne pas user de ce principe de manière abusive. Il revient en effet au juge de vérifier si l'inexécution présente un caractère de gravité suffisant pour justifier l'exception et la jurisprudence se révèle sévère à cet égard.

En cas de doute, n'hésitez pas à nous contacter.



Interdiction de vente à prix cassés



L'un de nos membres a reçu de son client un devis d'un entrepreneur concurrent, où le concurrent était deux fois moins cher que notre membre. Comme notre membre avait fait tout ce qu'il pouvait pour remporter l'appel d'offres, et avait donc fourni un prix compétitif, il a remis en question l'offre du concurrent. Il n'y avait forcément pas de marge bénéficiaire dans l'offre de son concurrent. Pour une raison quelconque, il offrait ses services à perte. Que peut faire notre membre à ce sujet?

Lorsqu'il propose des services, il est important que le prix facturé par l'entrepreneur corresponde à un coût normal pour ce service sur le marché.

Tout comme il est interdit de vendre des produits à perte (sauf dans certaines situations exceptionnelles, telles qu'une liquidation ou une vente en soldes), la violation de cette règle entraîne une concurrence déloyale. De telles pratiques peuvent porter atteinte aux intérêts professionnels d'une ou plusieurs entreprises. La vente à perte est donc interdite.

Si vous découvrez de telles pratiques, vous pouvez, en tant que partie intéressée, introduire une action en cessation (= arrêt de l'acte dommageable) auprès du président du tribunal d'entreprise.

Il n'est pas nécessaire que votre entreprise ait déjà subi un préjudice réel du fait de la concurrence déloyale. Il suffit que vous puissiez subir des dommages en conséquence. Un dommage potentiel ou un risque de dommage est donc suffisant. Il n'est pas non plus nécessaire de fournir des preuves de l'action délibérée de votre concurrent.

Le président peut alors ordonner à votre concurrent de cesser cette pratique déloyale. Vous pouvez demander que la poursuite de la pratique déloyale après condamnation soit liée au paiement d'une amende par le contrevenant.

Le Tribunal de l'entreprise statue selon une procédure similaire à celle des référés (c'est-à-dire en cas d'urgence et sur la base d'une demande unilatérale), ce qui signifie que le président peut mettre rapidement un terme aux pratiques de votre concurrent.



Si vous ne voulez ou ne pouvez pas engager vous-même une procédure judiciaire, vous pouvez toujours signaler les pratiques déloyales à l'Inspection économique du SPF Economie à l'adresse <https://pointdecontact.belgique.be/>



Le SNI réagit



Le SNI se réjouit globalement des décisions du Codeco du 17 septembre

Fin de l'obligation du port du masque dans l'horeca et les commerces, confirmation de la réouverture du monde de la nuit le 1^{er} octobre, le SNI aurait pu se réjouir totalement des décisions du Codeco de ce vendredi. Ce sera effectivement le cas en Flandre mais malheureusement pas encore à Bruxelles. La Wallonie continue à se tâter. «Les indépendants bruxellois sont toujours les victimes de la campagne de vaccination dans la capitale...»

Le SNI en appelle par ailleurs au sens civique des citoyens. «Il ne faudrait pas qu'il y ait un relâchement trop fort dans les gestes barrière qui causerait une nouvelle flambée des contaminations et des hospitalisations et pourrait entraîner par la suite un retour en arrière».

Le SNI continue enfin à insister sur la nécessité de la prolongation des mesures de soutien au-delà du 30 septembre. «Par exemple, les discothèques et autres établissements nocturnes ne vont pas directement reprendre une activité à 100%. Il faudra donc encore les soutenir».

**Vous êtes artisan(e)?
Ouvrez les portes
de votre atelier !**

Journée **de l'Artisan** 21.11.2021

Inscrivez-vous **gratuitement**
jusqu'au **15 octobre 2021**

WWW.JOURNEEDELARTISAN.BE

  #JDA21  JOURNEEARTISANS

 **economie**

SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie

.be



sni
Small Business
Initiative

UNE INITIATIVE DU SPF ECONOMIE, P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE
AVEC LE SOUTIEN DU MINISTRE FEDERAL DES P.M.E. ET DES INDEPENDANTS



Un savoir-faire, un regard, une passion