

Newsletter



Édition de décembre 2017

Advisory

- 02 Mécanismes de calcul du prix de cession lors de la clôture d'une cession d'entreprise
- 04 Analyse de risques: par où commencer?

Audit & Assurance

- 06 L'IRE publie un guide de bonnes pratiques informatiques à l'usage des PME

Tax & Legal

- 07 À quoi devez-vous être attentif lors d'une donation de biens mobiliers 'avec charge'?
- 08 Ancrez vos collaborateurs clés par la participation aux bénéfices
- 10 Camionnettes – règles fiscales et sociales
- 12 Circulation internationale de biens – plus d'exonération de TVA pour le sous-traitant
- 13 Système optionnel d'assujettissement à la TVA de la location immobilière – de nouveau supprimé!
- 14 Une facture irrégulière n'empêche pas (nécessairement) la déduction de la TVA
- 15 Extension de la déclaration Limosa pour les travailleurs

- 16 Travail à temps partiel – moins de formalités à partir du 1^{er} octobre 2017
- 18 Création d'un registre UBO: nouvelle atteinte à l'anonymat des détenteurs d'actions

Agenda

- 20 Séminaires & formations en collaboration avec Grant Thornton

Mécanismes de calcul du prix de cession lors de la clôture d'une cession d'entreprise

Dans notre précédente lettre d'information, nous avons notamment commenté la détermination de la valeur d'entreprise, ainsi que l'impact des liquidités et des dettes lors de la détermination du prix des parts dans une cession d'entreprise. Dans le présent numéro, nous nous intéresserons

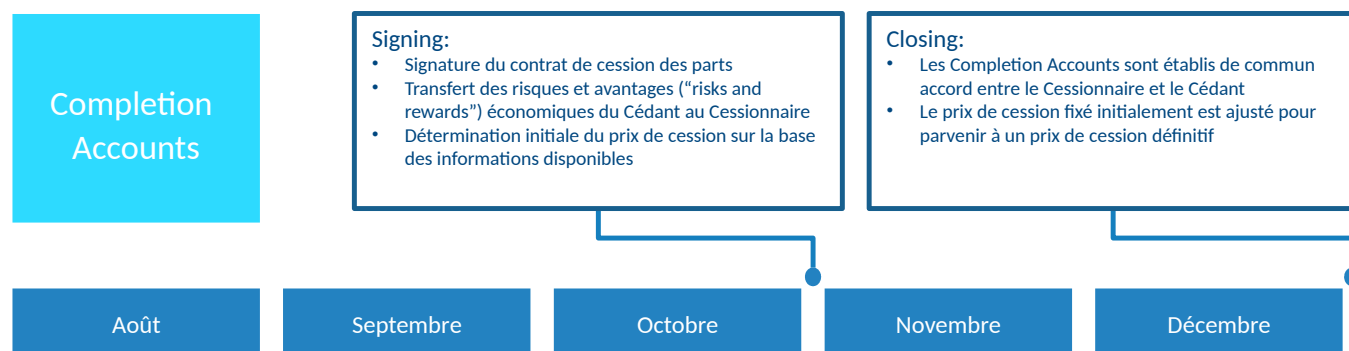
de plus près aux mécanismes de calcul du prix de cession.

But d'un mécanisme de calcul du prix de cession

Lors d'une cession d'entreprise, le mécanisme de calcul du prix de cession sert à déterminer le prix de cession définitif à payer par le Cessionnaire

pour acquérir les parts d'une société.

Il existe différentes façons de procéder et le résultat peut varier en fonction du mécanisme choisi. Deux mécanismes sont généralement admis dans le domaine des cessions d'entreprise: 'Completion Accounts' et 'Locked Box'.



Mécanisme des Completion Accounts

Dans un scénario de type Completion Accounts, le calcul du prix de cession initial est défini dans le contrat de cession signé (également appelé 'Share Purchase Agreement' ou 'SPA'). Le prix de cession définitif n'est toutefois calculé que sur la base des chiffres de la société à (une date proche de) la date de Closing.

Le contrat de cession signé reprend entre autres les éléments suivants:

- les principes selon lesquels les Completion Accounts doivent être établis
- quelle partie (Cessionnaire ou Cédant) doit établir les Completion Accounts

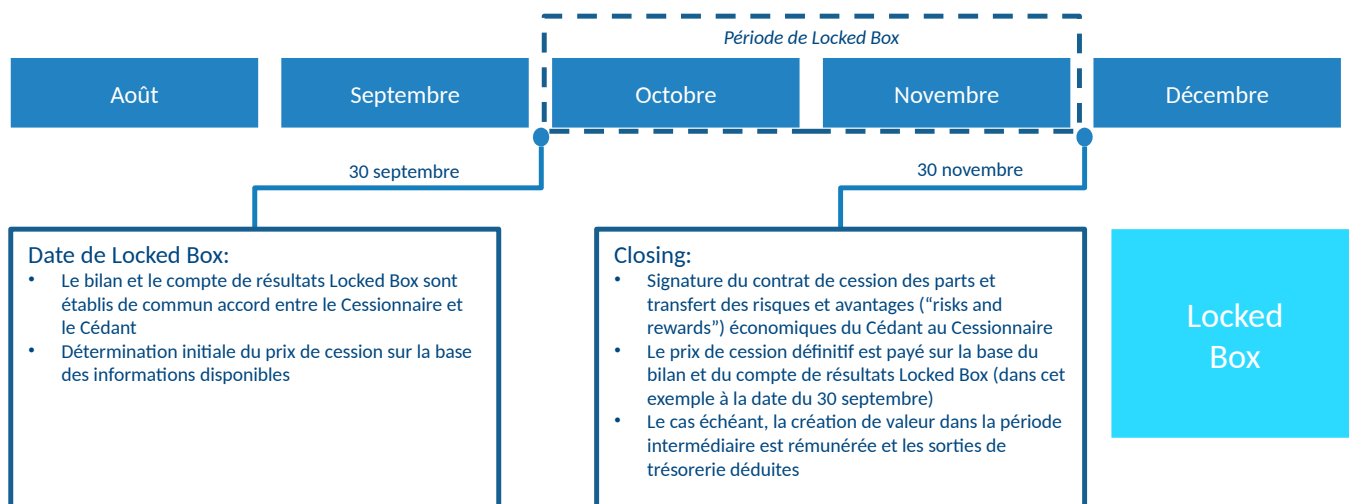
- de combien de temps cette partie dispose pour le faire
- de combien de temps l'autre partie dispose pour valider les Completion Accounts.

Il arrivera fréquemment que le Cessionnaire établisse les Completion Accounts, étant donné que cette partie est alors propriétaire de l'entreprise et a donc accès aux données nécessaires.

Le gros avantage du mécanisme des Completion Accounts est qu'il permet d'ajuster le prix de cession initial à l'euro près. Mais c'est aussi là son gros inconvénient vu que des ajustements importants du prix de cession initial donnent souvent lieu à des discussions

chronophages entre le Cessionnaire et le Cédant, et compromettent la réussite de l'opération.

Une étude réalisée par Grant Thornton montre que le mécanisme des Completion Accounts donne souvent lieu à des discussions entre le Cessionnaire et le Cédant. Dans 10% des cas, il conduit même à la désignation d'un médiateur externe.



Mécanisme de Locked Box

Dans un mécanisme de Locked Box, le prix de cession définitif est déterminé sur la base d'un bilan historique de la société. La période entre la date de Locked Box et la date de Closing est couverte par une disposition contractuelle du contrat de cession en vertu de laquelle il est convenu que, durant cette période, l'entreprise ne peut perdre de sa valeur.

Les 'sorties de trésorerie' (ou 'Leakage') constituent un point d'attention important dans tout mécanisme de Locked Box. Il s'agit d'un terme générique qui désigne les actions entreprises par le Cédant pendant la période de Locked Box qui ont pour effet de faire baisser la valeur de l'entreprise. Citons à titre d'exemple le paiement de dividendes ou de management fees (sauf de commun accord). Le montant des sorties de trésorerie constatées est typiquement déduit du prix de cession contractuel.

Un montant de 'sorties de trésorerie autorisées' (ou 'Permitted Leakage') est souvent défini dans le contrat de cession. Il s'agit d'actions qui n'entraînent pas d'ajustement du prix.

Un autre concept important est celui de la 'création de valeur' (ou 'Value Accrual'). Ce concept désigne les résultats de la société qui sont générés

entre la date de Locked Box (c.-à-d. le moment où le Cessionnaire devient de facto le propriétaire de l'entreprise) et la date de Closing (c.-à-d. le moment où le prix de cession est acquitté). Étant donné que pendant cette période intermédiaire, le Cédant continue d'assumer la gestion de la société, il revendiquera également toute création de valeur durant cette période.

Dans la pratique, la 'création de valeur' est souvent déterminée sur la base du cash-flow généré par l'entreprise dans la période entre la date de Locked Box et la date de Closing. Une alternative consiste à augmenter le prix de cession d'un intérêt sur la période de Locked Box.

La détermination de la date de Locked Box est capitale. La période entre la date de Locked Box et la date de Closing ne peut être trop courte, de manière à laisser au Cédant suffisamment de temps pour établir les chiffres sur une base Locked Box et de permettre au Cessionnaire de les analyser en détail. D'un autre côté, cette période ne peut pas non plus être trop longue, vu qu'elle peut donner lieu à des discussions plus importantes concernant les sorties de trésorerie (Leakage) et la création de valeur (Value Accrual). Il est généralement admis qu'une période de deux à trois mois est indiquée.

Un avantage du mécanisme de Locked Box est le niveau élevé de certitude quant au prix de cession entre le Cessionnaire et le Cédant, et ce à un stade précoce du processus de cession. Ce mécanisme est par contre déconseillé dans les circonstances où le Cessionnaire ne peut procéder que dans une mesure limitée à l'audit de due diligence. Ce étant donné que cette méthode n'offre que peu voire pas de possibilités de procéder à des ajustements matériels du prix de cession dans la phase finale du processus de cession.

Une étude réalisée par Grant Thornton montre que le mécanisme de Locked Box est de plus en plus souvent appliqué dans les cessions d'entreprise en Europe. Surtout dans les trajets de vente avec plusieurs cessionnaires potentiels. Les avantages du mécanisme de Locked Box sont e.a. qu'il évite de devoir consacrer du temps et des efforts à établir des Completion Accounts et qu'il offre un niveau de certitude élevé quant au prix de cession avant la date de Closing.

Analyse de risques: par où commencer?



Une certaine prise de risques est inévitable pour toute organisation qui souhaite atteindre ses objectifs. Les organisations plus conscientes des risques se rendent compte que la gestion active des menaces et opportunités contribue à l'amélioration de la qualité de leurs services et leur procure un avantage concurrentiel. Nous commencerons par expliquer la notion d'analyse de risques.

1. Qu'est-ce qu'une analyse de risques?

La réalisation d'une analyse de risques vise à informer l'organisation des menaces qui pèsent sur ses processus d'exploitation et des risques y afférents.

L'analyse de risques aide les organisations à apprécier correctement les risques et à prendre des mesures (de protection) adaptées et efficaces. Toute analyse de risques poursuit essentiellement quatre objectifs:

1. la détermination de la valeur des actifs de l'entreprise (assets)
2. l'identification des vulnérabilités et menaces
3. l'évaluation du risque que les menaces deviennent réalité et, ce faisant, perturbent le processus d'exploitation
4. la recherche d'un équilibre entre les coûts d'un incident et les coûts d'une mesure (de protection).

L'analyse de risques ne vise pas tant à conformer l'entreprise à certaines règles qu'à éviter les surprises. C'est un outil qui permet d'inventorier les risques de manière structurée et explicite, de les évaluer et - par une approche proactive - de mieux les maîtriser.

Les risques sont omniprésents. La réussite d'une organisation dépend de sa capacité à identifier, à évaluer et à gérer les risques éventuels susceptibles d'avoir un impact sur elle. Il y a 6 étapes que vous pouvez suivre:

Étape 1: identifier les risques

Définissez tout risque de façon aussi concrète que possible. Un risque ne se résume pas à un mot. Décrivez ce qui risque de mal se passer, ce par quoi cela risque de se produire et quelles pourraient en être les conséquences.

Lorsqu'une organisation court des risques, il est important de comprendre et de préserver l'interaction et la relation mutuelles entre les différents risques. Une organisation est ainsi mieux à même de réagir lorsqu'un événement se produit.

L'identification des risques porte sur tous les risques stratégiques, opérationnels, financiers et juridiques. Le lien avec les objectifs de l'organisation et de ses divisions est essentiel.

Étape 2: analyser et évaluer les risques

Le nombre de risques identifiés peut être très élevé. Efforcez-vous dès lors de regrouper certains risques sous un dénominateur commun. L'inventaire des risques permet leur analyse. Il importe ensuite d'analyser quels sont les principaux risques. Tous les risques ne requièrent en effet pas la même attention: commencez dès lors par le plus important.

Étape 3: évaluer et actualiser les mesures de gestion actuelles

Les entreprises peuvent se distinguer de la concurrence par une maîtrise plus efficace de leurs risques. À ce stade, il convient d'établir si les risques sont suffisamment maîtrisés ou s'il y a des failles.

Étape 4: concevoir et mettre en œuvre des plans d'action

Après que les mesures de gestion déjà prises ont été inventoriées, il faut faire des choix. Pour chaque risque, il faut faire un choix parmi les quatre options suivantes:

1. **Prévenir:** Cela implique de mettre un terme à l'activité/au processus à risque ou de la/le redéfinir.
2. **Réduire:** En couvrant le risque par une assurance, une provision ou une autre enveloppe dans le budget, l'organisation limite ainsi les conséquences financières du risque. La réduction du risque peut passer par la

maîtrise ou la suppression de la cause du risque.

3. Transférer: C'est possible en confiant la politique nécessitée par un risque à une autre partie qui, de ce fait, supportera également les risques financiers.

4. Accepter: Si l'organisation ne peut prévenir, réduire ou transférer un risque, alors elle peut l'accepter. Cela ne signifie pas pour autant qu'elle n'a aucune influence sur ce risque et qu'elle doit l'accepter entièrement. Cela signifie qu'à ce moment précis, le risque est accepté et qu'il n'est pas couvert de l'une ou l'autre façon. Les risques doivent devenir la responsabilité de la personne qui est la mieux à même de les gérer. Il est dès lors indispensable de désigner un propriétaire du risque.

Étape 5: mesurer, contrôler et faire rapport

Mesurer, c'est savoir. Il importe de mesurer si les plans d'action/mesures prises ont un impact sur le profil du risque. Mesurer et faire rapport sur les risques est un défi majeur pour de nombreuses organisations. Il arrive souvent que les données ne soient pas disponibles ou, au contraire, que la direction soit submergée de données sans intérêt. Quelles sont dès lors les données à reprendre dans les rapports? Au minimum les quatre éléments suivants:

1. Pertes: Les pertes dans les domaines précités - marché, crédit et opérationnel

- doivent être enregistrées et synthétisées. Quelle est la proportion de ces pertes par rapport aux revenus ou volumes?

2. Incidents: En font partie la perte d'un gros client, les manquements à la politique, la fraude, les actions en justice, etc.

3. Évaluations de la direction: Qu'est-ce qui empêche la direction de dormir? Quel est le top 10 des risques?

4. Indicateurs de risques: L'identification des tendances qui exposent l'entreprise aux risques. Citons à titre d'exemples l'augmentation de l'insatisfaction de la clientèle ou une très grande rotation du personnel. Autant de signaux d'avertissement qui doivent encourager la direction à méditer sur les risques opérationnels.

Étape 6: intégrer les résultats dans les processus décisionnels

Les informations concernant les risques sont utiles en vue d'analyser les décisions futures (à l'aide d'analyses de risques du passé). À chaque nouvelle proposition d'investissement ou projet de taille, l'organisation doit se pencher délibérément sur les risques.

En matière de gestion des risques, l'accent est souvent mis sur la politique et les procédures, les systèmes et les modèles. À ces aspects rationnels s'ajoute une composante 'émotionnelle'. Faites en sorte que le senior management montre qu'il

prend la politique de gestion des risques au sérieux. Ayez l'ouverture d'esprit de discuter des risques.

Enfin, la gestion des risques et l'analyse des risques s'inscrivent dans le cadre d'un processus continu. Pour gérer efficacement les risques, il importe d'évaluer régulièrement les risques et d'agir en conséquence. Pour implémenter avec succès une politique de gestion des risques dans une organisation, il importe de créer une culture du risque:

- associez tous les collaborateurs au processus de gestion des risques
- la direction doit encourager et soutenir positivement le processus de gestion des risques
- définissez clairement les tâches et responsabilités
- investissez dans la formation pour accroître les connaissances des collaborateurs
- inscrivez systématiquement la gestion des risques à l'ordre du jour de toutes les discussions de travail, réunions et entretiens d'évaluation
- définissez des objectifs clairs de gestion des risques pour l'organisation
- évaluez les collaborateurs par rapport à leur apport au processus de gestion de risques.

L'IRE publie un guide de bonnes pratiques informatiques à l'usage des PME

La cybersécurité est essentielle afin d'assurer la fiabilité des données ainsi que la productivité et la croissance des entreprises. Outre les grandes entreprises, les petites et moyennes entreprises (PME) sont, depuis quelques années, devenues la cible de plusieurs cyberattaques. En 2016, les entreprises ont été la cible favorite des logiciels malveillants (ransomware), qui représentent 31% des cyberattaques. Le ransomware commence toujours, via des instructions accessibles à tous sur Windows, par se propager dans le réseau interne, en s'efforçant de contaminer un maximum d'ordinateurs sur son passage.

L'utilisation des nouvelles technologies fait que toute entreprise devrait élaborer une politique de sécurité des données. Malheureusement, les PME ne sont pas toujours suffisamment armées contre ce type d'attaque, souvent par manque de moyens. La mise en place de bonnes pratiques, qui ne sont pas forcément coûteuses, permet pourtant de réduire le risque d'une cyberattaque.

L'Institut des réviseurs d'entreprises (IRE) a publié un guide de bonnes pratiques informatiques. Cette publication a pour but de sensibiliser les PME à cette problématique et de leur fournir des conseils simples pour développer des instruments de travail efficaces et protéger leurs systèmes informatiques.



À quoi devez-vous être attentif lors d'une donation de biens mobiliers 'avec charge'?



Dans notre lettre d'information de mars dernier, nous vous avons fait part du nouveau point de vue de l'administration fiscale flamande (VLABEL) du 4 avril 2016 concernant la donation de biens mobiliers avec réserve d'usufruit faite par-devant un notaire néerlandais à partir du 1^{er} juin 2016. Selon VLABEL, les droits de succession flamands seraient quand même dus sur les biens donnés si le donateur décède ultérieurement. Depuis le 1^{er} juin 2017, VLABEL applique également ce point de vue aux donations avec réserve d'usufruit de parts d'une société de droit commun dont les actifs sous-jacents sont constitués de titres ou de placements de trésorerie.

La donation avec charge en tant qu'alternative à la donation avec réserve d'usufruit?

En cas de donation avec réserve d'usufruit, le donateur conserve les revenus du patrimoine donné et le contrôle sur ce patrimoine, aussi longtemps qu'il vit. Une telle clause requiert l'intervention d'un notaire. Un simple don bancaire n'est donc pas possible.

Il l'est en principe pour la donation avec charge de biens mobiliers, tels qu'une somme d'argent ou un portefeuille de titres, en pleine propriété et donc sans réserve d'usufruit. La donation par don bancaire est exonérée de droits de donation. Une telle donation est également exonérée de droits de succession, à condition que le donateur reste en vie pendant encore

trois ans après la donation.

La charge peut consister en ce que le donataire paie un revenu périodique (mensuel, annuel...) au donateur ou subvienne à ses besoins en cas de survenance d'événements spécifiques (maladie, admission dans une maison de repos...). Il faut savoir qu'une donation avec charge peut être révoquée si la charge que le donateur y a associée n'est pas exécutée par le donataire.

La loi n'impose aucune limite en matière de donation avec charge, mais la charge ne peut être excessive.

Une donation avec charge est-elle possible à l'intervention d'un notaire néerlandais, sans que les droits de succession flamands ne soient dus par la suite?

Même en cas de donation avec charge, il faut se montrer prudent. En cas de charge excessive, il y a un risque que le donataire doive payer des droits de succession. Fin 2016, VLABEL a décidé dans un cas concret qu'une donation avec charge de parts d'une société civile de droit commun était assujettie aux droits de succession. La situation était la suivante:

Deux jeunes Flamands (45 et 42 ans) voulaient donner les parts de la société civile de droit commun dans laquelle ils avaient apporté les parts de leur société patrimoniale, en pleine propriété à leurs enfants mineurs d'âge (4 et 7 ans), à charge pour ces derniers de leur payer une rente viagère de 3% du capital. VLABEL invoque e.a. l'argument que le capital (1 million d'euros) sera entièrement épuisé avant même le décès

des donateurs, eu égard à l'espérance de vie des donateurs et à la rente annuelle (€ 30.000) qui a été prévue. La charge associée à la donation atteindra un montant si élevé que VLABEL estime qu'en réalité, il n'y a pas eu de donation. En conséquence, VLABEL estime qu'au décès des parents, les droits de succession seront encore dus sur le montant total de la donation.

Le raisonnement de VLABEL est critiquable. En l'occurrence, VLABEL ne tient entre autres pas compte du rendement que les biens donnés peuvent générer. Il n'est pas inconcevable que le capital donné ne soit que partiellement, voire pas du tout entamé, à supposer que le rendement soit suffisant. Bien que le point de vue de VLABEL constitue une décision individuelle appliquée à un cas spécifique, il est préférable d'en tenir compte.

Lors de la détermination de la charge, il s'agit donc de rechercher un équilibre entre la réalité économique, comme l'âge du donateur, et la volonté de faire une donation. Tenant compte de la faiblesse des taux, une charge de maximum 3% semble raisonnable lorsque le donateur n'est plus tout jeune. Il est néanmoins indiqué de prévoir dans l'acte de donation que la charge ne peut jamais dépasser la limite de 50% de la valeur initiale totale de la donation, par exemple. Quoi qu'il en soit, la prudence reste de mise. La détermination d'une telle charge demeure délicate. L'accompagnement par un gestionnaire de fortune reste donc indiqué.

Ancrez vos collaborateurs clés par la participation aux bénéfices

De nombreuses entreprises recherchent le moyen de récompenser leurs collaborateurs clés (pour leur valeur) et de les associer davantage à la politique et/ou aux résultats de l'entreprise. Des techniques de rémunération particulières ont par le passé déjà été imaginées à cet effet (p. ex. avantages non récurrents liés aux résultats, participation des travailleurs, options sur actions, ...) qui sont toutefois souvent à ce point fastidieuses qu'elles n'ont connu qu'un succès limité. Le Gouvernement fait à présent une nouvelle tentative de faire participer les travailleurs aux bénéfices de l'entreprise par le biais de la 'participation aux bénéfices' (sans participation effective dans le capital).



Nous vous proposons de passer en revue le régime social et fiscal de cette nouvelle participation aux bénéfices (dans la mesure où il est déjà connu – les précisions légales suivront).

Travailleur

La participation aux bénéfices n'est pas soumise aux cotisations sociales dans le chef des travailleurs, mais une cotisation de solidarité de 13,07% est quand même retenue. La participation aux bénéfices est imposée au taux de 7%. Autrement dit, si l'employeur accorde une participation aux bénéfices de €1.000, le travailleur recevra €808 net après retenue de la cotisation de solidarité (13,07%) et de l'impôt (7%).

Employeur

La participation aux bénéfices n'est pas soumise aux cotisations patronales de sécurité sociale, mais elle n'est pas non plus déductible à l'impôt des sociétés. En cas de distribution d'une participation aux bénéfices de €1.000, le coût pour l'employeur est donc de €1.290 (2018 au taux d'imposition de 29%).

Conditions

- La participation aux bénéfices sera possible (sans engagement) pour tous les travailleurs (pas pour les dirigeants d'entreprise).
- Si la participation aux bénéfices s'applique à tous les travailleurs, elle peut être introduite par une décision de l'assemblée générale et une diffusion d'informations au niveau de l'entreprise. S'il est fait une distinction entre certain(e)s (catégories de) travailleurs, elle doit être introduite par une CCT ou un acte d'adhésion (en l'absence d'une délégation syndicale).
- La participation aux bénéfices ne peut remplacer des éléments existants de la rémunération.
- Le montant de la participation aux bénéfices ne peut jamais excéder 30% de la masse salariale brute totale de l'entreprise.

Comparaison avec d'autres régimes de bonus

	participation aux bénéfices - accord d'été	BONUS	CCT 90	participation aux bénéfices - Loi 22/5/2001
Coût pour l'employeur:				
- Cotisation sociale		25% 1.250	33% 1.330	
- I.Soc.	1.290			29% 1.290
Brut	1.000	1.000	1.000	1.000
Coût pour le travailleur:				
- Cotisation sociale	13% 131	13% 131	13% 131	13% 131
- IPP	7% 61	54% 465	0% 0	25% 217
	192	596	131	348
Net	808	404	869	652
	63%	32%	65%	51%

Conclusion

En associant vos collaborateurs clés à la politique et/ou aux résultats de votre entreprise, vous pouvez faire en sorte que la croissance de votre entreprise aille de pair avec l'implication et l'épanouissement personnels de vos collaborateurs clés. Il existe différentes options qui permettent une telle participation, des initiatives ponctuelles ou récurrentes (bonus individuels ou collectifs) à une coopération étendue et élaborée des travailleurs en passant par la possibilité d'acquérir des actions (options, warrants, etc.). Tous ces instruments ont un coût social et fiscal et diffèrent quant à leur mise en œuvre pratique.

La nouvelle participation aux bénéfices consiste en une rémunération nette comparable au bonus non récurrent lié aux résultats (CCT 90), mais le nouveau régime de bonus sera sans doute applicable à plus grande échelle et moins complexe. Nous suivrons de près l'évolution de la législation sur ce point, de façon à pouvoir vous aider à trouver la solution la mieux adaptée à votre entreprise et en assurer une mise en œuvre correcte à tous les niveaux.

Camionnettes – règles fiscales et sociales

Les camionnettes sont souvent (aussi) utilisées à des fins privées, ne serait-ce que pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. À cet égard, l'utilisation d'une camionnette semble plus avantageuse que celle d'une voiture particulière. La taxe de circulation est moindre, il n'y a pas de taxe de mise en circulation, les frais sont déductibles à 100% et la limitation à 50% de la déduction de TVA n'est pas d'application.

Il ne faut pourtant pas perdre de vue les règles fiscales et sociales. Rappelons brièvement quelques principes concernant l'utilisation (privée) des camionnettes.

Définition

Pour lutter contre les abus, le fisc a énuméré les conditions suivantes auxquelles les véhicules (fourgonnettes ou pick-up) doivent satisfaire pour être considérés fiscalement comme des camionnettes (indépendamment de la qualification qui leur est attribuée lors de l'immatriculation à la DIV):

- le véhicule a été conçu pour et est destiné au transport de marchandises
- la masse autorisée ne dépasse pas 3500 kg
- l'espace de chargement (= distance entre les deux essieux) est au moins égal à 50% de la longueur de l'empattement
- l'espace de chargement est pourvu, sur toute sa surface, d'un plancher horizontal fixe, exempt de tout point d'attache pour des banquettes, sièges ou ceintures de sécurité complémentaires.

Si les exigences techniques ne sont pas satisfaites, le véhicule sera considéré comme une voiture particulière. Le fisc entend ainsi éviter que les jeeps (de luxe), 4x4 ou autres monovolumes ne bénéficient de la réglementation applicable aux camionnettes.

Avantage de toute nature

Si une camionnette 'fiscale' est utilisée à des fins privées (déplacements domicile - lieu de travail et déplacements purement privés), il y a un avantage imposable. L'existence de déplacements domicile - lieu de travail s'apprécie sur la base de l'ensemble des conditions de droit et de fait (p. ex. fréquence, régularité des déplacements, durée à un endroit déterminé, fonction, etc.). Conformément à un point de vue administratif, le déplacement du domicile vers un endroit où le travailleur est présent 40 jours ou plus est considéré comme un déplacement domicile - lieu de travail.

La Commission de ruling a déjà considéré à plusieurs reprises que le déplacement du domicile vers un 'point de collecte' où (p. ex.) le travailleur reçoit ses instructions, charge du matériel et passe prendre des collègues, et depuis lequel il poursuit ensuite sa route vers des chantiers à chaque fois différents, ne constitue pas un déplacement domicile - lieu de travail. Dans ce cas, il n'y a donc pas d'avantage imposable.

Contrairement aux règles applicables aux voitures particulières, l'avantage de toute nature dans le cas d'une camionnette doit être calculé sur la base de la valeur réelle. Pour ce faire, on applique la formule suivante: coût réel du véhicule x (kilomètres privés / kilomètres totaux). Dans un ruling récent (n° 2017.300 dd. 06.07.2017), la Commission de ruling a toutefois considéré que, dans des cas spécifiques, l'avantage peut être égal à l'avantage minimum pour les voitures particulières, soit €1.280 (exercice d'imposition 2018). En cause, il s'agissait de camionnettes chargées dont l'utilisation privée se limitait à un simple trajet par jour (après la fin de la journée de travail, du lieu de travail central vers le domicile, pour se rendre directement à l'endroit de la première mission le lendemain matin) et où l'objectif premier n'était pas de procurer un avantage, mais bien de gérer le plus efficacement possible le moyen de transport, ainsi que l'emploi du temps des membres du personnel.

Déduction de TVA

Les camionnettes 'fiscales' ne sont pas soumises à la limitation de déduction applicable aux voitures particulières (max. 50%). Pour les camionnettes, l'administration de la TVA distingue les situations suivantes:

- en cas 'd'utilisation privée insignifiante' (c.-à-d. utilisation privée occasionnelle ou fortuite), le droit à déduction de la TVA est de 100%
- en cas 'd'utilisation mixte', le droit à déduction peut être exercé soit sur la base d'une administration des trajets, soit par application d'un forfait spécifique de 85%
- en cas 'd'utilisation professionnelle insignifiante', le droit à déduction de la TVA est limité à 35% (voire à 0%).

Cotisation de solidarité

Les employeurs doivent payer une 'cotisation de solidarité' (ou cotisation CO₂) lorsqu'ils mettent à la disposition de leurs travailleurs un véhicule qui est également destiné à des fins autres que professionnelles (p. ex. déplacements domicile - lieu de travail). Cette cotisation est calculée sur la base du taux d'émission de CO₂ et du type de carburant.

Une camionnette est toutefois considérée par l'ONSS comme un 'véhicule utilitaire'. Il s'ensuit que la cotisation de solidarité n'est due que lorsque le véhicule est utilisé pour des déplacements purement privés (et donc pas lorsqu'il est utilisé pour des déplacements domicile - lieu de travail).



Circulation internationale de biens – plus d'exonération de TVA pour le sous-traitant

Les services liés à l'importation ou à l'exportation de biens sont, sous certaines conditions, exonérés de TVA (art. 41, §1er, 3° C.TVA). Il s'agit entre autres du transport, du chargement, du déchargement, du conditionnement, de l'entreposage, des formalités douanières, etc. Cette exonération est également admise par l'administration de la TVA si les services sont fournis par un sous-traitant. Autrement dit, il existe également une exonération de TVA dans la relation entre l'entrepreneur principal et le sous-traitant, à condition qu'il puisse être prouvé que la sous-traitance porte sur l'importation ou l'exportation de biens (p. ex. par une déclaration de l'entrepreneur principal).

Plus tôt dans l'année, la Cour de justice a cependant conclu que cette exonération doit être interprétée de façon restrictive et qu'elle ne s'applique que lorsque les services (de transport) sont 'directement' fournis à l'exportateur, à l'importateur ou au destinataire des marchandises (CJUE, 29/6/2017). L'exonération ne peut dès lors être appliquée que dans la relation entre le prestataire de services et l'exportateur, l'importateur ou le destinataire des marchandises.

Si le prestataire de services lui-même fait appel à un sous-traitant, l'exonération ne peut plus être appliquée et le sous-traitant doit donc imputer de la TVA sur les services fournis.

L'administration de la TVA belge a d'ores et déjà annoncé qu'elle se rangeait à cette jurisprudence. Il semblerait qu'une circulaire soit en préparation, dans laquelle cette interprétation restrictive sera commentée.



Systeme optionnel d'assujettissement à la TVA de la location immobilière – de nouveau supprimé!

La location immobilière est en principe exonérée de TVA. Les bailleurs assujettis n'ont de ce fait aucun droit à déduction de la TVA grevant l'acquisition, la construction ou la transformation du bien immobilier. La TVA non déductible fait dès lors partie du prix de revient et va augmenter le loyer. Une location immobilière exonérée a donc pour effet d'augmenter le prix de revient.

L'été dernier devait marquer un tournant pour le secteur de l'immobilier. L'accord d'été prévoyait en effet un système optionnel d'assujettissement à la TVA (inspiré du modèle néerlandais), dans le cadre duquel les bailleurs se verraient offrir la possibilité d'imputer de la TVA sur toute location professionnelle. Mais le 25 octobre, un communiqué de presse a été publié annonçant la suppression - pour raisons budgétaires - de la réforme prévue. Seule l'extension de l'exception existante pour la location d'emplacements pour l'entreposage de biens devrait être maintenue.

La mise à disposition d'emplacements pour l'entreposage de biens est en effet soumise à la TVA (art. 44, §3, 2°, alinéa deux C.TVA). Lorsque l'immeuble en question abrite également un bureau, l'administration de la TVA n'accepte l'application de la TVA que si cet espace n'excède pas 10% de la superficie totale et qu'il est exclusivement utilisé par des personnes chargées de la gestion des biens entreposés. Ces conditions devraient être assouplies. La superficie ou le volume de l'espace de bureau pourrait ainsi aller jusqu'à 50% de l'espace d'entreposage et une utilisation accessoire à des fins autres que la gestion des biens entreposés devrait également être possible (p. ex. vente, administration...). La réglementation étendue ne s'appliquerait toutefois qu'aux contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2018.

Les bailleurs multiplient les tentatives pour donner au contrat de bail une qualification autre que celle de 'location immobilière' pour ainsi obtenir ou conserver le droit à déduction. Certaines de ces qualifications figurent dans la loi (p. ex. mise à disposition de parkings, mise à disposition dans le cadre de l'exploitation portuaire et aéroportuaire et location-financement immobilière). D'autres exceptions figurent dans les commentaires administratifs en tant qu'alternatives à une mise à disposition active taxée (par opposition à la mise à disposition passive dans le cas d'une location immobilière ordinaire) ou en tant que droit d'exercer une activité professionnelle. Il existe notamment des points de vue administratifs pour les centres d'entreprises et de services, les centres commerciaux, etc. La constitution d'une unité TVA peut également être une solution entre sociétés d'un même groupe.

Les exceptions susmentionnées sont souvent soumises à des conditions strictes. Un examen (préalable) approfondi des faits et une mise en œuvre correcte sont donc essentiels. Nous pouvons évidemment vous apporter l'aide nécessaire à cet effet.



Une facture irrégulière n'empêche pas (nécessairement) la déduction de la TVA

Une nouvelle Circulaire n° 2017/C/64 du 12 octobre 2017 commente la jurisprudence récente de la Cour de justice de l'Union européenne concernant les conditions auxquelles un assujetti peut exercer son droit à déduction de la TVA et, plus précisément, concernant le rôle de la facture (ir-)régulière. Selon cette jurisprudence européenne, le droit à déduction doit être accordé si les conditions matérielles à cet effet sont satisfaites, même si les conditions formelles ne sont pas respectées. Une facture irrégulière n'aboutira par conséquent pas nécessairement à un rejet du droit à déduction.

Conditions matérielles et formelles de déduction de la TVA

Pour pouvoir exercer le droit à déduction, il fallait traditionnellement satisfaire à des conditions 'matérielles' et des conditions 'formelles'. Outre le fait que l'assujetti devait pouvoir prouver que les biens qui lui avaient été livrés et les services qui lui avaient été fournis étaient utilisés en vue de réaliser des opérations qui ouvrent droit à déduction (ledit principe de destination), il devait également être en la possession d'une facture régulière sur laquelle figurent toutes les mentions obligatoires ('conditions formelles').

Lorsque la facture n'était pas régulière ou qu'elle était incomplète eu égard aux mentions obligatoires, l'administration de la TVA rejetait en principe le droit à déduction.

La Cour de justice confirme le principe de la 'prééminence du fond sur la forme'

Dans différents arrêts récents, la Cour de justice de l'Union européenne a toutefois confirmé que le principe de neutralité de la TVA exige que la déduction de la taxe en amont soit accordée si les 'conditions matérielles' sont satisfaites, même si certaines 'conditions formelles' ont été omises par l'assujetti, comme les mentions obligatoires (CJUE, Arrêt Senatex GmbH, affaire C-518/14 du 15.09.2016; CJUE, Arrêt Barlis, affaire C-516/14 du 15.09.2016; CJUE, Arrêt Trawertyn, affaire C-280/10 du 01.03.2012). Cette jurisprudence a donc confirmé le principe de la 'prééminence du fond sur la forme' lors de l'exercice du droit à déduction.

Une circulaire adapte le point de vue belge

En réaction aux arrêtés européens susvisés, la nouvelle Circulaire reconnaît à présent que, dans certaines circonstances, le droit à déduction exercé sur la base d'une facture irrégulière ne doit pas nécessairement aboutir à un rejet du droit à déduction. En effet, il existe des circonstances dans lesquelles les

données peuvent être valablement établies par d'autres moyens que par une facture. L'administration ne peut donc pas se limiter à l'examen de la facture elle-même, mais elle doit également tenir compte des informations complémentaires fournies par l'assujetti. Voilà qui nuance l'importance de la force probante d'une facture régulière.

La Circulaire dispose que lorsque la facture présentée par l'assujetti est irrégulière et/ou incomplète, l'administration évaluera, dans le cas d'espèce, le droit à déduction:

- sur la base d'une facture 'rectifiée' et/ou
- en combinaison avec des 'pièces justificatives complémentaires' qui, indubitablement, se rapportent à la facture, telles que les contrats, les bons de commande, les offres, la correspondance, etc., qui sont communiquées par l'assujetti (moyennant la preuve de la réunion des conditions de fond et l'absence de fraude ou de pratique abusive).

Toutefois, les factures rectifiées et/ou les pièces justificatives complémentaires doivent être communiquées à l'administration en temps utile, c'est-à-dire avant la fin du contrôle fiscal. Cela pourrait être très juste dans certains cas...

Extension de la déclaration Limosa pour les travailleurs

La nouvelle loi du 11 décembre 2016 concernant le détachement de travailleurs a introduit le concept de personne de liaison en exécution de la Directive d'application 2014/67 du Parlement européen et du Conseil, et ce par analogie avec les autres États membres de l'UE.

La personne de liaison y est définie comme suit: «toute personne physique désignée par l'employeur aux fins d'assurer, pour le compte de ce dernier, la liaison avec les fonctionnaires désignés par le Roi. La personne de liaison peut être contactée à cet effet par ces derniers pour fournir et recevoir tout document ou avis relatif à l'occupation de travailleurs détachés en Belgique.»

La personne physique à désigner peut être l'employeur lui-même (à condition qu'il s'agisse d'une personne physique évidemment), un travailleur ou un autre préposé de l'employeur ou un tiers. La personne de liaison ne doit pas être domiciliée en Belgique.

Jusqu'il y a peu, la manière dont cette personne de liaison devait être déclarée à l'administration belge n'était cependant pas claire. Ce problème est à présent résolu avec l'entrée en vigueur de l'Arrêté royal du 14 septembre 2017.

Depuis le 1^{er} avril 2007, un employeur étranger qui détache des travailleurs en Belgique doit introduire une déclaration Limosa. Depuis le 1^{er} octobre 2017, les données d'identification et de contact de la personne de liaison doivent également figurer dans la déclaration.

Enfin, l'Arrêté royal précité a ajouté plusieurs catégories de données supplémentaires à la déclaration Limosa, à savoir:

- la nature des services (secteur) justifiant le détachement
- (le cas échéant) le numéro d'agrément de l'entreprise de travail intérimaire étrangère, lorsque cet agrément est prescrit
- dans le cas d'un détachement dans le secteur de la construction, la mention que des avantages comparables aux timbres fidélité ou intempéries sont ou ne sont pas octroyés au travailleur détaché.



Travail à temps partiel – moins de formalités à partir du 1^{er} octobre 2017

La réforme majeure du travail à temps partiel, telle que prévue dans le cadre de la Loi sur le travail faisable et maniable, est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

Pour la plupart des entreprises, cela signifie moins de formalités administratives. Les entreprises doivent néanmoins veiller à ce que les contrats de travail de leurs travailleurs à horaire fixe ou variable, d'une part, et leur règlement de travail, d'autre part, suivent les nouvelles règles.

1. Les horaires de travail à temps partiel ne doivent plus être repris dans le règlement de travail

Depuis le 1^{er} octobre 2017, il n'est plus obligatoire de reprendre tous les horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail. Cela vaut tant pour les horaires fixes que pour les horaires variables.

Horaires fixes

Les horaires fixes ne doivent plus être repris que dans le contrat de travail du travailleur ou dans un avenant à ce contrat.

Horaires variables

Les horaires variables ne doivent plus être repris dans le règlement de travail ni, vu leur caractère variable, dans le contrat de travail. Pour les horaires variables avec une durée hebdomadaire du travail fixe, la durée du travail doit toutefois encore être mentionnée dans le contrat de travail. L'obligation d'afficher deux fois l'horaire applicable, une fois à l'avance et une fois le jour de prise d'effet de l'horaire, est supprimée.

La question est évidemment la suivante: comment le travailleur va-t-il savoir selon quel horaire il est supposé travailler? L'employeur devra l'en informer par écrit via un moyen de communication adéquat (e-mail, SMS, courrier, affichage dans l'entreprise, intranet...), et ce, dans le cadre défini préalablement. Ce cadre doit quant à lui toujours être repris dans le règlement de travail.

La communication écrite de l'horaire exact doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables à l'avance. Ce délai peut être écourté (ou prolongé) par CCT sectorielle, sans toutefois pouvoir être inférieur à 1 jour ouvrable.

Le cadre dans lequel les horaires variables peuvent être élaborés doit contenir les éléments suivants:

- la période journalière durant laquelle des prestations de travail peuvent être fixées
- les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées
- la durée de travail journalière minimale et maximale
- si le régime de travail à temps partiel est aussi variable: la durée de travail hebdomadaire minimale et maximale
- la manière et le délai suivant lesquels les travailleurs sont informés de leurs horaires de travail (au moins 5 jours ouvrables à l'avance, avec possibilité d'écourter ce délai au niveau sectoriel jusqu'à un minimum d'un jour ouvrable).

L'avis contenant les horaires doit être conservé (sur papier ou sous forme électronique) à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, à partir du moment où ils sont en vigueur et jusqu'à un an après qu'ils ont cessé d'être en vigueur.

2. Autres modifications

Les autres modifications ont également pour but d'alléger la charge administrative des employeurs:

1. la copie des horaires de travail à temps partiel peut également être conservée sous forme électronique plutôt que sur papier, à l'endroit où le règlement de travail est conservé
2. les prestations des travailleurs à temps partiel qui dérogent à l'horaire prévu peuvent être enregistrées via un système de suivi du temps plutôt que consignées dans un registre. Ce système de suivi du temps doit permettre d'établir clairement qui a travaillé à quel moment et pendant combien de temps. Le début et la fin des prestations de chaque journée doivent être enregistrés. Ce système doit également enregistrer les pauses. Dans ce cas, l'employeur n'est plus obligé de tenir un registre papier des dérogations.

Les travailleurs eux-mêmes et les services d'inspection doivent pouvoir avoir accès à ces données. Ces données doivent également être conservées pendant cinq ans.

3. Entrée en vigueur des modifications et période de transition

Les modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2017. À partir de cette date, vous disposez de six mois pour insérer dans votre règlement de travail le cadre applicable aux travailleurs à temps partiel avec un horaire variable. Votre règlement de travail doit donc être adapté d'ici fin mars 2018.

N'hésitez pas à nous contacter si vous occupez des travailleurs à temps partiel afin que nous puissions examiner ensemble quelles modifications il y a lieu d'apporter dans votre entreprise.

Création d'un registre UBO: nouvelle atteinte à l'anonymat des détenteurs d'actions

Une nouvelle loi anti-blanchiment a été approuvée le 18 septembre 2017, laquelle est entrée en vigueur le 16 octobre 2017 et remplace intégralement la loi anti-blanchiment du 11 janvier 1993. Dans cet article, nous nous intéresserons de plus près à une nouveauté de cette nouvelle loi anti-blanchiment qui risque d'avoir un impact majeur pour les entrepreneurs, à savoir la création d'un 'registre des bénéficiaires effectifs' ('registre UBO'). Grâce à ce registre UBO, le fisc pourra se faire une idée (encore) plus précise des actions détenues par une personne physique.

La nouveauté: création d'un registre UBO

Sous l'ancienne loi anti-blanchiment, les administrateurs de sociétés non cotées, fondations, ASBL, fiducies et trusts, étaient déjà obligés d'identifier le(s) bénéficiaire(s) effectif(s) de leurs entités. Auparavant ils ne devaient toutefois partager ces informations qu'avec leurs prestataires de services qui relevaient du champ d'application de l'ancienne loi (p. ex. notaire, avocat, expert-comptable, réviseur d'entreprises, banques).

Or, une des principales nouveautés de la nouvelle loi anti-blanchiment est la création d'un 'registre des bénéficiaires effectifs' (ci-après dénommé 'registre UBO'), auquel les administrateurs de sociétés non cotées, fondations, ASBL, fiducies et trusts devront désormais communiquer les informations concernant le(s) bénéficiaire(s) effectif(s) de leurs entités.

Mais qui sont ces 'bénéficiaires effectifs'?

Le bénéficiaire effectif est la personne physique qui, en dernier ressort, possède ou contrôle la société, l'ASBL ou la fondation. Vous trouvez de plus amples explications à la page suivante.

XX	XXXXX	X	XX
XX	XXXXX	X	XX
XX	XXXXX	X	XX
XX	XXXXX	X	XX
XX	XXXXX	X	XX

Registre UBO géré par... le fisc!

Le registre UBO sera créé au sein de l'Administration générale de la Trésorerie du Service public fédéral Finances, soit le fisc belge. Cela signifie que le fisc belge aura désormais une idée précise (pratiquement à 100%) des personnes physiques qui se trouvent à la tête de groupes de sociétés, ASBL et fondations.

Étant donné que l'identification du bénéficiaire effectif peut passer par différents niveaux des groupes de sociétés, le cas échéant, par des sociétés du groupe ou des holdings à l'étranger, le fisc pourra également se faire, par cette voie, une idée des sociétés étrangères utilisées dans la structure du groupe.

En outre, la création d'un registre UBO belge étant basée sur une directive européenne, tous les autres États membres de l'Union européenne sont également obligés de créer un registre UBO. Qui plus est, tous les États membres devront permettre aux administrations fiscales étrangères d'accéder à ce registre pour des questions spécifiques. En combinaison avec l'échange d'informations concernant les comptes financiers dans le cadre des 'Common Reporting Standards (CRS)', le registre aidera le fisc à identifier encore plus précisément les structures étrangères.

Ambiguïté quant à l'usage que le fisc pourra faire des informations contenues dans le registre UBO

On peut certes lire dans les travaux parlementaires préparatoires de la nouvelle loi que les services fiscaux ne pourront consulter le registre UBO qu'aux fins de prévention du blanchiment et de lutte contre le financement du terrorisme.

Néanmoins, le projet de Loi-programme du 6 novembre 2017 publié sur l'entrefaite dispose expressément que l'administration pourra consulter le registre UBO 'afin d'assurer la juste perception de l'impôt'. Cela signifierait que le fisc pourrait consulter le registre UBO afin de constituer son dossier dans le cadre d'un contrôle fiscal.

Les modalités concrètes du registre UBO doivent encore être précisées dans des arrêtés royaux, de sorte qu'il est impossible à l'heure actuelle de dire avec certitude jusqu'où le fisc pourra aller.

Enfin, il convient encore de faire remarquer que, grâce au registre UBO, le fisc belge pourra désormais disposer d'un inventaire des participations des personnes physiques qui sont les bénéficiaires effectifs d'une ASBL (internationale) ou d'une fondation. Les mauvaises langues prétendent qu'on se rapproche ainsi encore un peu plus de la mise en place d'un cadastre des fortunes...

Registre UBO pas encore opérationnel

La manière dont les informations seront collectées, ainsi que les détails concernant l'accès aux données du registre UBO et leur utilisation, doivent encore être précisés dans un arrêté royal. Vous ne devez donc rien faire pour l'instant.

Selon toutes attentes, le registre devrait être opérationnel à partir de juin 2018.

Bénéficiaire effectif d'une société

Dans le cas de sociétés, les bénéficiaires effectifs sont les personnes physiques qui possèdent, directement ou indirectement, un 'pourcentage suffisant' de droits de vote ou une participation suffisante dans le capital de cette société. Il s'agit d'une question de faits qui doit s'apprécier au cas par cas. Le législateur précise néanmoins que la possession par une personne physique de plus de vingt-cinq pour cent des droits de vote ou de plus de vingt-cinq pour cent des actions ou du capital de la société est à considérer comme un 'indice de pourcentage suffisant de droits de vote ou de participation directe suffisante'.

Les personnes physiques qui possèdent, directement ou indirectement, une participation de 25% ou plus peuvent donc automatiquement être considérées comme bénéficiaires effectifs.

Si aucun bénéficiaire effectif ne peut être identifié pour la société en application de la définition susmentionnée, les bénéficiaires effectifs seront les personnes physiques qui exercent le contrôle de la société par d'autres moyens (p. ex. convention d'actionnaires ou autre construction).

Si l'application de la deuxième définition ne permet toujours pas de désigner un bénéficiaire effectif, les 'personnes qui occupent la position de dirigeant principal' seront considérées comme bénéficiaires effectifs. Sont en l'occurrence visés: les dirigeants de la société qui, dans la pratique, exercent l'influence la plus décisive sur la gestion de la société (dans la pratique, il s'agira souvent du CEO ou du président du comité de direction).

Bénéficiaire effectif d'une fiducie ou d'un trust

Sont considérés comme bénéficiaires effectifs d'une fiducie ou d'un trust aux termes de la nouvelle loi:

1. le constituant
2. le ou les fiduciaires ou trustees
3. le protecteur, le cas échéant
4. les bénéficiaires ou, lorsque les personnes qui seront les bénéficiaires de la fiducie ou du trust n'ont pas encore été désignées, la catégorie de personnes dans l'intérêt principal de laquelle la fiducie ou le trust a été constitué ou opère
5. toute autre personne physique exerçant le contrôle en dernier ressort sur la fiducie ou le trust du fait qu'elle en est le propriétaire direct ou indirect ou par d'autres moyens.

Bénéficiaire effectif d'une ASBL (internationale) ou d'une fondation

Sont considérés comme bénéficiaires effectifs d'une ASBL (internationale) ou d'une fondation aux termes de la nouvelle loi:

1. les administrateurs de l'ASBL ou de la fondation
2. les personnes habilitées à représenter l'ASBL ou la fondation
3. les personnes chargées de la gestion journalière de l'ASBL ou de la fondation
4. les fondateurs d'une fondation
5. les personnes physiques ou, lorsque ces personnes n'ont pas encore été désignées, la catégorie de personnes physiques dans l'intérêt principal desquelles l'ASBL (internationale) ou la fondation a été constituée ou opère
6. toute autre personne physique exerçant par d'autres moyens le contrôle en dernier ressort sur l'ASBL (internationale) ou la fondation.

Séminaires & formations en collaboration avec Grant Thornton

Orateur	Date	Organisation	Séminaire / Formation
Hilde Gaublomme Kathleen Van Elsacker	7 décembre 2017	Voka Brabant-Flamand	Inventaire patrimonial: planifiez et optimisez votre patrimoine
Peter Vermeiren	14 décembre 2017	Confocus	Valorisations: art ou science?
Frederik De Graeve	Année académique 2016-2017	Ecole supérieure fiscale	Formation de 3 ^e cycle en droit fiscal et pratique fiscale (thèmes dans le domaine fiscal à l'égard des entreprises sujettes aux affaires internationales et au transfert de sociétés)

Pour la liste la plus récente de nos séminaires et formations, vous pouvez toujours visiter notre site Web:

www.grantthornton.be

Disclaimer

Grant Thornton garantit avoir consacré le plus grand soin à la fiabilité des informations données ci-dessus. Sa responsabilité ne peut toutefois être engagée à propos de ces informations. Si vous désirez recevoir notre Grant Thornton Newsletter 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.

Grant Thornton est une dénomination commerciale de Grant Thornton Experts-Comptables et Conseils Fiscaux SCRL, Grant Thornton Réviseurs d'Entreprises SCRL, Grant Thornton Efficiëntia SCRL et Grant Thornton Belgium SCRL. Les sociétés précitées sont membres de Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL et ses membres ne constituent pas une société mondiale. Tous les services sont fournis par les membres de GTIL. GTIL et ses membres ne sont pas des représentants les uns des autres, ne sont pas responsables des actes ou omissions des autres et n'ont pas d'obligations mutuelles. Pour plus de détails veuillez voir sur www.grantthornton.be/fr.

Contactinfo
V.U. Geert Lefebvre
contact@be.gt.com

www.grantthornton.be

© 2017 Grant Thornton
Alle rechten voorbehouden.

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

Bruxelles
Avenue de la Métrologie 10 bte 15
1130 Bruxelles
T +32 (0)2 242 11 40

Gand
Talentarena - Quantum building
(6^e étage)
Oktrooiplein 1 BP 601
9051 Gand
T +32 (0)9 274 06 06

Hasselt
Illegatlaan 9
3500 Hasselt
T +32 (0)11 22 72 45

Jumet
Rue de Bordeaux 50 bte 1
6040 Jumet
T +32 (0)71 37 65 40

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

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

Wemmel
Kaasmarkt 24
1780 Wemmel
T +32 (0)2 456 05 60