



De **meerwaarde**  
van **samenwerking**  
in een vrij beroep.



## ***VAAK GESTELDE VRAGEN OVER JURIDISCHE KWESTIES BIJ SAMENWERKEN IN ASSOCIATIE***

- 1 - Moet een (kostendelend/integraal) samenwerkingsverband steeds onder de vorm van een vennootschap of bestaan er gelijkwaardige alternatieven?
- 2 - Moet er steeds een geschreven overeenkomst opgemaakt worden?
- 3 - Wanneer is een rechtspersoon nuttig bij professionele samenwerking?
- 4 - Hoe kan men in het kader van een vennootschap zijn aansprakelijkheid beperken, in welke mate en onder welke voorwaarden?
- 5 - Bestaan er modelcontracten die snel en eenvoudig toe te passen zijn voor het opzetten van samenwerkingsverbanden onder vrije beroepen?
- 6 - Wat is de werkelijke kostprijs van een (volkomen) rechtspersoon?
- 7 - Bestaat er iets als een 'hitparade' van zaken waarover men best bij de start nadenkt en juridisch afspraken vastlegt?
- 8 - Welke documenten met afspraken zijn 'rechtsgeldig'?
- 9 - Wat is juridisch gezien de beste manier om als 'associatie' een onroerende goed verwerven?
- 10 - Hoe pak je juridisch correct een grondig conflict tussen vennoten aan?
- 11 - Kan men als beroepsbeoefenaar zijn ervaring, knowhow en cliënteel tegen een financiële waarde inbrengen bij de start van een associatie?
- 12 - Zijn er bepaalde juridische grenzen aan wat je kunt overeenkomen op het vlak van inkomensverdeling?
- 13 - Welke niet-concurrentiebedingen zijn juridisch geldig?
- 14 - Hoe je juridisch indekken tegen (vormen van) 'onderperformantie' van een nieuwe vennoot?

## 1 - MOET EEN (KOSTENDELEND/INTEGRAAL) SAMENWERKINGSVERBAND STEEDS ONDER DE VORM VAN EEN VENNOOTSCHAP OF BESTAAN ER GELIJKWAARDIGE ALTERNATIEVEN?

Er bestaat een ‘menu’ aan samenwerkingsmogelijkheden. Zo kunnen vrije beroepers enkele afspraken (bv. over vervanging tijdens de vakantie) contractueel vastleggen en toch in eigen naam en voor eigen rekening het beroep blijven uitoefenen. Vanaf dat (minimum) twee beroepsbeoefenaars echter overeenkomen om een aantal zaken met betrekking tot de beroepsuitoefening samen te doen (gaande van enkel een praktijkpand huren tot ook cliënten en inkomsten delen) en daar een vermogensvoordeel mee willen realiseren, kan men spreken van een vennootschap. Vennootschapsvormen verschillen onderling sterk naar gelang ze over rechtspersoonlijkheid beschikken en de aansprakelijkheid van de vennoten kunnen beperken. Het onderstaande schema vat dit samen:

<i>Rechtspersoonlijkheid</i>	<i>Aansprakelijkheid</i>	<i>Vennootschapsvorm</i>
Zonder rechtspersoonlijkheid	onbeperkt	Maatschap
Met onvolkomen rechtspersoonlijkheid	onbeperkt	VOF CVOA
Met volkomen rechtspersoonlijkheid	beperkt	BVBA CVBA NV

## 2 - MOET ER STEEDS EEN GESCHREVEN OVEREENKOMST OPGEMAAKT WORDEN?

Principieel gesteld heeft men voor het oprichten van een maatschap (vennootschap zonder rechtspersoonlijkheid) geen geschreven overeenkomst nodig. Het is echter geen goed idee om als men gaat associëren in het geheel niets op papier te zetten. Al was het maar omdat een maatschap zonder een zgn. ‘voortzettingclausule’ ophoudt te bestaan als een van de vennoten om welke reden dan ook stopt. Daarnaast vragen de deontologische organen van de meeste vrije beroepen dat er een geschreven overeenkomst, vaak ter goedkeuring, wordt overgemaakt (dit is het geval voor IAB, IBR, BIBF, artsen, advocaten, architecten, dierenartsen, notarissen).

## 3 - WANNEER IS EEN RECHTSPERSOON NUTTIG BIJ PROFESSIONELE SAMENWERKING?

De essentie van een vennootschap met rechtspersoonlijkheid is dat men een entiteit maakt die bestaat naast de beroepsbeoefenaars-vennoten. Deze rechtspersoon heeft een vermogen dat strikt afgescheiden is van dat van de vennoten. Dit biedt een bescherming van de professionele activiteiten, maar ook een aan-

tal bijkomende mogelijkheden. In de eerste plaats kan dit fiscaal voordelig zijn als de associatie voldoende rendement biedt (en niet alle winst uitkeert als inkomen). Maar daarnaast geeft een rechtspersoon voor het financiële beheer van de associatie ook de opportuniteit om bv. te sparen voor bepaalde investeringen die men zou willen doen.

#### **4 - HOE KAN MEN IN HET KADER VAN EEN VENNOOTSCHAP ZIJN AANSPRAKELIJKHEID BEPERKEN, IN WELKE MATE EN ONDER WELKE VOORWAARDEN?**

Een vennootschap met volkomen rechtspersoonlijkheid – in hoofdzaak BVBA of CVBA - biedt de vennoten een beperking van de aansprakelijkheid. De oprichting van dergelijke vennootschap met beperkte aansprakelijkheid is wel gebonden aan een aantal voorwaarden: men moet een minimumkapitaal inbrengen, een financieel plan opstellen, een akte laten verlijden door een notaris en (een uittreksel uit) de statuten publiceren. Ook in het dagelijkse beheer zijn er verplichtingen: een dubbele boekhouding voeren, en een jaarrekening opstellen en publiceren. Voor heel wat vrije beroepen slaat de beperking van de aansprakelijkheid niet op de aansprakelijkheid voor beroepsfouten, daarvoor blijven de vennoten met hun persoonlijk vermogen aanspreekbaar. In sommige beroepen heeft men deze strikte deontologische eis echter al losgelaten. Het recentste voorbeeld hiervan zijn de architecten. Ondanks de beperking van de aansprakelijkheid van de rechtspersoon kan men als vrije beroeper nog steeds door de rechter aansprakelijk gesteld worden (samen met de vennootschap). Langs de andere kant kunnen vrije beroepers met hun cliënten een zgn. exoneratiebeding overeenkomen om hun aansprakelijkheid in te perken.

#### **5 - BESTAAN ER MODELCONTRACTEN DIE SNEL EN EENVOUDIG TOE TE PASSEN ZIJN VOOR HET OPZETTEN VAN SAMENWERKINGSVERBANDEN ONDER VRIJE BEROEPEN?**

In heel wat beroepen circuleren er modelcontracten. Hiermee gebeuren vele vergissingen. Modelcontracten worden vaak klakkeloos overgeschreven en worden zelden aangepast aan de sterk evoluerende wet- en regelgeving. Met alle gevolgen van dien. Modelcontracten en modelstatuten zijn erg waardevol en nuttig in de mate dat beroepsbeoefenaars ze gebruiken als een soort van leidraad voor de onderlinge besprekingen rond de belangrijkste aandachtspunten bij de oprichting van een associatie. De uiteindelijke overeenkomst moet men zeker bespreken met, of laten nalezen door een juridische adviseur.

## 6 - WAT IS DE WERKELIJKE KOSTPRIJS VAN EEN (VOLKOMEN) RECHTSPERSOON?

De verplichtingen van een vennootschap met rechtspersoonlijkheid brengen natuurlijk enkele kosten met zich mee. Deskundigen zijn het erover eens dat men deze kosten in het juiste perspectief moet plaatsen. Zo biedt een dubbele boekhouding een schat aan informatie voor het goede beheer van een associatie. Men kan de kosten als volgt schatten:

<b>Kosten bij oprichting (eenmalig)</b>	<b>EUR</b>	
Minimumkapitaal	ong. 6.200	<i>per vennoot, maar beschikbaar als werkmiddelen</i>
Erelonen notaris	+/-750	<i>maar afhankelijk van de mate van advies</i>
Financieel plan	+/-250	<i>maar afhankelijk van de mate van advies</i>
Bedrijfsrevisor	+/-1.000	<i>enkel bij 'inbreng in natura'</i>
Registratierechten	0%	<i>bij inbreng in geld</i>
	0,5% tot 10%	<i>bij andere vormen van inbreng</i>
<b>Kosten bij de werking (jaarlijks)</b>	<b>EUR</b>	
Forfaitaire sociale bijdrage	ong. 350	<i>(afhankelijk van balanstotaal)</i>
Begeleiding door boekhouder of accountant	+/-3.000	<i>incl. neerlegging en publicatie jaarrekening, maar afhankelijk van het verwachte werk</i>

## 7 - BESTAAT ER IETS ALS EEN 'HITPARADE' VAN ZAKEN WAAROVER MEN BEST BIJ DE START NADENKT EN JURIDISCH AFSPRAKEN VASTLEGT?

Verschillende deskundigen hanteren misschien een verschillende volgorde maar zijn het erover eens dat volgende aangelegenheden goed en duidelijk dienen geregeld te worden in een associatie. Men moet evenwel beseffen dat samenwerken een evolutief gegeven is, en men dus ook bereid moet zijn om afspraken na verloop van tijd te herbekijken. Volgende elementen lijken essentieel:

- ✓ De filosofie achter het samenwerkingsverband: wat verwachten we van elkaar, wat denken we over groei...
- ✓ De concrete inzet en beschikbaarheid die de associés van elkaar verwachten (ook in de toekomst).
- ✓ Waar men het samenwerkingsverband zal onderbrengen, en hoe men de huisvesting zal betalen.
- ✓ Het inkomen dat men denkt/wenst te behalen en onder welke vorm (cash, pensioenregeling, voertuig...).
- ✓ Of, en hoe men het aantal associés wil laten toenemen. Welke criteria men zal hanteren tegenover medewerkers.

- ✓ Hoe men de associatie wil besturen: de mate van delegatie van bevoegdheden tussen de associés.
- ✓ Hoe men denkt om te gaan met verschillen in ervaring, workload en productiviteit tussen de vennoten en hoe dit een effect kan hebben op de inkomensverdeling.
- ✓ Doemscenario's: wat doen we als er iets ernstig misloopt? (opzegtermijnen, uitredings- en overdrachtsvoorwaarden, wat bij overlijden, langdurige ziekte, beroepsonbekwaamheid...)

## **8 - WELKE DOCUMENTEN MET AFSPRAKEN ZIJN 'RECHTSGELDIG'?**

We kunnen een onderscheid maken tussen volgende geschriften:

- ✓ De statuten. Hierin zal men door de band enkel de verplichte statutaire clausules opnemen. Aanpassingen kunnen enkel gebeuren via een formele algemene vergadering.
- ✓ Een aandeelhoudersovereenkomst of Reglement van Interne Orde. Dit zijn besloten documenten die de concrete aspecten van de overeenkomst (cfr. vraag 8) tussen de associés regelt. Deze geschriften kan men in kleine en middelgrote associaties soepel aanpassen op basis van unanimitéit onder de associés.
- ✓ Beslissingen van Bestuursorganen (Raad van Bestuur, Zaakvoerders). De meer dagelijkse bestuurs- en managementsbeslissingen zal men in grotere associaties om redenen van goed bestuur noodzakelijk moeten overlaten aan een beperkte groep onder de associés.

## **9 - WAT IS JURIDISCH GEZIEN DE BESTE MANIER OM ALS 'ASSOCIATIE' EEN ONROERENDE GOED VERWERVEN?**

In de eerste plaats is het absoluut nodig om stil te staan bij enkele randvoorwaarden:

- 1) wat kan er nog gebeuren met het 'praktijkdeel' bij de private woning van de associés? (Soms zijn er stedenbouwkundige beperkingen.)
- 2) Willen alle associés echt mee investeren? Bij grote leeftijdsverschillen is dit niet evident.

Als deze aspecten duidelijk zijn, bestaan er twee opties.

- A) De werkvennootschap koopt of (ver)bouwt een (nieuw) pand (voor BTW-plichtige vrije beroepen kan dit interessant zijn).

B) Men brengt het onroerend goed onder in een aparte juridische constructie. (Dit is zinvol als niet alle huidige en toekomstige associaties mee willen investeren. Goede afspraken over een billijke huurprijs zijn wel noodzakelijk).

Als men een praktijkpand wenst te verwerven moet men tevens denken aan de toekomst: wat bij uitbreiding van het samenwerkingsverband? Men moet er ook mee rekening houden dat een pand ‘op maat’ van een praktijk van vrije beroepen niet zo gemakkelijk zal te verkopen zijn op de vastgoedmarkt.

## 10 - HOE PAK JE JURIDISCH CORRECT EEN GRONDIG CONFLICT TUSSEN VENNOTEN AAN?

In de eerste plaats mag men het niet te vlug opgeven. Men voorziet bij de start best een procedure voor externe bemiddeling bij conflicten. Als het echt niet meer gaat moet men proberen op een waardige manier uit elkaar te gaan. Ook hier is een begeleiding door een onafhankelijke partij aan te bevelen. Voor de verdeling van de cliënteel dient men een zakelijke oplossing uit te werken. Soms is het zelfs best dat één van de associés het samenwerkingsverband verlaat (met vergoeding) en de praktijk laat bestaan. In ieder geval moet men proberen te vermijden naar de rechtbank te stappen. In heel wat conflictsituaties tussen vrije beroepers is het immers zeer moeilijk om een goed gedocumenteerd juridisch dossier voor te leggen. De mogelijkheden om als vennoot uit te treden of om een vennoot uit te sluiten verschillen volgens de vennootschapsvorm. Het schema vat dit samen:

	Eenzijdig uittreden van een vennoot	Uitsluiten van een vennoot
<b>Maatschap / VOF</b>	Ja, via (tijdige) opzegging, gevolg is ontbinding	Neen, enkel ontbinding
<b>CVOA / CVBA</b>	Ja, (uitrede vergoeding)	Ja, mits verdediging (uitrede vergoeding)
<b>BVBA / NV</b>	Neen, enkel afdwingbaar via rechter (overname aandelen)	Neen, enkel afdwingbaar via rechter (overname aandelen)

## 11 - KAN MEN ALS BEROEPSBEOEFENAAR ZIJN ERVARING, KNOWHOW EN CLIËNTEEL TEGEN EEN FINANCIËLE WAARDE INBRENGEN BIJ DE START VAN EEN ASSOCIATIE?

Indien deze immateriële elementen in financiële termen waardeerbaar zijn, omdat bv. de kandidaat-associé al een zelfstandige activiteit uitoefent, is dit technisch gezien inderdaad mogelijk. Men spreekt dan van een inbreng in natura. De waarde zal men proberen te bepalen aan de hand van boekhoudkundige waarderingstechnieken, de prijs moet men overeenkomen. Om echter een in-

breng in natura te kunnen doen in een vennootschap moet men een controleverslag bekomen van een bedrijfsrevisor. Door het inbrengen onderwerpt men de ‘inbreng in natura’ immers aan het ondernemingsrisico. Daarom moet men kunnen aantonen dat hiermee een realistische waarde overeenstemt. Dergelijke inbreng veronderstelt ook een niet-concurrentiebeding.

Of deze manier van werken echt zinvol is hangt af van heel wat factoren. Overigens bestaan er ook andere methoden om het verschil in ervaring en reputatie tussen associés billijk te vergoeden.

## **12 - ZIJN ER BEPAALDE JURIDISCHE GRENZEN AAN WAT JE KUNT OVEREENKOMEN OP HET VLAK VAN INKOMENSVERDELING?**

Er bestaan heel wat mogelijkheden om in de gekozen methode van inkomensverdeling rekening te houden met de verschillen tussen de associés; zowel qua kapitaalbreng, ervaring, productiviteit of rendement.

De vennootschappenwet verbiedt echter uitdrukkelijk zgn. ‘leeuwenbedingen’. Dit zijn afspraken waarbij aan één van de vennoten de volledige winst wordt toegekend of waarbij de inbreng van één van de vennoten volledig wordt vrijgesteld van elke bijdrage in het verlies. Dergelijke clausules zijn nietig. Concreet wil dit zeggen dat ze voor niet-geschreven worden gehouden. Let op! Het voortbestaan van de vennootschap komt hierdoor niet in het gedrang en de inbreng van de betrokken vennoot blijft geldig, maar wordt onderworpen aan de normale risico’s.

Het afgesproken systeem dient in het belang van de collegiale samenwerking echter voldoende billijk te zijn en mag ook bepaalde deontologische principes niet schenden.

## **13 - WELKE NIET-CONCURRENTIEBEDINGEN ZIJN JURIDISCH GELDIG?**

Krachtens de vennootschappenwet mag een vennoot zich niet schuldig maken aan onrechtmatige mededinging ten aanzien van de vennootschap. Zo mag hij bijvoorbeeld geen vertrouwelijke informatie overmaken of personeel afwerven voor eigen beroepsactiviteiten (naast de vennootschap). Het verdient aanbeveling dit concurrentieverbod uitdrukkelijk te bevestigen in de statuten en dit verder, op niet-limitatieve wijze, te specificeren.

Het probleem van de concurrentie zal zich echter meestal manifesteren bij de overdracht van aandelen. In dit geval geldt geen wettelijk concurrentieverbod (bv. inzake cliënteel). Dit aspect moet dus statutair of in een aandeelhoudersovereenkomst geregeld worden.

## 14 - HOE JE JURIDISCH INDEKKEN TEGEN (VORMEN VAN) 'ONDERPERFORMANTIE' VAN EEN NIEUWE VENNOOT?

Men kan bepaalde prestatienormen afspreken en opschrijven in een overeenkomst (bv. xx uur werken per week, of een minimale omzet factureren). Men kan daar bovendien consequenties aan koppelen voor de verdeling van het inkomen als er een systematische en betekenisvolle afwijking is (bv. twee jaar na elkaar 10% onder de afgesproken norm). In de mate dat dit redelijk en billijk is, en de associés zich ervan bewust zijn, kan dit werken. Dit geldt zeker in situaties met een erg prestatiegerelateerde manier van inkomensverdeling. Indien dergelijke band tussen individuele prestaties en inkomen er niet is, moet men formele afspraken eerder beschouwen als een 'morele norm' en een aanleiding om er tussen associés over te praten (waarom lukt het niet, wat kunnen we samen doen om de situatie te verbeteren). Uiteindelijk geldt een dergelijke norm wel als een soort 'stok achter de deur'. De norm en de consequenties afdwingen kan natuurlijk het einde betekenen van de verstandhouding en de samenwerking.

*Deze FAQ-lijst met vaak gestelde vragen over juridische aangelegenheden bij samenwerken in associatie vormt de neerslag van de workshop die FVIB/KENNISCENTRUM SAMENWERKEN IN ASSOCIATIE over dit onderwerp hield op 3 oktober 2006. Aan dit initiatief werkten mee Paul De Hondt (SERV/STV-Innovatie & Arbeid), Katleen Van Havere (juridisch adviseur FVIB), Mr. Filip Dewallens (advocaat Dewallens & partners), Mr. Patrick Hofströssler (advocaat Eubelius) en Mr. Luc Van Campenhout (Notaris Van Campenhout & Arnauts).*



## VOORSTELLING KENNISCENTRUM

Met de steun van het Europees Sociaal Fonds bouwt FVIB aan het KENNISCENTRUM |SAMENWERKEN IN ASSOCIATIE. Vanuit het kenniscentrum neemt de Federatie initiatieven om het samenwerken in associatie door vrije beroepers te ondersteunen en bij te staan bij praktische vraagstukken. Het motto is: u staat er niet alleen voor!

### *Vrije beroepen ontmoeten elkaar*

Op regionale netwerkevents brengt FVIB beoefenaars van vrije beroepen samen. Op een ontspannen wijze maakt men nader kennis met specifieke aspecten van het samenwerken in associatie. Collega's met een gereputeerde staat van dienst leggen vrank en vrij getuigenis af van hun ervaringen, reflecteren over succesfactoren en geven bruikbare tips.

### *Workshops en seminaries*

Via aangepaste opleidingsmomenten kan u leren hoe aan belangrijke aandachtspunten bij het samenwerken kan worden vormgegeven. FVIB vertrekt daarbij van concrete ervaringen en succesverhalen die Vlaamse beroepsbeoefenaars in hun praktijk meemaken.

### *Communicatie*

Een regelmatige nieuwsbrief wil de vrije beroeper op de hoogte houden van alle initiatieven van het FVIB-KENNISCENTRUM | SAMENWERKEN IN ASSOCIATIE. Een website brengt de bruikbare instrumenten op muisklikafstand: [www.fvib.be/samenwerken](http://www.fvib.be/samenwerken).

### *Eerste lijnsadvies*

Voor alle inlichtingen en concrete vragen contacteer:

FVIB | Kenniscentrum samenwerken in associatie

Mevr. Sanderijn Vanleenhove

Spastraat 8 | 1000 Brussel | 02/238.05.44. | e-mail: [fvib@unizo.be](mailto:fvib@unizo.be)

of via de website [www.fvib.be/samenwerken](http://www.fvib.be/samenwerken)

© FVIB – Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen. Brussel, 2007

met steun van



ESF : Bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.