

bbb

Flash



MAKLU

Maklu-Uitgevers, Somersstraat 13/15, 2018 Antwerpen, www.maklu.be

driemaandelijks tijdschrift - jaargang 19 nr. 4 - Oktober - November - December
afgiftekantoor Gent X : P209172

bbb

Beroepsvereniging voor
Boekhoudkundige
Beroepen vzwOverleiestraat 98 - 8530 Harelbeke
Tel 056 44 37 21
ING IBAN BE57 3850 4261 9035
BTW BE0457 707 762
www.bbb-vzw.be
secretariaat@bbb-vzw.be

BOEKHOUDKUNDIGE BEROEPEN

- 1 Voorwoord
- 2 Maten als werkgever
De arbeidsovereenkomst in
de maatschap
- 7 BBB-vzw - Planning semina-
ries voorjaar 2018

Redactie:

Patrick Deleu
Els De Wielemaker
Erna Goedefroy
Jean-Marie Hillewaere
Gaëlle Houvenaeghel
An-Karlien Noterman
Freddy Noterman
Stefan Ruysschaert
Philippe Salens
Xavier Schraepen
Stephan Svacina
Filip Vandenberghe

In samenwerking met



ISSN 1783-0990

Voorwoord van de voorzitter

Jean-Marie Hillewaere

Nog even en we kunnen de deur van een wervelend en druk
2017 definitief achter ons sluiten, maar niet zonder onze
trouwe leden een kijkje te gunnen in wat de vereniging u in 2018
te brengen heeft.

Om tegemoet te komen aan de vele suggesties van onze actieve leden is de werkgroep seminaries binnen de vereniging actief op zoek gegaan naar nieuwe en veelbelovende gastdocenten om u in het nieuwe jaar een **gevarieerd en kwalitatief programma van 14 avondseminaries** te kunnen aanbieden, gevuld met boeiende en actuele topics. In deze BBB-Flash is alvast de kalender voor het voorjaar 2018 terug te vinden. Om te kunnen genieten van dit aantrekkelijke aanbod hoeft u ofwel uw lidmaatschap te hernieuwen door deze keuze aan te klikken de eerste maal dat u op het intranet van BBB-vzw terecht komt, uiteraard nadat u eventuele wijzigingen hebt doorgevoerd die nodig zijn, zodat uw gegenereerde factuur correct kan worden opgesteld, ofwel door u te registreren als nieuw lid via de registratieprocedure die u in bijlage kunt vinden. Het lidgeld voor 2018 werd vastgelegd op **320,00 €** (ex. 21 % BTW) voor de gewone leden en **220,00 €** (ex. 21 % BTW) voor de stagiairs. Het lidgeld komt niet in aanmerking voor de KMO portefeuille. Wanneer u uw factuur genereert vóór 31/12/17 **en betaalt**, dan ontvangt u bovendien **gratis** het boek "Financiële doorlichting van de kleine onderneming" van auteur Jacques Van Der Elst **met een winkelwaarde van 49,50 €**, uit de BBB-boekenreeks. Tot nog toe was er geen boek op de markt dat specifiek handelde over de financiële analyse van de jaarrekening van kleine ondernemingen. Wij hopen dan ook een werk op maat voor onze leden te kunnen afleveren. Indien u liever niet kiest voor een jaarlijks lidmaatschap, kan u toch aan één van deze seminaries deelnemen door u ervoor te registreren. U genereert vervolgens een factuur tegen de éénmalige deelnemingsprijs van **175,00 €** waarvoor U de voordelen van de **KMO portefeuille** kan invoeren.

De vereniging blijft ook haar bijzondere aandacht houden voor de jongste telgen van de BBB-familie : in 2018 staan opnieuw **3 intensieve opleidingsreeksen voor BIBF en IAB stagiairs** op het programma. In een informele en confraternale sfeer genieten de stagiairs van beide instituten een intensieve voorbereiding op hun bekwaamheidsexamen. Zij worden ondergedompeld in een nauwe en interactieve begeleiding door deskundige gastdocenten, allen specialist en wel bekend in hun vakdomein. Deze bijzondere opleidingsreeksen zijn toegankelijk voor de stagiairs van het IAB en het BIBF; **leden** van de vereniging profiteren van een **korting** op de deelnameprijs. Stagiairs kunnen ook hier genieten van de voordelen van de **KMO portefeuille**.

Ook de **kleinere kantoorstructuren** kunnen blijven rekenen op de stem en de ondersteuning van BBB. Via deelname aan diverse commissies en werkgroepen laten wij uw stem horen binnen onze instituten. Via uiteenlopende samenwerkingsverbanden trachten wij nieuwe en relevante initiatieven te lanceren en de beste, meest actuele informatie te verzamelen. De vereniging onderneemt tal van acties om haar intranet uit te bouwen en up-to-date te houden met actuele documentatie en gebruiksvriendelijke tools van onze partners. Intussen kunnen onze leden altijd terugvallen op het uitgebreid digitaal archief aan syllabi van de voorbije seminaries.

Wij hopen u in talrijke getale opnieuw te mogen verwelkomen op één van onze locaties in Vlaanderen en wensen u alvast een gezellig einde van 2017 en een bruisend nieuw 2018 !

Maten als werkgever

De arbeidsovereenkomst in de maatschap

*Yves Stox, Senior Legal Counsel, Partena Professional
Stefan Ruysschaert, adviseur FOD Financiën, docent UGent en FHS
Philippe Salens, Director Ernst & Young Accountancy & Tax Services*

Een aantal ondernemers is op zoek naar een flexibele en eenvoudige manier om hun samenwerking vorm te geven. Een maatschap oprichten lijkt hen een goed idee. Een wettelijk minimumkapitaal is niet vereist en de tussenkomst van een notaris is niet nodig.

Een samenwerkingsvorm die zeer geschikt is voor prille initiatieven, maar die ook op lange termijn werkzaam kan blijven. De wetgever geeft de vennoten in de maatschap veel vrijheid. Hun onderlinge verhoudingen en verhoudingen ten opzichte van derden leggen ze contractueel vast in de maatschapsovereenkomst.

Eén ding moeten ze wel steeds voor ogen houden. De maatschap mag dan wel een vennootschap zijn, ze bezit geen rechtspersoonlijkheid. Dat heeft heel belangrijke gevolgen voor het afsluiten van overeenkomsten, ook arbeidsovereenkomsten.

Zelfstandige groeperingen (voorheen 'kostendelende verenigingen' genoemd) vormen vaak een maatschap.

Het Hof van Justitie besliste echter dat enkel leden die een medische, sociale of culturele vrijstelling genieten, kunnen toetreden tot een kostendelende vereniging. Het gaat dan concreet om de vrijstellingen bedoeld in art. 44, §1 en §2 W.BTW. Dus niet de vrijstellingen bedoeld in art. 44, §3 W.BTW zoals banken, verzekeringsondernemingen, vastgoedondernemingen, ...

¹ HvJ, 21.09.2017, C-326/15, DNB Banka en C-605/15, Avion.

De maatschap juridisch

De vennoten

Om een maatschap op te richten moet je minstens met twee zijn: twee natuurlijke personen, twee rechtspersonen of één natuurlijke persoon en één rechtspersoon. De vennoten moet geld, goederen (eigendom of vruchtgebruik) of arbeid in gemeenschap brengen. Alle vennoten zullen delen in de winst of bijdragen in het verlies van de maatschap (art. 32 W.Venn.).

Geen rechtspersoonlijkheid

De maatschap heeft een winst oogmerk en is dus een vennootschap, maar bezit geen rechtspersoonlijkheid (art. 2 W.Venn.). Dat betekent niet dat de maatschap een handelsdoel zou moeten nastreven. De maatschap kan natuurlijk ook een burgerlijk doel nastreven, zoals de samenwerking tussen accountants, advocaten, notarissen of belastingconsulenten (art. 52 W.Venn.).

De juridische verhoudingen die voortvloeien uit de oprichting van de maatschap worden beheerst door de maatschapsovereenkomst. Dat is van belang voor de interne verhouding tussen de verschillende vennoten: ze zijn elkaars partner. Ook derden, zoals een werknemer, dragen de gevolgen daarvan (daarover hieronder meer). De vennoot treedt op als lasthebber van zijn partners, en niet als lasthebber van de maatschap.

Wel een collectief eigendom

De rechtspersoonlijkheid van een vennootschap resulteert in het ontstaan van een afgescheiden vermogen. De maatschap heeft geen rechtspersoonlijkheid en dus ontstaat er geen afgescheiden vermogen? Eigenlijk toch wel. Een vennoot in de

maatschap kan een goed inbrengen in de vennootschap. Dat heeft als gevolg dat het goed de onverdeelde eigendom wordt van de vennoten. Elke vennoot heeft in zijn persoonlijk vermogen een aandeel (een mede-eigendomsrecht) in de collectieve eigendom. Een vennoot kan dat aandeel in de onverdeeldheid niet zomaar overdragen aan een derde. Hij heeft daarvoor de toestemming nodig van alle andere vennoten.

De maatschap is niet noodzakelijk kostendelende vereniging

We spreken van een maatschap van zodra niet enkel de kosten, maar ook de inkomsten van de artsen-deelgenoten gepoold en verdeeld worden tussen de deelgenoten.

De artsen of paramedici bijvoorbeeld brengen dan hun bedrijvigheid ("nijverheid") in en krijgen hun deel in de winst van die maatschap na aftrek van de kosten. Een maatschap is een vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid. Door het ontbreken van de rechtspersoonlijkheid, wordt deze vennootschap als fiscaal "transparant" aanzien: de opbrengsten worden in casu na verrekening van de kosten verdeeld tussen de artsen of paramedici/deelgenoten en zijn belastbaar in hoofde van de artsen of paramedici/deelgenoten.

Op de aan de bron verrekende kosten moet geen btw gerekend worden. De maatschap is dus geen "zelfstandige groepering" (kostendelende vereniging) omdat het hoofddoel bestaat uit het verdelen van de winst, die voortvloeit uit de activiteiten van de deelgenoten en niet uit het gemeenschappelijk maken van kosten voor de deelgenoten. Bijgevolg gelden voor de maatschap niet de nieuwe regels van de kostendelende vereniging.

Bestuur en vertegenwoordiging van de maatschap

Een efficiënte samenwerking binnen de maatschap maakt een taakverdeling noodzakelijk. Zonder zo'n taakverdeling moeten alle vennoten samen een beslissing nemen en gezamenlijk naar buiten treden. Dat betekent bijvoorbeeld dat alle vennoten van de maatschap het eens moeten zijn over de aanwerving van een werknemer voor de maatschap en alle vennoten ook de arbeidsovereenkomst moeten ondertekenen.

De vennoten kunnen specifieke regels van bestuur en vertegenwoordiging vastleggen en één of meerdere zaakvoerders aanduiden. Dat kan in de maatschapsovereenkomst of in later in een aparte overeenkomst. Ze kunnen de bevoegdheid van de zaakvoerder ook verder specificeren. Ze kunnen de zaakvoerder de bevoegdheid geven om overeenkomsten te sluiten met een derde. Zo zal de zaakvoerder in naam van alle vennoten een arbeidsovereenkomst kunnen sluiten met een werknemer. De vennoten kunnen ook meerdere zaakvoerders aanduiden. Die sluiten dan samen de arbeidsovereenkomst of in functie van de interne taakverdeling.

Leggen de vennoten onderling geen specifieke regels vast, dan is elke vennoot automatisch zaakvoerder. Ook dan kan een individuele vennoot in de regel een arbeidsovereenkomst sluiten, tenzij dit niet zou kaderen in het verwezenlijken van het doel van de maatschap. (Dat laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de vennoot van een advocatenassociatie een ingenieur in dienst neemt.) De bevoegdheid van de zaakvoerders in deze aanvullende regeling is echter beperkter. Zo kunnen de andere zaakvoerders-vennoten zich verzetten tegen een door een medevennoot gestelde handeling. Dat kan niet wanneer expliciet een zaakvoerder wordt aangewezen.

In de praktijk zal in grotere maatschappen een derde worden belast met het personeelsbeheer. Die HR-medewerker zal meestal een werknemer zijn in de maatschap.

Arbeid in de maatschap

Zonder arbeid is het onmogelijk om te ondernemen. Er zijn twee mogelijkheden. Een vennoot brengt zijn arbeid in of een werknemer wordt tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Een vennoot brengt arbeid in

Een vennoot die zijn arbeid inbrengt, verbindt er zich toe om zijn kennis en arbeidsvermogen ten dienste te stellen van de maatschap (art. 19, lid 2 W.Venn.). Hij werkt, maar toch is hij in de regel geen werknemer. Hij verstrekt zijn arbeid zonder dat hij aan werkgeversgezag is onderworpen. Anders dan een werknemer draagt hij het ondernemersrisico. Zijn vergoeding is namelijk afhankelijk van de winst of het verlies van de maatschap.

Tewerkstelling van een werknemer

Binnen een maatschap kunnen de vennoten een werknemer op drie manieren tewerkstellen:

1. De werknemer wordt speciaal aangeworven voor de activiteiten van de maatschap;
2. De werknemer is in dienst van één vennoot die de werknemer gebruikt voor zijn eigen bevoegdheid;
3. De werknemer is in dienst van één vennoot die de werknemer ter beschikking stelt voor de activiteiten van de maatschap.

Hieronder lichten we elke situatie kort toe.

Situatie 1 – De werknemer wordt speciaal aangeworven voor de activiteiten van de maatschap

De maatschap heeft geen rechtspersoonlijkheid en kan daarom zelf geen werknemer aanwerven. Zonder rechtspersoonlijkheid is het onmogelijk om een overeenkomst te sluiten. Dat is niet anders voor een arbeidsovereenkomst.

De werknemer zal dus geen arbeidsovereenkomst sluiten met de maatschap. Wel kan de zaakvoerder een arbeidsovereenkomst afsluiten met de werknemer. De zaakvoerder treedt dan



op in naam van alle vennoten. Eventueel kan ook een andere vennoot optreden als lasthebber van zijn medevennoten en een arbeidsovereenkomst afsluiten.

Dat betekent dat alle vennoten medewerkgevers zijn. Een werknemer kan inderdaad, in het kader van één arbeidsovereenkomst, twee of meer verschillende werkgevers hebben. De verschillende vennoten van de maatschap delen dan de werkgeversbevoegdheden.

Elk van de vennoten kan dus als werkgever gezag uitoefenen over de werknemer. Zonder overleg tussen de vennoten kan dat in de praktijk problemen opleveren. Goede afspraken tussen de vennoten onderling zijn dan ook cruciaal. Het lijkt dan ook aangewezen om de bevoegdheid over het personeel expliciet toe te wijzen aan bijvoorbeeld de zaakvoerder, of aan een vennoot die dan het personeelsbeheer voor zijn rekening zal nemen.

De vennoten of de zaakvoerder kunnen (bepaalde elementen van) het personeelsbeheer ook delegeren aan een HR-medewerker.

Situatie 2 – De werknemer is in dienst van één vennoot die de werknemer gebruikt voor zijn eigen bevoegdheid

De werknemer is in dienst van slechts één vennoot. Enkel die vennoot is werkgever en zal het werkgeversgezag uitoefenen over de werknemer in het kader van zijn eigen bevoegdheden en taken binnen de maatschap. In de praktijk zal deze situatie zich meestal voordoen bij maatschappen die weinig zijn geïntegreerd.

Situatie 3 – De werknemer is in dienst van één vennoot die de werknemer ter beschikking stelt voor de activiteiten van de maatschap

De werknemer is in dienst van slechts één vennoot. Enkel die vennoot is zijn werkgever. Het volledige werkgeversgezag berust dus exclusief bij hem. Niet eenvoudig wanneer die werknemer ter beschikking wordt gesteld voor de gemeenschappelijke activiteiten van de maatschap. Waarom? Omdat de andere vennoten geen werkgever zijn, mogen zij geen (deel van het) werkgeversgezag uitoefenen over de werknemer. Gebeurt dat toch, dan ontstaat er een verboden terbeschikkingstelling.

Het Belgische arbeidsrecht verbiedt het ter beschikking stellen van personeel (art. 31 uitzendarbeidswet). Dat verbod is er gekomen om de malafide praktijken van koppelbazen te bekampen. In de praktijk is de draagwijdte van dit verbod veel ruimer. Ook de vennoot die een werknemer ter beschikking stelt en de vennoot die de werknemer gebruikt, komen in het vizier. Het is bovendien voldoende dat de gebruiker slechts een deel van het werkgeversgezag uitoefent of kan uitoefenen. Dat is een feitenkwestie, de wetgeving voorziet geen aftiklijst.

De andere werkgevers mogen als gebruiker wel praktische instructies geven aan de werknemers als de volgende vier voorwaarden cumulatief zijn vervuld (art. 31, §1, lid 2 uitzendarbeidswet):

1. De gebruiker de instructies geeft in uitvoering van de maatschapsovereenkomst of een andere overeenkomst met de eigenlijke werkgever; en

2. Die overeenkomst precies bepaalt welke instructies de gebruiker mag geven; en
3. De instructies van de gebruiker het werkgeversgezag van de eigenlijke werkgever niet uithollen; en
4. De feitelijke uitvoering overeenstemt met wat er op papier werd afgesproken.

Het is een hele uitdaging om de samenwerking zo te organiseren dat men niet verzeilt in een situatie van verboden terbeschikkingstelling. De overeenkomst moet gedetailleerd opsommen welke instructies de gebruiker precies mag geven. Een té vage formulering is dus niet adequaat. Heel precieze instructies contractueel vastleggen kan theoretisch, maar is praktisch onwerkbaar.

Als alternatief kan de vennoot-werkgever vooraf de toestemming vragen aan de sociale inspectie om zijn vaste werknemer voor een beperkte tijd ter beschikking stellen van de andere vennoten van de maatschap (art. 32, §1, lid 1 uitzendarbeidswet). Hoe lang die “beperkte tijd” loopt is juridisch niet precies bepaald. In ieder geval moeten de werkgever, de werknemer en de andere vennoten een overeenkomst sluiten met daarin de voorwaarden en de duur van de periode van de terbeschikkingstelling.

Die voorafgaande toestemming wordt een kennisgeving (24 uren vooraf) wanneer de werknemer uitzonderlijk ter beschikking wordt gesteld

- in het kader van de samenwerking tussen de ondernemingen van eenzelfde economische en financiële entiteit; of
- met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen (art. 32, §1, lid 2 uitzendarbeidswet).

De criteria voor het vaststellen van het “uitzonderlijk” karakter van de terbeschikkingstelling liggen juridisch niet precies vast.

In de praktijk kunnen de vennoten in de maatschapsovereenkomst overeenkomen dat het verboden is om de werknemers van medevennoten af te werven wanneer die werknemers zijn gebruikt voor de gemeenschappelijke activiteiten van de maatschap. Het toepassingsgebied van dit verbod op afwerving moet geografisch en in de tijd wel worden beperkt.

Personeel van de groepering – btw-standpunt

Inzake btw maakt men een onderscheid naargelang de maatschap vanuit de sociale wetgeving al dan niet personeel mag aanwerven.

De groepering mag personeel aanwerven

Wanneer de groepering rechtspersoonlijkheid heeft (of ingevolge de sociale wetgeving het recht heeft om personeel aan te werven), dient het personeel dat nodig is voor de werking van de groepering rechtstreeks aangeworven te zijn door de groepering en op haar loonlijst te staan.

De groepering dient de kosten m.b.t. het personeel te groeperen en vervolgens te verdelen onder haar leden. Deze kostverdeling valt eveneens onder de btw-vrijstelling van artikel

44, § 2bis, van het Btw-Wetboek maar enkel in de mate dat het personeel ingezet wordt voor het verstrekken van handelingen beoogd door artikel 44, § 2bis, van het Btw-Wetboek.

Deze kosten omvatten alle salariskosten met betrekking tot het personeel (dus ook indirecte salariskosten zoals de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen, laptop, enzovoort).

Indien een lid van de groepering personeel ter beschikking stelt van de groepering, dan zijn de gewone btw-regels van toepassing.

De groepering mag geen personeel aanwerven

Wanneer de groepering omwille van de sociale wetgeving inzake het sociaal recht geen personeel mag aanwerven (hetgeen in principe het geval is voor groeperingen zonder rechtspersoonlijkheid), dienen de handelingen die de groepering verricht ten behoeve van haar leden te worden verricht door gemeenschappelijk personeel. Onder 'gemeenschappelijk personeel' dient in dat kader te worden verstaan:

- personeel dat is aangeworven door een lid maar voor rekening van alle leden
- bestaand eigen personeel van een lid dat als gemeenschappelijk personeel in de groepering wordt ingeschakeld.

De terbeschikkingstelling van personeel door een lid aan een zelfstandige groepering die ingevolge de sociale wetgeving geen personeel mag aanwerven, is in principe onderworpen aan de gewone btw-regels. Niettemin aanvaardt de administratie dat die terbeschikkingstelling niet aan de btw moet worden onderworpen in de mate dat het personeel wordt ingezet voor de activiteiten van de zelfstandige groepering die vrijgesteld zijn krachtens artikel 44, § 2bis, van het Btw-Wetboek. Aangezien deze groeperingen niet rechtstreeks personeel kunnen aanwerven, gaat de administratie ervan uit dat het gemeenschappelijk personeel in feite door een lid is aangeworven in naam en voor rekening van de zelfstandige groepering. Opgelet: deze tolerantie geldt noch voor de terbeschikkingstelling van personeel door een niet-lid aan de groepering, noch voor de terbeschikkingstelling van personeel door een lid aan een ander lid van de groepering.

De gemeenschappelijke inzet van personeel moet duidelijk blijken uit de samenwerkingsovereenkomst die door alle leden is ondertekend. Indien nodig kan, voor wat het gemeenschappelijk personeel betreft, de samenwerkingsovereenkomst later worden aangepast wanneer er zich wijzigingen voordoen m.b.t. het gemeenschappelijk personeel. De identiteitsgegevens van het gemeenschappelijk personeel moet steeds in de overeenkomst worden vermeld, evenals het werkregime (vol-tijds, halftijds, ...) voor wat hun prestaties voor de groepering betreft. Het is immers toegestaan dat het gemeenschappelijk personeel, naast zijn prestaties voor de groepering, ook tewerkgesteld is bij één van de leden van de groepering omdat diens werk voor de groepering geen voltijds werk vereist.

Bovendien moet een stuk worden opgemaakt tussen het lid dat het gemeenschappelijk personeel ter beschikking stelt, de groepering en elk gemeenschappelijk personeelslid waarin duidelijk blijkt dat het personeelslid onder het gezag van de

zelfstandige groepering zal werken op de tijdstippen die hij, overeenkomstig voornoemde samenwerkingsovereenkomst, geacht wordt prestaties te verrichten voor de groepering.

De kosten voor de terbeschikkingstelling van het gemeenschappelijk personeel moeten worden opgenomen in een stuk dat periodiek (maar minstens 1 keer per jaar) door het lid, aan de groepering wordt gericht. Deze kosten omvatten alle salariskosten met betrekking tot het personeel (dus ook indirecte salariskosten zoals de terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen, laptop, enzovoort). De facturen die de leden, die het gemeenschappelijk personeel ter beschikking stellen van de groepering, van hun leveranciers/dienstverrichters ontvangen met betrekking tot de indirecte salariskosten mogen worden uitgereikt aan het desbetreffend lid. Het lid moet deze kosten evenwel doorrekenen aan de zelfstandige groepering. Deze doorrekening moet het voorwerp uitmaken van een gedetailleerd stuk.

De groepering dient de kosten m.b.t. het gemeenschappelijk personeel te groeperen en vervolgens te verdelen onder haar leden. Deze kostverdeling valt eveneens onder de btw-vrijstelling van artikel 44, § 2bis, van het Btw-Wetboek maar enkel in de mate dat het personeel ingezet wordt voor het verstrekken van handelingen beoogd door artikel 44, § 2bis, van het Btw-Wetboek.

Een wijziging in de maatschap

Een wijziging in de maatschap levert vooral vragen op wanneer de werknemer speciaal werd aangeworven voor de activiteiten van de maatschap (situatie 1). In dat geval zijn namelijk elk van de vennoten van de maatschap werkgever.

De ontbinding van de maatschap

In de regel eindigt een maatschap door het uittreden van één van de vennoten (art. 39, 5° W.Venn.). De ontbinding en vereffening van de maatschap maakt geen automatisch einde aan de lopende arbeidsovereenkomsten. Dat betekent dat de normale regels inzake beëindiging (opzegtermijn of vervangende opzegvergoeding) moeten worden nageleefd.

De vennoten van de vroegere maatschap kunnen eventueel overmacht inroepen (art. 32, 5° arbeidsovereenkomstenwet). In dat geval zou de arbeidsovereenkomst kunnen worden beëindigd zonder opzegtermijn of opzegvergoeding. Overmacht kan echter enkel voortvloeien uit een gebeurtenis buiten de wil van de betrokkene die deze gebeurtenis niet kon voorzien noch voorkomen. Deze voorwaarde is echter niet vervuld in hoofde van ten minste één vennoot-werkgever.

Het overlijden van één van de vennoten

In de regel eindigt een maatschap door het overlijden van één van de vennoten (art. 39, 3° W.Venn.).

Om deze voortijdige ontbinding van de maatschap te vermijden wordt in de praktijk een continuïteitsclausule opgenomen in de maatschapsovereenkomst. Die continuïteitsclausule kan

de vorm aannemen van een verblijvingsbeding aan de andere vennoten, met toekenning van een scheidingsaandeel aan de erfgenamen van de overleden vennoot, of van een voortzettingsbeding tussen de overlevende vennoten en de erfgenamen van de overleden vennoot.

In beide gevallen nemen nieuwe vennoten de plaats in van de overleden vennoot. De arbeidsovereenkomst met de werknemer blijft intact. Het overlijden van de werkgever leidt niet van rechtswege tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Bovendien wordt geen einde gesteld aan de activiteiten van de maatschap.

Van maatschap naar rechtspersoon

De maatschap groeit en een andere samenwerkingsvorm dringt zich op. De vennoten van de maatschap gaan over tot de ontbinding van de maatschap om nadien een rechtspersoon (bijvoorbeeld een bvba of) op te richten die de vroegere activiteiten van de maatschap voortzet. De rechtspersoon herneemt de klantenkring van de vroegere maatschap en ook de werknemers blijven aan boord. Moet er dan een nieuwe arbeidsovereenkomst worden afgesloten? Kan de rechtspersoon de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers wijzigen?

Bij deze overdracht van onderneming komen de werknemers automatisch in dienst van de rechtspersoon. (De Europese rechtspraak geeft namelijk een ruime omschrijving van het begrip overdracht van onderneming. Een onderneming is elke duurzaam georganiseerde economische entiteit, ongeacht de rechtsvorm en de wijze van financiering. Dat de maatschap en de rechtspersoon onderling geen overeenkomst hebben gesloten staat de overdracht van onderneming niet in de weg.)

Door het enkele feit van de overgang van onderneming, worden de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers van rechtswege overgedragen van de onderneming-vervreemder naar de onderneming-verkrijger. Er moet geen nieuwe arbeidsovereenkomst worden gesloten.

Als verkrijger moet de rechtspersoon de verplichtingen overnemen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten die bestaan op het tijdstip van de overgang. De rechtspersoon mag de loon- en arbeidsvoorwaarden dan ook niet eenzijdig wijzigen. Cao 32bis garandeert de werknemers het behoud van hun rechten ten opzichte van de rechtspersoon (art. 7 cao 32bis). Nadien kan hij met de individuele werknemers wel overeenkomen om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen.

Loonadministratie en sociale documenten

De maatschap zal zich aanmelden bij de RSZ om de hoedanigheid van werkgever te verkrijgen. De identificatie verloopt via de WIDE-toepassing (Werkgevers-IDentificatie/ion-Employeurs). Ook is elk van de vennoten een werkgever, toch zal één aanmelding bij de RSZ dus volstaan (administratieve instructies RSZ 2017/2).

In dat kader moet de maatschap tijdens de periode van identificatie de RSZ informeren over

- alle wijzigingen aan de benaming of aan de vennoten van de onderneming;
- alle adreswijzigingen van de sociale zetel of van de vestigingseenheden.

Via de RSZ krijgt de maatschap ook een ondernemingsnummer, zonder aparte inschrijving bij de Kruispuntbank van de Ondernemingen.

Elke individuele indiensttreding en uitdiensttreding van een werknemer zal de maatschap elektronisch melden aan de RSZ door middel van de Dimona (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte).

De maatschap kan zich aansluiten bij een sociaal secretariaat. Via de loonadministratie zullen de RSZ-bijdragen en zal de bedrijfsvoorheffing (art. 86, KB/WIB 92) worden ingehouden en afgedragen. Deze verplichting kan dus globaal op het niveau van de maatschap worden vervuld.

Naast de maandelijkse loonfiche, de jaarlijkse individuele rekening en de fiscale fiches 281.10, zal de maatschap ook gehouden zijn tot de opmaak van een arbeidsreglement (en eerder uitzonderlijk ook van andere sociale documenten). In de praktijk zullen deze documenten dus niet worden opgemaakt per vennoot-werkgever, maar globaal op het niveau van de maatschap. Het arbeidsrecht voorziet niet expliciet in deze praktische aanpak.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Wanneer de werknemer speciaal werd aangeworven voor de activiteiten van de maatschap (situatie 1) kan de zaakvoerder de arbeidsovereenkomst beëindigen. De zaakvoerder treedt dan op in naam van alle vennoten. Eventueel kan ook een andere vennoot optreden als lasthebber van zijn medevennoten en de arbeidsovereenkomst beëindigen.

De aansprakelijkheid van de vennoten ten opzichte van de werknemer

De aansprakelijkheid van de vennoten-werkgevers voor de betaling van het loon, de naleving van de arbeidsvoorwaarden en eventuele andere uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen verschilt voor elk van de eerder vermelde situaties.

Situatie 1 – De werknemer werd speciaal aangeworven voor de activiteiten van de maatschap

De vennoot is onbeperkt gehouden is ten opzichte van een werknemer (net als elke andere vennootschapsschuldeiser). Streeft de maatschap een handelsdoel na, dan kan de werknemer elke vennoot aanspreken voor de gezamenlijke verbintenissen (hoofdelijkheid). Streeft de maatschap een burgerlijk doel na, dan moet de werknemer zich keren tegen elke vennoot. Is in dat geval één van de vennoten niet solvabel, dan

kan de werknemer niet de volledige betaling vragen aan de andere vennoten.

Wilt de werknemer zijn gelijk halen voor de rechtbank, dan dagvaart hij best alle vennoten van de maatschap. Is dat niet mogelijk, dan dagvaardt de werknemer best de zaakvoerder (of de vennoot die optrad als lasthebber van de andere vennoten met betrekking tot het personeelsbeheer). Doet de werknemer dat niet, dan loopt hij het risico dat zijn vordering niet ontvankelijk is (zie Arbeidshof Brussel 10 juni 2008, A.R. Nr. 49328, www.juridat.be).

Situatie 2 – De werknemer is in dienst van één vennoot die de werknemer gebruikt voor zijn eigen bevoegdheid

De werknemer kan de betaling van het loon, de naleving van de arbeidsvoorwaarden en eventuele andere uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen enkel vorderen bij zijn werkgever.

Situatie 3 – De werknemer is in dienst van één vennoot die de werknemer ter beschikking stelt voor de activiteiten van de maatschap

De andere vennoten mogen geen (deel van) het werkgeversgezag uitoefenen. Doen zij dat toch, dan ontstaat er een verboden terbeschikkingstelling. Bijgevolg ontstaat er arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tussen de werknemer en vennoot-gebruiker (art. 31, §3 uitzendarbeidwet). Bovendien wordt de vennoot-gebruiker hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de lonen en de RSZ-bijdragen (art. 31, §4 uitzendarbeidwet).

De toekomst

Een nieuwe vennootschapswetgeving is in de maak. Die nieuwe wetgeving verandert echter niet de grondprincipes van de maatschap.

BBB-vzw - Planning seminars voorjaar 2018

Seminaries vangen steeds aan om 19u15 met onthaal vanaf 19 u, en eindigen om 22 u 15.

Onderwerp	Spreker	Affligem-Essene (1*)	Kortrijk (2*)	Gent (3*)	Brugge (4*)	Edegem (5*)	Houthalen (6*)	Leuven (7*)
De onroerende verhuur en andere gebruiksrechten op onroerende goederen : wanneer met btw? (+ boek)	Stefan RUYSSCHAERT	22/1/2018	23/1/2018	24/1/2018	25/1/2018	29/1/2018	30/1/2018	31/1/2018
Bespreking van P.B., Venn.bel. en btw aan de hand van de rechtspraak	Frank VANBIERVELIET	5/2/2018	6/2/2018	7/2/2018	8/2/2018	19/2/2018	20/2/2018	21/2/2018
Het nieuwe Wetboek van vennootschappen: fundamentele wijziging van het vennootschapsrecht	Kristof MARESCAU	26/2/2018	27/2/2018	28/2/2018	1/3/2018	5/3/2018	6/3/2018	7/3/2018
BTW update	Eddy SOENEN	26/3/2018	13/3/2018	14/3/2018	15/3/2018	19/3/2018	20/3/2018	21/3/2018
De werking van de burgerlijke maatschap doorgelicht: met een juridische, fiscale en boekhoudkundige analyse	Jos RUYSEVELDT	12/3/2018	27/3/2018	28/3/2018	29/3/2018	23/4/2018	24/4/2018	25/4/2018
Update Vennootschapsbelasting (+ Boek)	Phillippe SALENS	30/4/2018	15/5/2018	2/5/2018	3/5/2018	7/5/2018	8/5/2018	9/5/2018
Update Personenbelasting Deel 1 van 2 (+ Boek)	Filip VANDENBERGHE	14/5/2018	22/5/2018	23/5/2018	24/5/2018	28/5/2018	29/5/2018	30/5/2018
Update Personenbelasting Deel 2 van 2 (+ Boek)	Filip VANDENBERGHE	4/6/2018	19/6/2018	6/6/2018	31/5/2018	11/6/2018	12/6/2018	13/6/2018

(1*) De Montil - Moortelstraat 8 te 1790 Affligem-Essene

(2*) VIVES - Campus Kortrijk - Auditorium Doorniksesteenweg 145 te 8500 Kortrijk

(3*) Vormingscentrum Guislain vzw - Jozef Guislainstraat 43 te 9000 Gent

(4*) VIVES - Campus Brugge - Xaverianenstraat 10 te 8200 Brugge (GPS Koningin Astridlaan ingeven)

(5*) Congrescentrum Ter Elst - Kattenbroek 1 te 2650 Edegem

(6*) De Barrier, Grote Baan 9 te 3530 Houthalen

(7*) Brabantlaan - zaal Terra, Brabantlaan 1 te 3001 Leuven

- Het lidgeld voor 2018 (14 seminars) bedraagt 320,00 € (excl. Btw 21 %) voor de gewone leden en 220,00 € (excl. Btw 21 %) voor de stagiairs. Lidgelden kunnen niet betaald worden via de KMO portefeuille.
- Als niet-lid kunt U ook een éénmalig seminarie volgen voor de prijs van 175,00 € per seminarie (geen Btw van toepassing en deze bijdrage kan wel vereffend worden via de KMO portefeuille.)



Octopus.be

boekhoudsoftware



Meer dan boekhouden alleen:

- + share documents
- + facturatie
- + banking module
- + document management
- + grafisch dashboard

Werk als ondernemer actief mee aan uw boekhouding en maak daarbij optimaal gebruik van het advies van uw boekhouder of accountant!



Octopus

Mijn boekhouding altijd en overal ter beschikking!