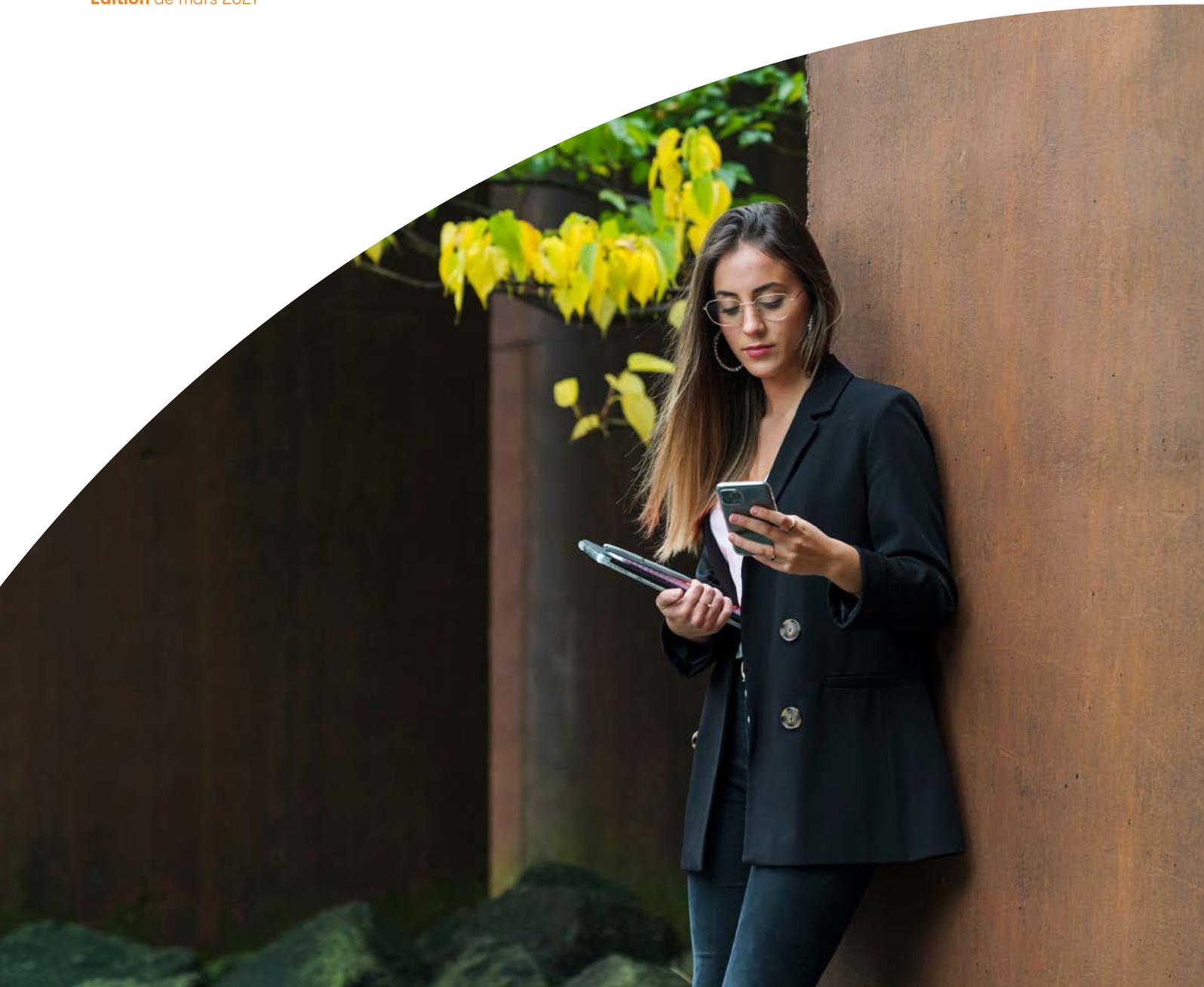




Insights for growth

En tant que conseillers en croissance, nous vous apportons chaque trimestre de nouvelles perspectives sur des sujets financiers, fiscaux et juridiques

Édition de mars 2021



Pagina

Accountancy & Business Process Solutions

Sociétés coopératives - Modalités pratiques pour la conversion du capital en apport 2

Tax

Covid-19 - Extension des mesures de soutien TVA 6

Taxe sur les comptes-titres 2.0 - Taxe sur l'épargne responsable 8

La réserve de reconstitution - Une aide pour s'en sortir après la pandémie 10

Les droits réels en mouvement 12

Legal

L'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni - La fin de la saga Brexit ? 14

Le télétravail en pleine pandémie de Covid-19 - La nouvelle CCT n° 149 fixe les règles 17

Sociétés coopératives - Modalités pratiques pour la conversion du capital en apport



A l'instar de la société à responsabilité limitée, le nouveau Code des Sociétés et des Associations (ci-après 'le nouveau Code') qualifie dorénavant la société coopérative de 'société sans capital'. Cependant, la conversion du capital des sociétés coopératives existantes à la date d'entrée en vigueur du nouveau Code peut être différée dans le temps. Ci-après, nous vous dressons un aperçu pratique.

Nouvelle définition de la société coopérative

Le nouveau Code définit dorénavant la société coopérative comme étant celle qui a pour but principal la satisfaction des besoins et/ou le développement des activités économiques et/ou sociales de ses actionnaires ou bien de tiers intéressés notamment par la conclusion d'accords avec ceux-ci en vue de la fourniture de biens ou de services ou de l'exécution de travaux dans le cadre de l'activité que la société coopérative exerce ou fait exercer.

L'aspect de coopération est donc dorénavant une condition essentielle à prouver, le seul but de la société étant de répondre à des besoins spécifiques des actionnaires au moyen d'un modèle coopératif.

Pas de passage automatique de la forme de société coopérative à responsabilité (il)limitée vers la forme de société coopérative

Compte tenu de la nouvelle définition de la société coopérative, bon nombre de sociétés coopératives à responsabilité limitée ou illimitée constituées sous l'ancien régime s'écartent dans leur activité réelle du modèle de coopération dorénavant imposé.

Dès lors, sur base des dispositions transitoires prévues lors de l'entrée en vigueur du nouveau Code, **trois types de cas** peuvent être rencontrés :

1. Soit l'ancienne société coopérative à responsabilité limitée répond à la définition d'une société coopérative sur base du nouveau Code
2. Soit l'ancienne société coopérative à responsabilité limitée ne répond pas à la définition d'une société coopérative sur base du nouveau Code
3. Soit il s'agit d'une ancienne société coopérative à responsabilité illimitée.

Quelles sont les conséquences pratiques ?

1. Société coopérative à responsabilité limitée répondant à la définition d'une société coopérative

Ces sociétés sont **transformées de plein droit en société coopérative**. Les dispositions impératives s'appliquant à ce type de société leur sont dorénavant applicables, **au plus tard à dater du 1er janvier 2020** si aucun opt-in n'avait été effectué auparavant.

Par analogie avec le traitement réservé aux sociétés à responsabilité limitée qui sont dorénavant reconnues comme étant des sociétés sans capital, la partie libérée du

capital fixe et la réserve légale de ces nouvelles sociétés coopératives devront également être converties en capitaux propres indisponibles à la date d'application des dispositions du nouveau Code.

Dans les faits, la partie fixe du capital est alors transférée vers le compte '111 Apport indisponible hors capital' et la réserve légale vers le compte '1311 Réserves statutairement indisponibles'. La partie non libérée de la partie fixe du capital sera quant à elle logiquement transférée vers un compte de capitaux propres consacré aux 'Apports non appelés'.

Concernant la partie variable du capital, la 'loi introduisant le Code des Sociétés et des Associations et portant des dispositions diverses' n'a prévu aucun régime légal spécifique. Par conséquent, sauf mention contraire dans les statuts, cette partie variable du capital sera en principe disponible et sera donc comptabilisée au compte '110 Apport disponible hors capital'. La partie non libérée de la partie variable du capital sera quant à elle logiquement transférée vers un compte de capitaux propres consacré aux 'Apports non appelés'.

On peut donc résumer comme suit les écritures évoquées ci-avant :

Conversion de la partie fixe du capital

100	Capital souscrit - Partie fixe
111901	Autre apport indisponible hors capital non appelé
à 1119	Autre apport indisponible hors capital
à 101	Capital non appelé - Partie fixe

Conversion de la partie variable capital

100	Capital souscrit - Partie variable
110901	Autre apport disponible hors capital non appelé
à 1109	Autre apport disponible hors capital
à 101	Capital non appelé - Partie variable

Conversion de la réserve légale

130	Réserve légale
à 1311	Réserves statutairement indisponibles



2. Société coopérative à responsabilité limitée ne répondant pas à la définition d'une société coopérative

Ces sociétés ne sont pas **transformées de plein droit** en société coopérative et les **dispositions de l'ancien Code des Sociétés** afférentes aux sociétés coopératives à responsabilité limitée **continuent à s'appliquer**.

Néanmoins, il y a lieu de comparer ces dispositions avec celles qui s'imposent de manière impérative aux nouvelles sociétés à responsabilité limitée. Ces dernières dispositions impératives trouveront en effet à s'appliquer **dès le 1er janvier 2020** au cas où elles s'écarteraient des premières.

Ceci vaut pour toutes les dispositions impératives qui s'appliquent aux sociétés à responsabilité limitée, à l'exception du 'livre 2, titre 7 Résolution des conflits internes' et du 'livre 5, article 5:1, titre 5 Du patrimoine de la société et titre 6 Démission et exclusion à charge du patrimoine social' du Code des Sociétés et des Associations.

Dès lors, ces sociétés coopératives **n'auront d'autre choix que de se transformer, avant le 31 décembre 2023, en une autre forme juridique reconnue par le nouveau Code**, obligatoirement devant notaire étant donné que cette transformation implique par ailleurs une modification des statuts.

Cependant, le législateur a temporairement prévu un allègement de la procédure en cas de transformation en société à responsabilité limitée, étant donné qu'il n'est plus imposé l'établissement au préalable par l'organe d'administration d'un état résumant la situation active et passive de la société, ni l'établissement du rapport y afférent par le commissaire ou par un réviseur d'entreprises ou un expert-comptable certifié.

Si la société n'est pas transformée sur base volontaire d'ici là, elle sera **convertie de plein droit** en société à responsabilité limitée **le 1er janvier 2024**, l'organe d'administration devant alors convoquer une assemblée générale au plus tard le 30 juin 2024, inscrivant à l'ordre du jour l'adaptation des statuts à la nouvelle forme juridique.

Concernant la conversion de la partie fixe et de la partie variable du capital, celle-ci ne pourra donc avoir lieu qu'au plus tôt à la publication de la modification des statuts en cas de transformation anticipée de l'ancienne société coopérative à responsabilité limitée et au plus tard au 1er janvier 2024.

En effet, comme décrit ci-avant, les anciennes dispositions du Code des Sociétés trouvent encore à s'appliquer temporairement pour les éléments constitutifs de son capital. Elle sera donc toujours qualifiée de société avec capital durant cette phase transitoire.

Dès que la transformation en société à responsabilité limitée sera actée, le capital sera alors converti selon des écritures identiques à celles évoquées pour les sociétés reprises sous le 1er cas analysé auparavant.

Si la société coopérative à responsabilité limitée opte pour la transformation en nouvelle société anonyme, qui est également une société avec capital au sens du nouveau Code, alors le capital ainsi que la réserve légale continueront d'exister.



3. Société coopérative à responsabilité illimitée

Tout comme pour le cas précédent, ces sociétés ne sont pas transformées de plein droit en société coopérative et les dispositions de l'ancien Code des Sociétés afférentes aux sociétés coopératives à responsabilité illimitée continuent à s'appliquer. Néanmoins, il y a lieu de comparer ces dispositions avec celles qui s'imposent de manière impérative aux nouvelles sociétés en nom collectif. Ces dernières dispositions impératives trouveront en effet à s'appliquer dès le 1er janvier 2020 au cas où elles s'écarteraient des premières.

En conséquence, ces sociétés coopératives n'auront également d'autre choix que de se **transformer, avant le 31 décembre 2023, en une autre forme juridique reconnue par le nouveau Code**. Si elles optent pour une transformation vers la société en nom collectif, cette transformation aura lieu sans recours à la procédure de transformation habituelle selon le droit des sociétés.

Si la société n'est pas transformée sur base volontaire d'ici là, elle sera convertie de plein droit en société en nom collectif le 1er janvier 2024,

l'organe d'administration devant alors convoquer une assemblée générale au plus tard le 30 juin 2024, inscrivant à l'ordre du jour l'adaptation des statuts à la nouvelle forme juridique.

Concernant le traitement des capitaux propres, la législation n'impose pas de règles spécifiques. On se référera donc aux statuts de la société. Dès lors, tant pour la partie libérée que non libérée :

- si les dispositions statutaires prévoient que les apports sont indisponibles, ceux-ci doivent être comptabilisés au compte '111 Apport indisponible hors capital'
- si les dispositions statutaires ne prévoient pas que les apports sont indisponibles, ceux-ci doivent être comptabilisés au compte '110 Apport disponible hors capital'.

Bien entendu, la partie non libérée du capital sera présentée dans un sous-compte spécifique 'd'apports non appelés'.

Les écritures peuvent donc être résumées comme suit :

Si les dispositions statutaires prévoient que les apports sont indisponibles

100 Capital soucrit
111901 Autre apport indisponible hors capital non appelé
à 1119 Autre apport indisponible hors capital
à 101 Capital non appelé

Si les dispositions statutaires ne prévoient pas que les apports sont indisponibles

100 Capital soucrit
110901 Autre apport disponible hors capital non appelé
à 1109 Autre apport disponible hors capital
à 101 Capital non appelé



Sébastien Gatellier
sebastien.gatellier@be.gt.com

Covid-19 - Extension des mesures de soutien TVA



Le gouvernement fédéral a récemment lancé un ensemble de nouvelles mesures de soutien afin d'endiguer l'impact de la crise du coronavirus sur les ménages et les entreprises, dont notamment une série de mesures en matière de TVA visant à améliorer la trésorerie des assujettis. Certaines mesures sont structurelles (définitives), d'autres s'appliquent (provisoirement) pour une période limitée.

Quelles mesures sont définitives ?

Suppression de l'acompte de décembre à la TVA (et au précompte professionnel)

Auparavant, les redevables étaient obligés de payer pour le 24 décembre de chaque année civile un acompte sur la TVA due sur les opérations du quatrième trimestre (déclarants trimestriels) ou du mois de décembre (déclarants mensuels), appelé acompte de décembre. Cet acompte payé pouvait ensuite être imputé sur un montant de TVA futur à payer. Ce préfinancement avait un impact important sur la liquidité des entreprises.

Le paiement de l'acompte à la TVA de décembre de l'année 2020 avait déjà été supprimé dans le cadre de la première série de mesures de soutien Covid. Le ministre des Finances a récemment décidé, d'une part, de supprimer structurellement le régime de l'acompte à la TVA de décembre pour l'avenir et, d'autre part, d'étendre cette décision à l'acompte au précompte professionnel.

Harmonisation des restitutions de TVA : abaissement des seuils minimums

Les seuils de restitution de crédits de TVA via une déclaration à la TVA diffèrent actuellement des seuils applicables aux demandes de restitution introduites par des assujettis étrangers sans enregistrement à la TVA belge.

Pour avoir droit à la restitution d'un crédit de TVA via une déclaration à la TVA, il faut que ce crédit atteigne un montant minimum déterminé :

- €245 pour les déclarants mensuels avec autorisation (ou les starters avec restitution accélérée) ou pour tous les assujettis en cas de demande introduite au cours de la dernière période de déclaration
- €615 pour les déclarants trimestriels et €1 485 pour les déclarants mensuels pour les demandes introduites au cours de l'une des trois autres périodes de déclaration.

Pour les entreprises étrangères européennes qui n'ont pas de numéro de TVA belge et qui doivent récupérer la TVA belge payée via une demande de restitution dans leur État membre d'établissement, en revanche, des seuils inférieurs s'appliquent, à savoir €400 pour les trois premiers trimestres et €50 pour la dernière période de déclaration ou pour une année entière.

Afin de soutenir la liquidité des entreprises et d'assurer l'égalité de traitement entre les assujettis belges et les assujettis étrangers, les seuils de restitution de crédits de TVA ont été harmonisés. La restitution d'un crédit de TVA pourra désormais aussi être demandée via une déclaration périodique à la TVA, même pour des montants plus faibles. Le montant pour une restitution mensuelle et pour la dernière période de déclaration de l'année a été ramené à €50 (au lieu de €245). Le seuil trimestriel pour les déclarations périodiques à la TVA a été fixé à €400 (au lieu de €615 ou €1 485).

Quelles mesures sont temporaires ?

Réduction des intérêts de retard en matière de TVA (et de droits de douane et d'accises)

Le gouvernement a décidé d'aligner les taux des intérêts de retard et des intérêts moratoires en matière de TVA (et de droits de douane et d'accises) sur ceux applicables en matière d'impôts sur les revenus. Cela signifie que le taux sera réduit drastiquement et passera de 9,6% à respectivement 4% et 2% par an.

De même, le taux élevé de l'amende TVA pour retard de paiement de la taxe sera lui aussi réduit et passera de 15% à 10%.

Les deux modifications sont uniquement d'application pour le deuxième trimestre de 2021.

Assouplissement des méthodes de déduction de la TVA sur les frais de voiture

En Belgique, une limitation de la déduction de la TVA s'applique aux voitures de société à usage mixte (ainsi qu'aux frais connexes). Ainsi, la déduction de la TVA pour les voitures particulières est limitée à l'usage professionnel et un maximum de 50% s'applique.

Dans le cas où une voiture de société est mise gratuitement à disposition, l'employeur doit appliquer l'une des trois méthodes suivantes pour déterminer l'utilisation professionnelle et donc la déduction de TVA autorisée correspondante :

- **méthode 1** : l'utilisation professionnelle effective, par laquelle un registre des trajets est tenu (de façon manuelle ou informatisée) pour chaque moyen de transport
- **méthode 2** : la méthode semi-forfaitaire, selon laquelle le pourcentage d'utilisation privée est calculé sur la base d'une formule dans laquelle le trajet domicile-travail est estimé à un taux forfaitaire de 200 jours par année civile et le résultat dépend du nombre total de kilomètres parcourus
- **méthode 3** : le forfait général de 35% de déduction de la TVA.

L'un des effets négatifs des mesures Covid-19, telles que le confinement et l'augmentation considérable du télétravail, est que la plupart des voitures de société ont parcouru beaucoup moins de kilomètres en 2020. Par conséquent, les entreprises qui ont opté pour la méthode semi-forfaitaire basée sur le nombre de kilomètres parcourus se sont heurtées à une baisse soudaine du pourcentage d'utilisation professionnelle, ce qui a fait tomber le droit à déduction en dessous même du pourcentage du forfait général de 35%.

En réponse à une question de M. Joy Donné, le ministre des Finances, Vincent Van Peteghem, a indiqué sa volonté de tenir compte des circonstances exceptionnelles pour l'année civile 2020. A cet effet, les assujettis à la TVA utilisant la méthode semi-forfaitaire peuvent également exercer leur droit à déduction pour 2020 selon la méthode forfaitaire générale de 35%, sans être obligés d'appliquer cette méthode pendant 4 ans. En outre, une combinaison du forfait général de 35% et de la méthode 2 est également autorisée. Les autres conditions relatives à l'application des méthodes 2 et 3 restent quant à elles inchangées.

Taux réduit de TVA de 6% pour la démolition et la reconstruction d'habitations

L'objectif du taux réduit¹ pour la démolition et la reconstruction d'habitations est double, à savoir donner au secteur de la construction un important stimulus fiscal temporaire, d'une part, et favoriser l'accès des plus fragiles à un habitat de qualité, d'autre part.

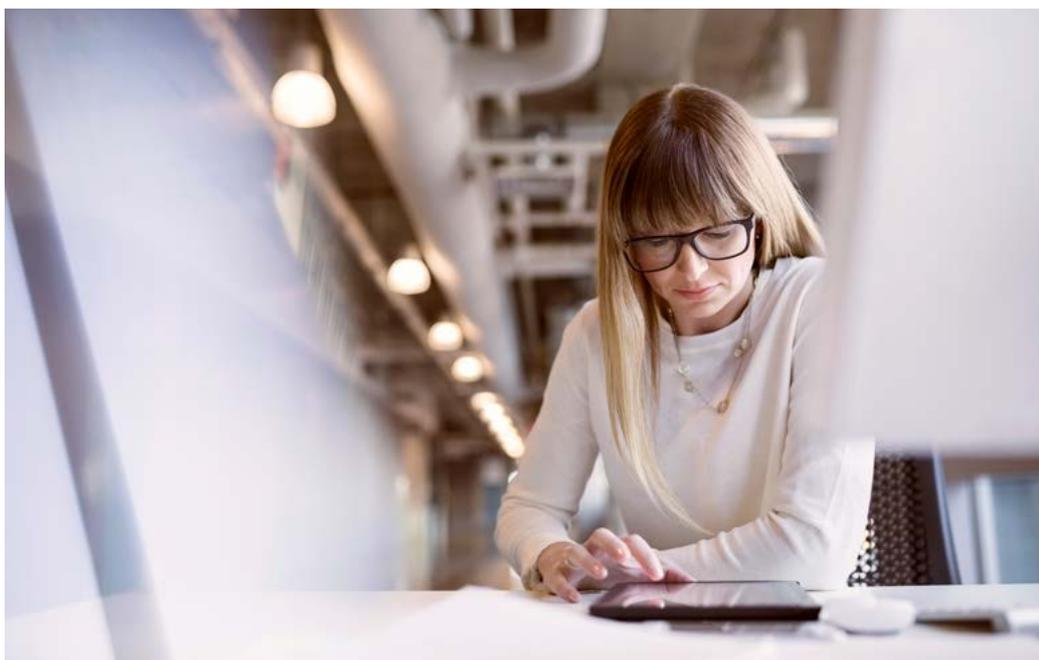
Le taux de 6% s'applique sur l'ensemble du territoire belge pour une période de deux ans (jusqu'à fin 2022). Tant les projets de maîtres d'ouvrage-personnes physiques, où le taux de 6% s'applique aux travaux immobiliers, que les projets de promoteurs immobiliers, où le taux de 6% s'applique à la livraison du bâtiment, entrent en considération pour le taux réduit.

¹ La réduction de taux a été introduite par la loi-programme du 20 décembre 2020 modifiant l'arrêté royal n° 20 du 20 juillet 1970 (MB du 30 décembre 2020). Les modalités du régime ont été reprises dans une foire aux questions et explicitées dans une circulaire 2021/C/18 récemment publiée.



Nele Pichal
nele.pichal@be.gt.com

Taxe sur les comptes-titres 2.0 - Taxe sur l'épargne responsable



Vous avez sans doute déjà entendu parler de la ‘nouvelle’ taxe sur les comptes-titres. Bien que la Chambre doive encore approuver le projet de loi définitif, il est relativement certain que la taxe entrera en vigueur. Mais en quoi consiste cette nouvelle taxe sur les comptes-titres et en quoi diffère-t-elle de son prédécesseur ? L'idée n'était pas d'adapter l'ancienne taxe sur les comptes-titres en tenant compte de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, mais bien d'introduire une nouvelle taxe d'abonnement sur la base d'une nouvelle série de principes.

Bref historique : la taxe sur les titres annulée

La première taxe sur les comptes-titres n'aura pas fait long feu. Introduite en 2017 par l'Accord d'été du gouvernement Michel, elle a été annulée par la Cour constitutionnelle dès 2019.

Cette ancienne taxe sur les comptes-titres était perçue sur les comptes-titres belges et étrangers dont la valeur imposable moyenne atteignait au moins €500 000. La taxe n'était toutefois pas due par tous les titulaires d'un compte-titres : les assurances-vie (branche 23) et les fonds d'épargne-pension en étaient entre autres exonérés. Et de très nombreux instruments financiers étaient également exclus du champ d'application de la taxe sur les comptes-titres.

La taxe sur les comptes-titres de 0,15% était due dès que la valeur imposable moyenne du compte-titres dépassait le plafond de €500 000. Mais il y avait de nombreuses possibilités d'y échapper, comme la scission en plusieurs comptes-titres, la mise en indivision du compte-titres... La valeur totale du compte-titres était ainsi divisée entre plusieurs titulaires, de sorte que la valeur de nombreux comptes-titres demeurait inférieure à €500 000.

La taxe sur les comptes-titres 2.0

Même si la nouvelle taxe sur les comptes-titres est censée ne pas être une version corrigée de son prédécesseur, force est toutefois de constater que le gouvernement s'est clairement inspiré de la taxe sur les comptes-titres annulée. Outre un 'copier-coller' de certains vieux principes (entre autres, le taux et les modalités de calcul de la taxe), on trouve plusieurs nouveautés dans le projet de loi. En voici un bref aperçu.

Un champ d'application élargi

La nouvelle taxe sur les comptes-titres se caractérise par un champ d'application élargi. Ainsi la taxe sur les comptes-titres est désormais aussi applicable aux sociétés avec ou sans personnalité juridique ainsi qu'aux fondateurs de constructions juridiques. Autrement dit, même les comptes-titres des sociétés simples, des associations comme les ASBL et des fondations sont dans le viseur de la nouvelle taxe.

La taxe sera toujours due dès le moment où la valeur moyenne du compte-titres dépasse le plafond d'un million d'euros, indépendamment du nombre de cotitulaires, de l'existence d'indivisions ou d'autres droits de propriété. La possibilité d'échapper à la taxe en divisant le compte-titres entre plusieurs titulaires disparaît de ce fait. C'est également la raison pour laquelle on parle de taxe d'abonnement.

Pendant un moment, il a semblé qu'outre les assurances-vie de la branche 23, les produits d'épargne-pension de la branche 23 (pour ce qui est du troisième pilier) ne seraient plus non plus exclus de la taxe sur les comptes-titres. Les règles ont toutefois été précisées le 28 janvier dernier. Seule l'assurance épargne-pension de la branche 23 sera soumise à la nouvelle taxe sur les comptes-titres.

De plus, tous les instruments financiers (y compris les montants en espèces) détenus sur un compte-titres seront désormais pris en compte dans l'évaluation du plafond de €1 000 000. Les actions nominatives qui ne sont pas détenues sur de tels comptes-titres restent toutefois exonérées.

Pour déterminer si la valeur moyenne dépasse le plafond d'un million d'euros, il est tenu compte d'une période de référence de douze mois allant du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante.

En cas de dépassement de ce plafond, une taxe de 0,15% sera perçue sur la valeur moyenne totale du compte. Afin d'éviter toutefois que la valeur du compte-titres devienne inférieure au plafond de €1 000 000 suite au prélèvement de la taxe, la loi prévoit une correction qui consiste à limiter la taxe à 10% de la différence entre la valeur moyenne du compte et le plafond d'un million d'euros.



Nouvelle disposition anti-abus

L'introduction de la taxe sur les comptes-titres s'accompagne également de l'introduction d'une nouvelle disposition anti-abus générale dans le Code des droits et taxes divers. Cette disposition est quasiment identique à la disposition anti-abus inscrite dans le Code des impôts sur les revenus. On notera également l'entrée en vigueur rétroactive à partir du 30 octobre 2020. Celui qui, par exemple, pensait encore vite diviser son compte-titres avant l'introduction de la taxe sur les comptes-titres pour ainsi rester sous le plafond de €1 000 000 en est donc pour ses frais.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

Une déclaration à la taxe sur les comptes-titres doit être faite au plus tard le dernier jour du mois qui suit la fin de la période de référence (c'est-à-dire le 31 octobre). La taxe proprement dite doit être payée au plus tard le 31 août de l'année qui suit la fin de la période de référence.

Les intermédiaires belges seront chargés d'introduire la déclaration et de retenir et payer la taxe. Lorsqu'un compte-titres est détenu auprès d'un intermédiaire étranger, cet intermédiaire n'est pas tenu d'accomplir les formalités relatives à la taxe sur les titres, de sorte que la responsabilité en la matière incombe au(x) titulaire(s) lui-même (eux-mêmes).

À suivre...

Bien que la version définitive du projet de loi doive encore être votée à la Chambre, la taxe a déjà été vivement critiquée par de nombreux fiscalistes. L'une des grandes questions est de savoir si cette fois, la taxe réussira le test de la constitutionnalité. L'avenir nous le dira. Une chose est sûre : le gouvernement est bien décidé à introduire la taxe sur les comptes-titres. Nous suivrons de près les prochains développements en la matière et nous ne manquerons pas de vous en faire part.

Vous avez encore des questions sur la taxe sur les titres et son impact sur votre situation personnelle après la lecture du présent article ? N'hésitez pas à contacter notre équipe Private Client Services.



Kristof Wuyts
kristof.wuyts@be.gt.com

La réserve de reconstitution

Une aide pour s'en sortir après la pandémie



Le régime fiscalement avantageux de la réserve de reconstitution a été introduit fin 2020 pour les sociétés (et pour les établissements stables des sociétés étrangères imposés en Belgique).

Cette réserve de reconstitution a été annoncée initialement en même temps que le régime dit de carry-back des pertes fiscales, mais les deux mesures ont finalement été dissociées au fil du processus législatif. Le régime de carry-back a été approuvé dès juin 2020. Pour la réserve de reconstitution, il a fallu attendre décembre 2020.



Alors qu'il s'agit, dans le régime de carry-back des pertes fiscales, de déduire une perte fiscale du résultat imposable de l'exercice d'imposition précédent, le but de la réserve de reconstitution est de permettre la reconstitution future des fonds propres comptables en exonération d'impôt. Moyennant le respect de la condition d'intangibilité, le résultat imposable des exercices 2021-2023 peut être temporairement exonéré d'impôt des sociétés.

Le but étant de soutenir les sociétés qui tentent de reconstituer leurs fonds propres (et donc leur solvabilité) et de préserver leur emploi.

Importance de l'avantage

L'exonération fiscale est limitée au montant de la perte d'exploitation comptable :

- de l'exercice clôturé en 2020 (généralement au 31 décembre 2020) ou
- de l'exercice clôturé en 2021, à condition que l'exercice précédent ait été clôturé dans la période du 1er janvier 2020 au 31 juillet 2020 et que le contribuable fasse ce choix.

L'exonération est également limitée à un montant maximum absolu de 20 millions d'euros.

À noter que l'exonération fiscale n'est que **temporaire**. La réserve de reconstitution sera rapportée dans les comptes annuels comme une réserve immunisée soumise à la fameuse condition d'intangibilité. Cela signifie que la réserve sera bel et bien soumise à l'impôt des sociétés dès que la condition d'intangibilité cessera d'être remplie, par exemple, dès qu'elle fera l'objet d'une distribution de dividendes et, au plus tard, à la liquidation de la société. Le fait qu'une société ait déjà eu recours (fiscalement) au régime de carry-back ne fait pas obstacle à l'application de la réserve de reconstitution. Les deux mesures peuvent donc être combinées.

Exclusions

Les sociétés qui sont soumises à un régime fiscal spécial et les sociétés qui, au 18 mars 2020, étaient considérées comme des entreprises en difficulté ne peuvent bénéficier de la mesure.

Les sociétés qui effectuent des transactions avec des paradis fiscaux sans activité économique réelle démontrable ou qui détiennent une participation dans une société établie dans un paradis fiscal en sont également exclues.

Limites

Les sociétés qui, à partir du 12 mars 2020, distribuent des dividendes, procèdent à une réduction de capital ou à d'autres distributions de fonds propres ne peuvent bénéficier de la mesure ou doivent rendre la réserve de reconstitution constituée au cours d'un précédent exercice imposable à concurrence du montant de la distribution.

La réserve de reconstitution deviendra également imposable si les rémunérations et avantages sociaux (payés aux travailleurs) sont inférieurs à 85% de ces mêmes coûts de personnel pour l'exercice 2019. Ce test de rémunération sera effectué au niveau de la rubrique 620 'Rémunérations et avantages sociaux directs' des comptes annuels. La reprise s'effectuera à concurrence du montant de la réduction. Les années suivantes, toute nouvelle réduction donnera lieu à une reprise supplémentaire de l'avantage.

Utilité pratique

Dès que vous connaissez le résultat comptable de l'exercice clôturé en 2020, vous pouvez vérifier si vous avez droit à l'avantage de la réserve de reconstitution.

Il peut déjà être intéressant d'estimer ce résultat comptable au moment de décider du premier versement anticipé d'impôt des sociétés pour l'exercice 2021.

Contactez nos experts pour une assistance supplémentaire.



Chris Peeters
chris.peeters@be.gt.com

Les droits réels en mouvement



Les droits réels sont populaires auprès des entreprises depuis des décennies. Ils le sont évidemment en raison des possibilités d'investissement en société (au moyen de fonds bruts) et d'optimisation fiscale (y compris en matière de planification patrimoniale entre générations) qu'ils offrent, mais aussi pour diverses raisons d'ordre économique. La scission de la propriété permet en effet de ne pas exposer la pleine propriété au risque d'entreprise. Souvent, l'acquisition d'un droit réel s'accompagne également d'une charge de financement plus faible que l'acquisition de la pleine propriété. Qui plus est, il suffira souvent – dans des circonstances hautement évolutives – d'assurer l'utilisation d'un immeuble d'exploitation via des droits temporaires, etc. Le droit des biens a récemment aussi été modernisé. Dans cette optique, nous vous proposons d'examiner de plus près les possibilités et l'impact de la nouvelle législation.

Diverses possibilités

Nous disposons en Belgique de trois constructions juridiques susceptibles de répondre à ces besoins :

- l'**usufruit** qui donne à l'usufruitier le droit d'utiliser un immeuble et d'en récolter les 'fruits' (par exemple les revenus locatifs). Initialement, ce droit était destiné à subvenir aux besoins d'une personne (avec extinction à son décès), mais il est également devenu intéressant pour les sociétés (sa durée étant actuellement limitée à 30 ans maximum)
- le **droit de superficie** qui permet une scission temporaire du droit de propriété entre le propriétaire foncier et le propriétaire des constructions érigées sur le fonds (maximum 50 ans). Entre-temps, le législateur a décidé que la ligne de scission ne devait pas nécessairement être limitée au sol (de sorte qu'il est possible de posséder des panneaux solaires sur une construction appartenant à autrui)
- le **droit d'emphytéose** qui permet à l'emphytéote de jouir de droits d'usage à très long terme (minimum 27 et maximum 99 ans) et d'être quasiment propriétaire (tout en payant moins cher pour l'acquisition d'un droit réel).

Il s'agit de constructions plus complexes qu'un simple droit de propriété éternel et il s'agit donc de convenir d'accords clairs dès le départ, en tenant compte de l'évolution future des besoins et du contexte. Inutile de préciser qu'une optimisation fiscale (excessive) cache souvent quelque chose. Et le fisc veille au grain afin qu'aucun **avantage anormal** n'aille à des particuliers et qu'aucune **charge injustifiée** excessive ne soit déduite dans le chef de la société. Dans la pratique, cela conduit à de nombreuses discussions dans la jurisprudence et la doctrine, et les positions du fisc ne profitent pas toujours à la sécurité juridique. La **théorie dite de la rémunération** a ainsi été récemment précisée. Sur la base de cette théorie, les charges afférentes à un logement sont tout de même déductibles si elles peuvent être considérées dans le cadre de la rémunération équitable d'un administrateur (le plus souvent).

Quoi qu'il en soit, il est toujours possible de constituer un dossier solide, pour autant que les décisions prises soient économiquement justifiées et qu'elles soient mises en œuvre de façon cohérente. Raison de plus pour nous intéresser de plus près à l'impact du **nouveau droit des biens** qui modernise radicalement cette matière. La loi du 4 mars 2020 (qui entrera en vigueur le 1er septembre 2021) comble en effet les nombreux vides juridiques et abroge les anciennes réglementations du Code civil (qui date de 1804) et plusieurs lois individuelles, comme la loi sur le droit d'emphytéose et la loi sur le droit de superficie de 1824.

Nouveau droit des biens – les lignes de force

Nous passerons ci-après brièvement en revue les lignes de force de la nouvelle législation et leur implication potentielle concrète pour notre pratique.

1. Le droit des biens devient **plus structuré** : des constructions juridiques claires (contrainte) dans un nouveau code civil unique avec des caractéristiques contraignantes

clairement délimitées et des accords clairs pour une plus grande sécurité juridique. Une solution claire est apportée à divers problèmes pratiques. La loi confirme par exemple explicitement que lorsqu'un usufruitier érige une nouvelle construction, il en est propriétaire pendant toute la durée et que les règles applicables en la matière sont les mêmes que celles qui s'appliquent en cas de droit de superficie (à savoir les règles du droit de superficie accessoire). Cela signifie qu'à l'extinction de l'usufruit, le propriétaire foncier doit rembourser la valeur résiduelle (alors qu'un usufruit s'éteint en principe sans aucune redevance).

2. La loi maintient une **grande flexibilité** pour les accords sur mesure entre les parties.
3. Les **durées** sont **élargies** : il est désormais possible de constituer un droit d'usufruit et un droit de superficie sur une période de 99 ans maximum et un droit d'emphytéose sur une période de 15 ans minimum...
4. Le droit des biens devient **plus moderne et plus transparent** : il ne fait plus uniquement mention des modèles agricoles dépassés, mais il accorde également une plus grande attention à la plus grande promiscuité dans laquelle nous vivons aujourd'hui. On y trouve par exemple des règles claires concernant la possession de volumes distincts au-dessus et en dessous du sol. Il impose également de faire mention de davantage de modifications dans le registre des hypothèques pour l'information des tiers (plus de publicité).
5. Le droit de propriété devient **moins absolu et plus social** : il s'étend dans l'air et le sol (pour autant que nécessaire du point de vue fonctionnel), mais pas à l'infini. Les droits s'arrêtent là où commencent les droits des 'voisins', avec une prise en compte plus flexible des intérêts mutuels. Il s'agit de trouver des équilibres, ce qui transparait également de la théorie de l'enrichissement sans cause.

Qu'est-ce que cela implique pour les droits réels existants ?

Les droits réels existants ne sont en principe pas concernés par la nouvelle législation, sauf si les parties en conviennent autrement. La **nouvelle législation ne s'appliquera pas non plus aux nouvelles constructions mises en place dans la période avant le 1er septembre 2021**, sauf si les parties déclarent personnellement qu'elles souhaitent faire application de la nouvelle législation de plein droit à compter du 1er septembre 2021. **Par exemple, pour limiter la durée d'un droit d'emphytéose à 15 ans, ou pour porter la durée d'un droit d'usufruit ou d'un droit de superficie à 99 ans.** Le nouveau droit des biens offre de nombreuses opportunités, mais il nécessite également une certaine planification et des calculs. Nous nous tenons évidemment à votre disposition pour un accompagnement personnalisé.



Hilde Gaublomme
hilde.gaublomme@be.gt.com

L'Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et le Royaume-Uni - La fin de la saga Brexit ?



Le 30 décembre 2020, l'Union européenne (UE) et le Royaume-Uni ont conclu 'in extremis' un accord de commerce et de coopération¹ (ci-après : 'l'Accord de commerce'), évitant ainsi un no-deal Brexit².

Une particularité quelque peu atypique de l'Accord de commerce est qu'on y trouve, en plus des accords habituels concernant le commerce de biens et services (par exemple les droits à l'importation), des accords concernant les investissements, la concurrence, le soutien de l'État, la transparence fiscale, le transport aérien et routier, l'énergie et la durabilité, la pêche, la protection des données et la coordination de la sécurité sociale. Ce dernier point sera abordé plus en détail ci-après. L'accent sera mis sur les règles de détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale.

¹ Accord de commerce et de coopération entre l'Union européenne et la Communauté européenne de l'énergie atomique, d'une part, et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, d'autre part.

² Dans l'attente de son approbation par le Conseil européen (et donc par les vingt-sept États membres de l'UE à l'unanimité) et par le Parlement européen, l'Accord de commerce ne s'applique qu'à titre conditionnel. La date limite de ratification de l'Accord de commerce par l'UE avait initialement été fixée au 28 février 2021, mais a entre-temps été reportée au 30 avril 2021.

Fin de la libre circulation des personnes

La libre circulation des personnes entre l'UE et le Royaume-Uni a pris fin au 1er janvier 2021.

Pour le droit à l'emploi (et au séjour [de longue durée]), cela signifie que les ressortissants du Royaume-Uni qui veulent venir travailler (et séjourner) en Belgique à partir du 1er janvier 2021 doivent, à l'instar des ressortissants d'autres pays tiers, disposer d'une autorisation de travail (et d'une autorisation de séjour). Quant aux Belges qui veulent aller travailler (et résider) au Royaume-Uni à partir du 1er janvier 2021, ils sont soumis à la même obligation : ils doivent pour ce faire obtenir une autorisation des autorités compétentes du Royaume-Uni.

Les ressortissants du Royaume-Uni et les Belges qui, au 1er janvier 2021, travaillaient et/ou résidaient déjà légalement respectivement en Belgique et au Royaume-Uni bénéficient d'une dérogation : ils conservent en principe leur droit au travail et à la résidence, sans autres obligations. Ils doivent néanmoins entreprendre en temps utile les démarches nécessaires à cet effet. Les ressortissants du Royaume-Uni qui travaillent (et résident) en Belgique devront ainsi introduire, pour le 31 décembre 2021 au plus tard, une demande de renouvellement de leur titre de séjour en tant que bénéficiaires de l'accord de retrait³. Les Belges qui travaillent (et résident) actuellement au Royaume-Uni devront quant à eux introduire, pour le 30 juin 2021, une demande de statut 'settled' ou 'pre-settled' auprès des autorités compétentes du Royaume-Uni.

Coordination de la sécurité sociale

L'UE et le Royaume-Uni ont également pris des accords de coordination des systèmes de sécurité sociale des États membres et du Royaume-Uni afin de garantir les droits à la sécurité sociale des personnes qui séjournent légalement dans un État membre ou au Royaume-Uni. Les règles en la matière ont été définies dans le 'Protocole en matière de coordination de la sécurité sociale' (ci-après : 'le Protocole'), lequel est annexé à l'Accord de commerce.

Le Protocole présente en termes de contenu de très nombreuses similitudes avec le Règlement (CE) N° 883/2004⁴ et le Règlement (CE) n° 987/2009⁵. Il est clair que l'UE et le Royaume-Uni ont misé au maximum sur le 'statu quo' en matière de coordination des systèmes de sécurité sociale et donc sur la sécurité juridique pour leurs citoyens.

Détermination de la législation de sécurité sociale applicable⁶

La règle de base est que les personnes auxquelles le Protocole est applicable sont soumises à la législation d'un seul État (à savoir un État membre de l'UE ou le Royaume-Uni). Cet État est déterminé à l'aide de règles de détermination concrètes⁷.

1. Personnes qui exercent une activité salariée

Règle générale

Sauf en cas de détachement, d'emploi dans deux ou plusieurs États ou d'assurance volontaire ou continuée, la règle de base est que les personnes qui exercent une activité salariée⁸ dans un État sont soumises à la législation de sécurité sociale de cet État ('lex loci laboris' ou '**principe du pays de travail**').

Des règles de détermination particulières s'appliquent pour les personnes qui ne travaillent pas, ainsi que pour les pilotes (et pour l'équipage de cabine).

Détachement

Le détachement de travailleurs en matière de sécurité sociale désigne la situation dans laquelle une personne, qui exerce une activité salariée dans un État pour un employeur y exerçant normalement ses activités ('**État de travail habituel**'), est détachée pendant une période déterminée par cet employeur pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État ('**État de travail temporaire**').

En cas de détachement, le travailleur reste soumis à la législation de sécurité sociale de l'État de travail habituel si :

1. la durée du travail dans l'État de travail temporaire n'excède pas vingt-quatre mois
2. le travailleur en question n'est pas envoyé en remplacement d'un autre travailleur détaché.

³ Accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique [2019/C 384 I/01] – voir : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:12019W/TXT\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:12019W/TXT(02)&from=EN)

⁴ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

⁵ Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du Règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

⁶ Le Titre II du Protocole contient les règles de détermination de la législation applicable et l'Annexe SSC-7 : Partie relative à la mise en œuvre (ci-après : "Annexe SSC-7") précise les règles d'application du Protocole.

⁷ Les règles de détermination applicables aux personnes qui exercent une activité salariée (salariés) sont exposées dans une première partie. Les règles applicables aux personnes qui exercent une activité non salariée (indépendants) et aux personnes qui exercent à la fois une activité salariée et une activité non salariée sont exposées dans une deuxième partie.

⁸ L'article SSC.1, (a) du Protocole définit l'activité salariée comme « une activité, ou une situation assimilée, qui est considérée comme telle pour l'application de la législation de sécurité sociale de l'État dans lequel cette activité est exercée ou la situation assimilée se produit ». La qualification de l'activité exercée par une personne au titre d'activité salariée doit donc toujours s'apprécier en tenant compte de la législation nationale de l'État dans lequel cette activité est exercée.

Le Protocole prévoit la possibilité pour les États membres de choisir, y compris en cas de détachement, de ne pas déroger à la règle générale ('lex loci laboris') et ce, pendant une période de transition déterminée. Cette période de transition prend fin un mois après l'entrée en vigueur de l'Accord de commerce et, à partir de ce moment-là, tous les États membres seront donc obligés d'appliquer la règle de détermination en cas de détachement.

Exercice d'activités dans deux ou plusieurs États (dont le Royaume-Uni)

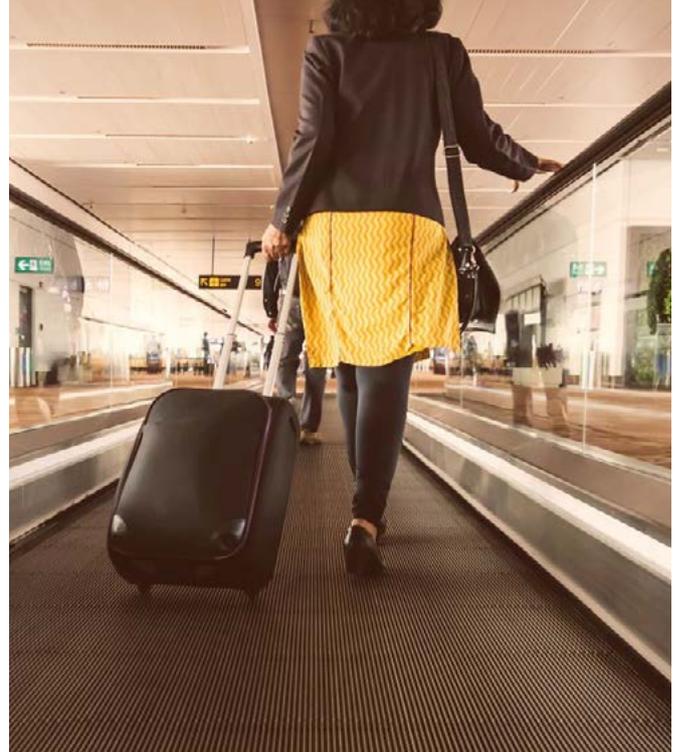
Un travailleur qui exerce, simultanément ou en alternance, une activité dans un ou plusieurs États membres et au Royaume-Uni est soumis à la législation de sécurité sociale de l'État où il réside ('l'**État de résidence**') s'il exerce une **'partie substantielle de son activité'** dans son État de résidence.

L'exercice d'une **'partie substantielle de l'activité'** dans un État signifie qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités.

Plusieurs critères indicatifs ont été définis en vue d'en juger⁹. En vue de déterminer si une partie substantielle des activités est exercée dans un État, il est ainsi tenu compte, dans le cas d'une activité salariée, du temps de travail ou de la rémunération. De manière générale, on considère que si le temps de travail ou la rémunération dans l'État de résidence représente moins de 25% du temps de travail total ou de la rémunération totale, le travailleur n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans l'État de résidence.

Si le travailleur 'multi-state' n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans son État de résidence, la législation de sécurité sociale applicable est déterminée sur la base des règles suivantes :

1. Si le travailleur est salarié pour une entreprise ou un employeur : la législation de l'État dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation.
2. Si le travailleur est salarié pour deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui n'ont leur siège social ou leur siège d'exploitation que dans un seul État : la législation de l'État dans lequel les entreprises ou les employeurs ont leur siège social ou leur siège d'exploitation.
3. Si le travailleur est salarié pour deux ou plusieurs entreprises ou employeurs qui ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans un État membre et au Royaume-Uni, l'un des deux étant l'État de résidence : la législation de l'État autre que l'État de résidence dans lequel l'entreprise ou l'employeur a son siège social ou son siège d'exploitation.
4. Si le travailleur est salarié pour deux ou plusieurs entreprises ou employeurs dont deux au moins ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États autres que l'État de résidence : la législation de l'État de résidence.



Exercice d'activités dans deux ou plusieurs États membres (et non au Royaume-Uni)

Le Protocole prévoit également un régime particulier pour le cas où le travailleur exerce une activité uniquement dans deux ou plusieurs États membres de l'UE (et donc pas au Royaume-Uni), mais où il existe quand même un lien avec le Royaume-Uni (parce que l'employeur ou plusieurs des employeurs sont établis au Royaume-Uni ou parce que le travailleur réside au Royaume-Uni).

Ce travailleur est soumis à la législation de sécurité sociale du Royaume-Uni s'il n'exerce pas une partie substantielle de son activité dans son État de résidence et s'il :

- a. est employé par une ou plusieurs entreprises ou employeurs, tous ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation au Royaume-Uni ou
- b. réside dans un État membre de l'UE et est employé par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs, tous ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation au Royaume-Uni et dans l'État membre de résidence ou
- c. réside au Royaume-Uni et est employé par deux ou plusieurs entreprises ou employeurs, dont au moins deux ont leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États membres de l'UE ou
- d. réside au Royaume-Uni et est employé par une ou plusieurs entreprises ou employeurs, dont aucun n'a son siège social ou son siège d'exploitation dans un autre État.

Dans une prochaine édition, il sera question de l'activité indépendante et de l'activité mixte. À suivre.



Jeroen Bouwsma
jeroen.bouwsma@be.gt.com

⁹ Article SSCI.13, par. 11 de l'Annexe SSC-7

Le télétravail en pleine pandémie de Covid-19 - La nouvelle CCT n° 149 fixe les règles



Depuis le début de la crise du coronavirus, le télétravail (recommandé ou obligatoire) fait partie du train de mesures adoptées par l'autorité fédérale belge pour prévenir la propagation du coronavirus. Un cadre juridique régissant les droits et obligations de l'employeur et des travailleurs en matière de télétravail pour cause de coronavirus faisait toutefois défaut. La CCT n° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire conclue au sein du Conseil National du Travail le 26 janvier 2021, remédie désormais à cette lacune.

Champ d'application

La CCT n° 149 s'applique uniquement au télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités publiques dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus et ne vise que les entreprises qui, au 1er janvier 2021, n'ont pas encore mis en place un régime de télétravail conformément aux dispositions relatives au télétravail structurel ou occasionnel.

Ces règles ne s'appliquent donc pas aux entreprises qui ont déjà développé une politique de télétravail.

La CCT n° 149 est en outre conclue pour une durée limitée : elle cessera de sortir ses effets le 31 décembre 2021 (ou plus tôt si la mesure concernant le télétravail obligatoire ou recommandé est levée par les autorités avant le 31 décembre 2021).

Portée et objet

La CCT n° 149 comporte deux volets. D'une part, elle fixe certains principes et un cadre de référence permettant de préciser certains points devant faire l'objet d'accords au sein des entreprises afin d'assurer la sécurité juridique tant pour l'employeur que pour les travailleurs ainsi que le bon déroulement du télétravail. Elle prévoit, d'autre part, des règles en matière de politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail.

Principes et cadre de référence régissant le télétravail

Lorsqu'elles concluent des accords en matière de télétravail pour cause de coronavirus, les entreprises doivent tenir compte d'un certain nombre de principes et d'un cadre de référence.

Par exemple :

- Des accords doivent obligatoirement intervenir concernant la mise à disposition des équipements et de l'assistance technique nécessaires au télétravail (un laptop, par exemple) ou l'octroi d'une indemnité en cas d'utilisation du matériel personnel du télétravailleur ainsi que les frais de connexion supplémentaires.
- En principe, le télétravailleur gère lui-même l'organisation de son travail dans les limites de la durée du travail applicable dans l'entreprise.
- L'employeur a la possibilité d'exercer, de manière adéquate et proportionnée, un contrôle sur les résultats et/ou l'exécution du travail.
- Des accords doivent être conclus concernant l'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur afin de tenir compte de la 'conciliation télétravail et vie privée'.

La CCT n° 149 laisse à l'employeur la liberté de choisir la forme qu'il souhaite donner à ces accords pourvu que soient respectées les règles de concertation au sein des entreprises. Les accords peuvent donc faire l'objet d'une CCT d'entreprise, être consignés dans le règlement de travail ou des conventions individuelles, mais aussi consister en une police de télétravail.

Politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail

Le volet consacré à la politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail s'apparente à un résumé concis des dispositions légales existant en la matière auxquelles ont été ajoutés certains éléments spécifiques au télétravail en cette période de coronavirus.

La CCT n° 149 impose principalement à l'entreprise certaines obligations en matière d'information :

- L'employeur doit informer ses télétravailleurs des mesures de prévention concernant l'aménagement du poste de travail, la bonne utilisation des écrans et le support disponible au niveau technique et informatique.
- L'employeur doit communiquer à ses télétravailleurs les noms et les coordonnées des personnes spécifiées dans la CCT n° 149 qui sont susceptibles de leur apporter un soutien (par exemple, le supérieur hiérarchique direct ou le conseiller en prévention). Les télétravailleurs peuvent les contacter 'par le biais de moyens appropriés', par exemple, en envoyant une photo (du poste de travail) ou par vidéoconférence. Lorsque cela s'avère nécessaire, des adaptations du poste de travail peuvent être proposées.
- L'employeur est également tenu d'informer la ligne hiérarchique et les télétravailleurs sur les modalités et les spécificités du télétravail, par exemple en organisant une formation.



La CCT n° 149 tient également compte du risque psychosocial actuel lié au télétravail en cette période de coronavirus. L'employeur doit en effet prendre les mesures appropriées pour maintenir les liens des travailleurs avec l'entreprise et accorder une attention particulière aux 'télétravailleurs vulnérables', à savoir les télétravailleurs qui, en raison de leur situation personnelle, familiale et/ou de logement, par exemple, sont confrontés à des pressions supplémentaires lors du télétravail. Ainsi, l'employeur peut (il ne s'agit donc pas d'une obligation), entre autres, planifier des moments de retour bien organisés et limités, dans le respect des règles sanitaires.

Conclusion

Si vous n'avez pas encore mis en place de politique en matière de télétravail (structurel ou occasionnel) dans votre entreprise, la CCT n° 149 vous est applicable. Vous êtes dans ce cas tenu d'en élaborer sur la base de cette dernière.

Mais vous pouvez aussi mettre à profit l'obligation de développer une politique en matière de télétravail imposée par la CCT n° 149 pour mettre en place un régime de télétravail pour une durée indéterminée sur la base de la CCT n° 45 (télétravail structurel) ou de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (télétravail occasionnel). Il semble en effet que le télétravail, qu'il soit structurel ou occasionnel, restera, même après la crise du coronavirus, une forme d'organisation ou d'exécution du travail habituelle pour bon nombre d'entreprises.

Notre legal team peut examiner avec vous la manière dont le télétravail peut être structuré au sein de votre entreprise et vous soutenir dans l'élaboration de la politique et des accords en la matière.



Jeroen Bouwsma
jeroen.bouwsma@be.gt.com



Contact

Anvers

Potvlietlaan 6
2600 Berchem (Anvers)
T +32 (0)3 235 66 66

Bruxelles

Medialaan 50
1800 Vilvoorde
T +32 (0)2 242 11 40

Tournai

Rue du Progrès 4B
7503 Doornik (Froyennes)
T +32 (0)69 84 78 44

Gand

Schoonzichtstraat 23B
9051 Gand (Sint-Denijs-Westrem)
T +32 (0)9 274 39 15

Jumet

Rue de Bordeaux 50 bus 1
6040 Jumet
T +32 (0)71 82 25 90

Turnhout

Parklaan 49 bus 7
2300 Turnhout
T +32 (0)14 47 30 70

Editeur responsable

Ria Verheyen
contact@be.gt.com

www.grantthornton.be



© 2021 Grant Thornton Belgium SCRL. Tous droits réservés.

Grant Thornton garantit avoir consacré le plus grand soin à la fiabilité des informations précitées. Sa responsabilité ne peut toutefois être engagée à propos de ces informations. Si vous désirez recevoir notre lettre d'information par voie électronique, n'hésitez pas à nous contacter via contact@be.gt.com. La présente lettre d'information est également disponible sur le site www.grantthornton.be