



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 décembre 2018



Advisory	Page
Utilité et inutilité d'un Business Continuity Plan	02
Accountancy & Business Process Solutions	
Votre facture: dans quelle langue?	03
Audit & Assurance	
Avis CNC récents	04
Tax & Legal	
La saga de la rémunération minimale: le point sur la situation	05
En voyage d'affaires à l'étranger – Possibilité d'indemnité forfaitaire	07
En quoi un mandat de protection extrajudiciaire peut-il vous être utile?	08
Votre entreprise est-elle prête pour le Brexit?	09
L'ONSS élargit la notion 'à charge de l'employeur'	12
Avantages TIC: précisions concernant l'évaluation forfaitaire	14
Nouveautés en matière d'administration sous le nouveau Code des sociétés et des associations	16
Séminaires & formations	19

Utilité et inutilité d'un Business Continuity Plan

Pratiquement toutes les organisations disposent de procédures et instructions en support de leurs activités courantes. En revanche, plus rares sont celles qui disposent également de procédures pour les cas où les actes à poser ne relèvent pas des opérations courantes ('not business as usual'), comme les perturbations de l'exploitation, les menaces et les situations de crise. C'est pour le moins étonnant, d'autant que c'est précisément dans ces cas-là que des instructions claires seraient les bienvenues. Il faut dire que ce n'est pas tous les jours qu'une organisation est confrontée à une situation de crise. De telles procédures de continuité peuvent être consignées dans un 'Business Continuity Plan' ('BCP' ou plan de continuité des activités). La continuité des activités n'est plus une option ('nice-to-have'). Elle est devenue une nécessité ('need-to-have').

En quoi consiste un Business Continuity Plan?

Un BCP est un scénario qui définit les mesures à prendre directement après qu'une situation de crise se soit produite. Ces mesures visent non seulement à éviter qu'il y ait des victimes, mais également à assurer la continuité de l'organisation. Un BCP a pour but de minimiser l'impact d'une crise, d'une menace ou de toute autre perturbation de vos processus journaliers.

Comment déterminer le champ d'application?

Un BCP n'est pas un outil de prévention. Il vise exclusivement à assurer la continuité de votre organisation si une menace se produit. Les dommages directs d'une telle menace sont généralement couverts, mais pas les dommages indirects. Le BCP vise à prévenir les dommages indirects. Un BCP est essentiellement constitué de plusieurs scénarios spécifiques, qui peuvent être utilisés individuellement ou en combinaison lorsqu'une menace se produit. L'élaboration d'un tel scénario n'est pas axée sur la menace elle-même, mais sur l'impact de la menace et sur les solutions pour que votre organisation puisse poursuivre ses activités en cas d'indisponibilité prolongée de ressources et biens d'équipement critiques.

Par cette approche, le champ d'application devient très clair. Il s'agit de:

- l'indisponibilité prolongée de:
 - personnes
 - bâtiments
 - l'accès à des bâtiments ou sites

- services d'utilité publique, y compris les télécommunications
- TIC
- sous-traitants, et
- l'atteinte à la réputation.

Définissez dès lors au préalable tous les aspects à prendre en compte. Pour ce faire, procédez à une analyse de risques détaillée. Autrement dit, faites état des éléments qui risquent de compromettre la continuité de l'entreprise. Inventoriez tous les risques et examinez l'impact de ces risques. Sur la base de cette analyse de risques, vous pourrez ensuite définir le contenu, les priorités et l'étendue du Business Continuity Plan. Il est judicieux de bien délimiter ce BCP et de ne pas en faire un processus complexe de gestion de la continuité des activités.

Mon BCP est prêt. Et maintenant?

Une fois votre BCP mis en œuvre, vous ne pouvez pas pour autant vous reposer sur vos lauriers. Il est absolument indispensable de tester votre BCP, de s'exercer à sa mise en œuvre, de l'entretenir et de l'améliorer car votre organisation est un ensemble dynamique. Si votre Business Continuity Plan n'évolue pas avec elle ou s'il n'est pas suffisamment testé, il n'aura rapidement plus aucune utilité.



Sarah De Ridder -
sarah.deridder@be.gt.com

Votre facture: dans quelle langue?

Les factures doivent être établies dans la langue de l'arrondissement judiciaire dans lequel le siège d'exploitation de l'entreprise est établi, mais une récente modification de la réglementation en la matière apporte une certaine flexibilité. Les conditions générales, qui sont souvent annexées aux factures, font quant à elles l'objet de règles différentes.

Que prévoit la législation linguistique?

Il semble évident qu'une entreprise délivre des factures en anglais à ses clients internationaux et qu'une entreprise flamande délivre des factures en français à ses clients wallons. La réalité juridique est cependant différente. Peu d'entrepreneurs belges ont conscience que lorsqu'ils délivrent des factures, ils sont soumis à la législation linguistique locale. Une entreprise qui a son siège d'exploitation en Flandre doit établir ses factures en néerlandais, y compris à l'égard de ses clients non néerlandophones. La législation wallonne prévoit des dispositions similaires. Lorsque l'entreprise est située dans la Région de Bruxelles-Capitale, elle peut établir ses factures en néerlandais ou en français.

Une facture établie dans une mauvaise langue est irrégulière et donc nulle. En raison de cette nullité absolue, le document concerné n'existe pas en tant que facture, avec toutes les conséquences que cela peut entraîner, par exemple si la facture n'est pas payée et si l'affaire doit être portée devant le tribunal. Le tribunal devra en effet constater d'office la nullité de la facture et le débiteur ne pourra être contraint de la payer.

Adaptation du décret linguistique flamand et donc nouvelles possibilités!

Le décret linguistique flamand a été adapté sous l'impulsion de la jurisprudence européenne. L'économie transfrontalière peut en effet être entravée par des règles linguistiques trop strictes, par exemple, lorsque des clients non néerlandophones ne comprennent pas les libellés en néerlandais et s'attendent à recevoir une facture dans leur propre langue. Le décret linguistique flamand prévoit en outre qu'une autre version de

la facture ayant force de loi peut être établie dans une autre langue de l'Espace économique européen (les États membres de l'Union européenne ainsi que la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande). Ce document sera toutefois considéré comme accessoire et doit être joint en annexe à la facture originale en néerlandais.

Attention: cette possibilité vaut uniquement pour les factures adressées à une personne physique ou une entreprise établie dans un État membre de l'Espace économique européen. Si le destinataire de la facture est établi en dehors de l'Espace économique européen ou en Belgique (par exemple les clients établis en Wallonie ou à Bruxelles), il ne peut y avoir qu'une seule version de la facture ayant force de loi, à savoir celle en néerlandais. Il est évidemment toujours possible de fournir une traduction de la facture au client. Cette traduction n'aura cependant pas force de loi.

Pas même pour les parties non obligatoires?

Vous êtes libre de choisir dans quelle langue vous établissez les conditions de facturation. Néanmoins, pour que ces conditions soient opposables au client, elles doivent être établies dans une langue claire et compréhensible. Il ne suffit donc pas de faire référence sur la facture au fait que les conditions sont également disponibles dans d'autres langues. Si vous communiquez dans une langue déterminée avec votre client, il est indiqué d'établir également les conditions générales dans cette langue.

Source: Décret du 7 juillet 2017 portant diverses dispositions relatives au domaine politique de l'emploi et de l'économie sociale (MB 1er août 2017)



Magid Ben Tahar -
magid.bentahar@be.gt.com



Avis CNC récents

Avis CNC 2018/16

Attribution d'actions gratuites (Restricted Stock Units) comme bonus

Avis CNC 2018/17

Dettes garanties par une sûreté réelle – Droits et engagements hors bilan

Avis CNC 2018/18

Going concern - Règles d'évaluation en cas de cessation ou de cessation partielle des activités d'une société

Avis CNC 2018/19

Le traitement comptable des primes bénéficiaires

Avis CNC 2018/20

Le principe comptable de non-compensation

La saga de la rémunération minimale: le point sur la situation

Vous vous souvenez certainement encore de nos lettres d'information de mars et juin dans lesquelles nous attirions l'attention sur l'importance d'octroyer une rémunération (minimale) de €45.000 à (au moins) un dirigeant d'entreprise-personne physique. Comme ce sujet a fait couler beaucoup d'encre depuis lors, nous estimons qu'il est bon de faire le point sur la situation. Vous constaterez que les modalités pratiques ne sont pas toujours évidentes et que toutes les zones d'ombre n'ont malheureusement pas encore été clarifiées.

Pour rappel: la condition de base est (et reste) que toute société doit payer une rémunération (minimale) de €45.000 à (au moins) un dirigeant d'entreprise-personne physique. Si cette condition n'est pas remplie, la société ne peut pas bénéficier du taux PME (taux réduit) de l'impôt des sociétés. Cette société sera par ailleurs soumise à une cotisation supplémentaire (pour mémoire, cette cotisation supplémentaire s'applique à toutes les sociétés, donc pas uniquement aux PME).

Par dérogation à la condition de base susmentionnée, une société peut octroyer une rémunération inférieure à un dirigeant d'entreprise-personne physique à condition que cette rémunération soit au moins égale à son résultat imposable. L'administration applique à cet égard la règle des 50%: *'il n'est requis d'octroyer une rémunération de dirigeant d'entreprise d'au moins €45.000 que si le revenu imposable de la société, avant déduction de la rémunération de dirigeant d'entreprise, s'élève à €90.000 ou plus'*. Si le résultat est inférieur, la rémunération minimale requise est égale au résultat imposable augmenté de la rémunération effectivement octroyée, divisée par deux.

Exemple: Si le résultat imposable est de €60.000 et la

rémunération octroyée est de €10.000, la cotisation distincte sera en principe de €1.275, soit $(€70.000/2 - €10.000) \times 5,1\%$.

Le ministre a récemment confirmé que cette méthode de calcul s'appliquait également lorsque la rémunération était constituée d'avantages de toute nature évalués forfaitairement, le coût ne correspondant donc pas à la rémunération imposable. Autrement dit, si, dans l'exemple susmentionné, le dirigeant d'entreprise est imposé sur un avantage forfaitaire de €10.000 en raison de l'utilisation privée d'un logement, la cotisation distincte s'élève également à €1.275 (en dépit du fait que cet avantage forfaitaire ne constitue évidemment pas une charge et sans tenir compte des frais réels qui diffèrent évidemment du montant de l'avantage forfaitaire).

La cotisation effectivement due sera en principe quelque peu inférieure, étant donné qu'il s'agit en l'occurrence d'un calcul itératif. En effet, contrairement à l'impôt des sociétés ordinaire, cette cotisation est déductible fiscalement. Autrement dit, du fait de la comptabilisation de la cotisation distincte (via la provision fiscale), le résultat imposable diminue et la cotisation due diminue donc également, de sorte que le résultat imposable augmente à nouveau, etc.



Les sociétés qui n'attribuent pas de rémunération ou qui sont uniquement administrées par d'autres sociétés paieront donc, pour l'exercice d'imposition 2019, une cotisation supplémentaire – en fonction de leur résultat imposable – de maximum €2.295.

S'il n'y a pas de résultat imposable, la cotisation distincte n'est pas due. Attention: dans certains cas, il est question d'une base imposable minimale, par exemple, 40% des avantages de toute nature octroyés pour voitures de société. Le résultat imposable peut également augmenter à la suite d'un contrôle fiscal, ce qui donnera également lieu à l'application de la cotisation distincte (ou à une augmentation de la cotisation distincte).

Un groupe de sociétés (1) qui sont liées (cf. article 11 C. soc.) et (2) dont la moitié au moins des dirigeants d'entreprise sont les mêmes personnes physiques, peut éviter la cotisation distincte en payant à au moins un des dirigeants communs une rémunération minimale de €75.000. Si la rémunération payée au dirigeant commun est inférieure, la cotisation distincte n'est due qu'une seule fois (et non par chaque société). La cotisation distincte est alors calculée en fonction du minimum de €75.000 et due par la société au résultat imposable le plus élevé (sauf si celle-ci satisfait individuellement à la condition de rémunération minimale).

C'est principalement le régime dérogatoire pour sociétés liées qui soulève encore de nombreuses questions: par exemple, qu'en est-il si les exercices des sociétés diffèrent (exercices décalés) ou qu'en est-il des rémunérations dans une société étrangère liée? Cette approche par groupe concerne uniquement (la possibilité d'éviter) la cotisation distincte. Aux fins de l'application du taux réduit, chaque société liée doit satisfaire individuellement à la condition de rémunération minimale (de €45.000).

La question de l'intérêt d'augmenter la rémunération d'un dirigeant d'entreprise et/ou de la réorganisation d'un groupe et de ses mandats ne sera pas toujours simple à trancher et dépend de divers facteurs. Nous nous ferons un plaisir d'évaluer avec vous tous les éléments de fait et, sur la base de cette évaluation, de répondre à vos questions.



Frederik De Graeve -
frederik.degraeve@be.gt.com

En voyage d'affaires à l'étranger – Possibilité d'indemnité forfaitaire

Les travailleurs en voyage ou mission de service à l'étranger peuvent recevoir une indemnité forfaitaire journalière exonérée d'impôts et de cotisations de sécurité sociale. Le montant de l'indemnité est basé sur les indemnités de séjour octroyées par le SPF Affaires étrangères. À cet égard, une distinction est établie entre les missions de courte durée (maximum 30 jours calendrier – voir colonne A) et les voyages d'affaires de longue durée (plus de 30 jours calendrier consécutifs – voir colonne B).

Cette indemnité couvre les frais de repas, de transport local et autres menues dépenses (en-cas, téléphone et pourboires,...). Si l'employeur paie lui-même une partie de ces frais (par exemple via la note d'hôtel qui comprend les repas et/ou les menues dépenses), l'indemnité journalière doit être réduite de 15% (petit-déjeuner), 35% (repas de midi), 45% (repas du soir) ou 5% (menues dépenses). Les chèques-repas octroyés doivent également être déduits. Le forfait ne couvre pas les frais de logement ni les frais de déplacement depuis et vers l'étranger. Des pièces justificatives sont encore requises à cet effet.

L'employeur peut octroyer une indemnité journalière complète par jour complet d'absence (c'est-à-dire par jour entre deux nuitées en déplacement professionnel) et pour les voyages d'affaires avec départ et retour le même jour avec une absence d'au moins 10 heures. En cas de voyages de plusieurs jours, une demi-indemnité journalière (50%) peut être octroyée pour le jour du départ et le jour du retour. En cas de mission dans différents pays, le lieu de la nuitée est décisif en vue de déterminer l'indemnité journalière forfaitaire pour la journée suivante.

En cas d'installation définitive à l'étranger, l'indemnité forfaitaire doit être supprimée. La prolongation volontaire d'un voyage par le travailleur n'est donc évidemment plus considérée comme un déplacement professionnel.

Enfin, il convient de faire remarquer que le fisc accepte la déductibilité totale de ces indemnités dans le chef de l'employeur. Autrement dit, la limitation de la déduction applicable aux frais de restaurant n'est en l'occurrence pas d'application.

La liste par pays est régulièrement adaptée et publiée par le Ministère des Affaires étrangères. Vous trouverez, ci-après, un aperçu des montants en vigueur depuis le 6 juillet 2018 tels qu'ils ont été fixés pour nos principaux partenaires commerciaux.

Pays	A	B
	EUR	EUR
Autriche	95	57
Canada	100	60
Danemark	105	63
Finlande	104	62
France	95	57
Allemagne	93	56
Grèce	82	49
Irlande	104	62
Italie	90	54
Japon	105	63
Luxembourg	92	55
Pays-Bas	93	56
Norvège	99	59
Portugal	80	48
Espagne	87	52
Suède	97	58
Suisse	105	63
Royaume-Uni	101	61
États-Unis	105	63



Bart Verstuyft -
bart.verstuyft@be.gt.com

En quoi un mandat de protection extrajudiciaire peut-il vous être utile?

Si demain vous avez un accident de voiture et êtes plongé(e) dans un coma temporaire, qui se chargera d'administrer votre entreprise? Et si vous êtes atteint(e) de démence, qui gèrera votre patrimoine?

Que se passera-t-il si vous ne faites rien?

Si vous ne faites rien et que vous n'êtes plus capable de manifester votre volonté, à savoir si vous n'êtes plus en mesure de poser certains actes ou de prendre des décisions, le juge mettra votre patrimoine en fiducie et désignera un administrateur. Vous n'aurez en l'occurrence aucun droit de regard sur le choix de l'administrateur. Vous ne pourrez par ailleurs plus poser certains actes concernant votre patrimoine, telles les donations de biens privés (même de biens communs) parce que vous ne pourrez plus manifester votre volonté personnelle.

Solution: le mandat de protection extrajudiciaire

Vous pouvez éviter cela en établissant en temps utile un mandat de protection extrajudiciaire. Un mandat de protection extrajudiciaire est un mandat qu'une personne capable (mandant) donne à une autre personne (mandataire) en vue d'autoriser cette personne, en prévision d'une éventuelle incapacité future, à poser certains actes concernant son patrimoine.

Il vous permet de décider vous-même - ce qui n'est pas le cas en cas de désignation par un juge - qui gèrera votre patrimoine si vous êtes frappé(e) d'une incapacité permanente ou temporaire.

Concrètement

Dans le cas d'une incapacité temporaire, le mandat de protection extrajudiciaire prend effet lorsqu'il est prouvé que vous n'êtes plus capable et prend fin dès le moment où vous

êtes à nouveau en mesure d'administrer personnellement votre patrimoine. La **preuve** à fournir est précisée dans le mandat de protection extrajudiciaire. De préférence, un simple certificat délivré par un médecin – le cas échéant choisi par vous dans le mandat de protection extrajudiciaire – suffit.

Vous pouvez préciser dans le mandat quels actes votre **mandataire** peut poser pour vous. Il s'agit non seulement d'actes de gestion, mais également d'actes de disposition. Dressez-en une liste concrète, telle que l'achat ou la vente de biens immobiliers, les donations ou même la modification de votre contrat de mariage,... Il est également possible de préciser comment vous souhaitez que votre entreprise soit administrée.

Il est toujours conseillé de désigner un successeur et une **personne de confiance** en plus de votre mandataire. Cette personne de confiance pourra exercer une surveillance sur votre mandataire et défendra toujours vos intérêts. Tout intéressé, comme votre **notaire**, pourra en outre contacter le tribunal s'il soupçonne une mauvaise gestion de la part de votre mandataire.

Le mandat de protection extrajudiciaire doit être reçu par un notaire, qui se chargera de le faire enregistrer dans le Registre central des contrats de mandat. Il est ainsi toujours possible en cas d'incapacité de contrôler si vous avez fait établir un mandat de protection extrajudiciaire et quels sont vos souhaits concernant la gestion de votre patrimoine.



Kathleen Van Elsacker -
kathleen.vanelsacker@be.gt.com

Votre entreprise est-elle prête pour le Brexit?

De nombreux entrepreneurs se heurtent à la question de savoir ce que le Brexit risque de signifier pour leur entreprise. En attendant, le temps s'écoule inexorablement et la date du **29 mars 2019** approche à grands pas. À cette date, le Brexit deviendra officiel et seuls deux scénarios seront possibles: soit il y aura un accord ('deal'), soit il n'y aura pas d'accord ('no deal').

- Si l'Union européenne ne parvient pas à un accord avec le Royaume-Uni (**'no-deal scenario'**), les activités commerciales se poursuivront aux conditions normales de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Dans ce cas, le Royaume-Uni cessera d'être membre du marché intérieur et de l'union douanière, avec toutes les conséquences que cela implique, entre autres au niveau des tarifs et contrôles douaniers. En matière de services, la référence sera le *General Agreement on Trade in Services* (GATS).
- Si un accord complet intervient/est approuvé concernant la nouvelle collaboration et la sortie du marché intérieur et de l'union douanière (**'deal-scenario'**) et uniquement dans ce cas, une période de transition débutera après le 29 mars 2019, dont l'échéance est actuellement prévue le 31 décembre 2020. Durant cette période, tout continuera autant que possible comme avant.

À présent que la première période de négociations est terminée (sommet de l'Union européenne du 18 octobre 2018), il semble que les négociations soient déjà dans l'impasse et qu'on s'oriente de plus en plus vers un 'no-deal scenario'.

Et maintenant?

Malgré l'incertitude actuelle, les entreprises doivent agir en 'bon père de famille' et se préparer autant que possible à la séparation prévue et ce, indépendamment des zones d'ombre

qui subsistent actuellement quant aux possibles accords commerciaux qui pourraient encore être conclus entre le Royaume-Uni et l'Union européenne.

Dans le cas d'un 'hard Brexit' ('no-deal scenario'), la libre circulation des biens, capitaux, services et personnes (les libertés fondamentales), qui constituaient la base du marché unifié, ne sera plus respectée par le Royaume-Uni. Il est évident que dans ce cas, les décisions de la Cour de justice de l'Union européenne, en tant que gardienne de ces libertés fondamentales, ne seront plus non plus respectées.

Il en résultera un important dérèglement des échanges commerciaux normaux avec l'Union européenne. Les pratiques commerciales actuelles qui, depuis l'adhésion du Royaume-Uni à l'Union européenne, étaient conformes aux directives et réglementations européennes, cesseront de l'être. D'anciennes restrictions commerciales, comme les aides d'État interdites ou les mesures visant à limiter les importations, pourraient refaire surface.

Conséquences potentielles

- Les prestataires de services financiers n'auront plus accès au marché européen faute de disposer d'un passeport européen ('European Passport'). Dans ce contexte, les managers / gestionnaires de fonds européens (UCITS, AIF,...)



entre autres seront contraints de transférer leur siège du Royaume-Uni vers l'Union européenne.

- Les entreprises britanniques ne pourront plus bénéficier des subventions européennes à la recherche scientifique.
- Le Royaume-Uni ne pourra plus faire partie des institutions de l'Union européenne.
- Les citoyens de l'Union européenne et les citoyens britanniques seront à nouveau soumis à des contrôles aux frontières, ils devront disposer de visas et autorisations de travail et leurs diplômes ne pourront plus être homologués automatiquement.
- Les activités des autorités réglementaires britanniques et européennes et les réglementations promulguées par ces autorités ne seront plus acceptées automatiquement.
- Les normes techniques et méthodes de travail ne seront plus automatiquement conformes aux prescriptions européennes / britanniques.
- ...

Outre les conséquences non fiscales susmentionnées, il convient de tenir compte des conséquences potentielles du Brexit pour les entreprises établies en Belgique (et au Royaume-Uni) en ce qui concerne les impôts indirects (TVA et douane), mais aussi l'impôt des sociétés.

Impact potentiel en matière d'impôt des sociétés

La fin du marché économique unifié et le fait de ne plus devoir respecter les directives et la réglementation européennes, telles qu'elles découlent, entre autres en matière d'impôt sur les revenus, de la Directive Fusions, de la Directive Mère/Fille et de la Directive Intérêts/Redevances, auront pour effet que les opérations réalisées entre des entreprises belges et britanniques avant et après le Brexit subiront des traitements fiscaux différents.

En outre, les opérations localisées au sein ou dehors de l'Union européenne seront soumises à des réglementations différentes et devront par conséquent être traitées différemment.

Il n'est par ailleurs pas exclu que le Royaume-Uni baisse considérablement son taux d'imposition des sociétés en vue de maintenir ou d'attirer des activités économiques, de sorte que plusieurs dispositions anti-évasion de l'impôt des sociétés belges pourraient être activées.

Il convient essentiellement de distinguer trois catégories d'opérations qui méritent une attention particulière par rapport

à l'impôt des sociétés dans un scénario post-Brexit, à savoir:

- les restructurations transfrontalières: fusions, scissions, apports, transferts de siège...
- les répartitions transfrontalières de coûts, tels que les intérêts, redevances, primes d'assurances extralégales... Non seulement la déduction fiscale dans le chef du débiteur belge mais également l'application éventuelle du précompte mobilier belge sont remises en question à cet égard
- les répartitions transfrontalières de revenus, tels que dividendes, avantages anormaux...

Dans cette analyse, nous ne devons pas nous limiter aux règles de l'impôt des sociétés belge car certaines libertés européennes peuvent rester d'application dans des conditions spécifiques (indépendamment de tout accord entre l'Union européenne et le Royaume-Uni). Qui plus est, la convention bilatérale préventive de la double imposition qui existe actuellement avec le Royaume-Uni gagnera en importance.

Impact potentiel en matière d'impôts indirects

La sortie du marché européen unifié et de l'union douanière européenne donnera évidemment lieu à d'inévitables retards et s'accompagnera de frais supplémentaires au niveau des échanges commerciaux. Les entreprises doivent dès lors examiner minutieusement l'impact sur leur chaîne d'approvisionnement et sur leurs systèmes administratifs et, si nécessaire, réorienter leurs activités pour éviter des frais de fonctionnement supplémentaires indésirables.

Dans ce contexte, les entreprises belges / britanniques devront, entre autres, tenir compte des impondérables suivants:

- la perception de droits de douane OMC potentiellement plus élevés et de la TVA sur les importations
- l'enregistrement (en temps utile) des numéros EORI nécessaires et l'obtention des autorisations nécessaires en matière de douane et accises afin de pouvoir réaliser les importations et exportations au départ de l'Union européenne
- les demandes de certificats d'origine et autres certificats, l'application éventuelle de tarifs préférentiels et non préférentiels, l'introduction de barrières commerciales, telles que les mesures antidumping, les mesures antisubvention, les taxes compensatoires
- l'achat et l'implémentation des logiciels douaniers spécialisés nécessaires dès lors que l'entreprise entend se charger elle-même des formalités en matière d'importation et d'exportation
- les négociations contractuelles opportunes avec les agences en douane et prestataires de services logistiques

- si l'entreprise souhaite avoir recours à leurs services en vue de l'accomplissement des formalités douanières requises. Compte tenu du fait que ces agences seront submergées de demandes dans le cadre du Brexit (forte augmentation du nombre d'opérations, (im)possibilité de disposer des moyens nécessaires (IT et entrepôts) en temps utile, et (im)possibilité de disposer immédiatement de capital humain qualifié), ces négociations risquent de prendre du temps et d'augmenter les coûts des nouveaux contrats et des contrats existants
- la demande en temps utile des numéros de TVA nécessaires et la mise en place des reportings supplémentaires en matière de TVA. En ce qui concerne les numéros de TVA existants: procéder aux conversions requises des numéros de TVA européens directs en numéros de TVA avec un représentant fiscal (car obligatoire pour les entreprises non UE)
- la demande de l'autorisation TVA nécessaire pour appliquer le régime de report de perception de la taxe sur les importations
- la suppression des mesures de simplification TVA pour le travail à façon, les échanges triangulaires, les envois consignés...
- les possibles nouvelles réglementations et obligations britanniques en matière de TVA
- les adaptations ERP concernant les profils de clients et fournisseurs, les codes TVA...
- l'analyse et l'adaptation de la logique ERP mise en place
- la renégociation des contrats existants avec les fournisseurs et clients afin d'éviter les frais supplémentaires lors des échanges commerciaux
- ...

En quoi pouvons-nous vous aider dans un environnement Brexit en pleine évolution?

L'identification des points névralgiques potentiels et l'identification des opportunités nouvelles en temps utile sont essentielles pour parvenir à une réorientation judicieuse des moyens et des personnes dans l'entreprise à la suite du Brexit. Un business change clairement structuré ne s'opère toutefois pas en un jour. Il convient par ailleurs de tenir compte de l'incertitude actuelle: quel scénario va se produire le 29 mars 2019? Une initiative que vous pouvez d'ores et déjà prendre consiste à identifier les conséquences fiscales potentielles pour votre entreprise avec l'aide de vos conseillers spécialisés Grant Thornton. Nous nous ferons un plaisir de procéder avec vous à une analyse d'impact.

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur notre page dédiée au Brexit: www.grantthornton.co.uk/brexit



Koenraad De Bie -
koenraad.debie@be.gt.com



Chris Peeters -
chris.peeters@be.gt.com

L'ONSS élargit la notion 'à charge de l'employeur'

Les Instructions administratives récemment publiées pour le troisième trimestre de 2018 prouvent que l'Office national de sécurité sociale (ONSS) donne une interprétation élargie à la notion de rémunération aux fins de la perception des cotisations de sécurité sociale. L'ONSS interprète la notion 'à charge de l'employeur' dans un sens plus large. Les avantages directement octroyés à des travailleurs par une tierce partie qui n'est pas l'employeur, sans l'intervention de l'employeur, peuvent être considérés comme une rémunération par l'ONSS.

Nous nous intéresserons ci-après de plus près aux notions de rémunération et 'à charge de l'employeur' ainsi qu'aux conséquences de leur interprétation élargie.

Notion de rémunération

La notion de rémunération est définie et interprétée de différentes manières en droit belge. La notion ne revêt ainsi pas la même signification en droit fiscal et en droit du travail, et même en droit du travail, la rémunération ne fait pas l'objet d'une définition univoque.

La notion de rémunération en droit de la sécurité sociale est définie comme suit:

«*Tout avantage en espèces ou évaluable en argent:*

- *que l'employeur alloue au travailleur en **contrepartie** de prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail, ou*
- *auquel le travailleur a droit en raison de son engagement, **à charge de l'employeur**, soit directement, soit indirectement (par exemple pourboire ou service, somme payée par fonds de sécurité d'existence)»*

Dans la plupart des cas, la qualification d'un avantage octroyé au titre de rémunération et, partant, l'exigibilité des cotisations de sécurité sociale ne font aucun doute.

Mais qu'en est-il par exemple lorsqu'un avantage évaluable en argent (options sur actions par exemple) est octroyé par une société mère à des travailleurs d'une filiale sans aucune intervention (financière) de la filiale-employeur?

Notion 'à charge de l'employeur'

La notion 'à charge de l'employeur' n'est pas définie dans la loi, de sorte que nous sommes contraints de nous tourner vers la jurisprudence pour son interprétation.

Selon la Cour de cassation, un avantage qui est octroyé directement aux travailleurs de la filiale-employeur et qui est pris en charge financièrement par la société mère, est réputé être à la charge de la filiale-employeur si les travailleurs peuvent exiger de la filiale-employeur le paiement de l'avantage sur la base de leurs conditions de travail (par exemple parce que l'octroi de l'avantage est prévu dans le contrat de travail).

Jusqu'il y a peu, c'était également le point de vue de l'ONSS. L'ONSS donne à présent une interprétation élargie à la perception indirecte d'un avantage à charge de l'employeur et considère qu'il suffit que l'octroi de l'avantage soit la conséquence des prestations exécutées dans le cadre du contrat de travail conclu avec l'employeur ou soit lié à la fonction exercée par le travailleur chez l'employeur pour que l'avantage soit qualifié de rémunération.

Il n'est donc plus formellement requis que l'employeur soit la personne à qui le travailleur doit s'adresser s'il ne perçoit pas l'avantage pour que l'avantage soit considéré comme rémunération.

Dans notre exemple, l'avantage qu'une société mère octroie aux travailleurs de la filiale-employeur, est considéré comme rémunération par l'ONSS:

- si l'avantage est octroyé:
 - en contrepartie d'un travail exécuté en vertu du contrat de travail conclu avec la filiale-employeur, ou
 - en lien avec la position du travailleur auprès de la filiale-employeur
- que les coûts financiers de l'avantage soient refacturés ou non par la société mère à la filiale-employeur, et
- que les travailleurs puissent exiger ou non de la filiale-employeur le paiement de l'avantage sur la base de leurs conditions de travail.

Conséquence de l'interprétation élargie de la notion 'à charge de l'employeur'

L'interprétation élargie de la notion 'à charge de l'employeur' comporte le risque que tous les avantages octroyés à un travailleur soient toujours considérés comme rémunération par l'ONSS, quelle que soit la qualité de l'entité qui octroie ou prend en charge financièrement les avantages.

L'octroi d'un avantage implique en effet presque toujours un lien avec l'occupation du travailleur au service de l'employeur considéré et l'avantage sera dès lors presque toujours octroyé en contrepartie du travail exécuté ou à tout le moins lié à la fonction du travailleur chez l'employeur.

Autrement dit, si une société mère octroie un avantage aux travailleurs de sa filiale(-employeur), elle le fera généralement uniquement parce que les travailleurs sont au service de la filiale(-employeur). Dans le cadre de l'interprétation élargie par l'ONSS de la notion 'à charge de l'employeur', les avantages ainsi octroyés sont considérés comme rémunération et donc soumis aux cotisations de sécurité sociale.

La question se pose de savoir si cette interprétation élargie de la notion 'à charge de l'employeur' pourra être maintenue ou si la jurisprudence rappellera l'ONSS à l'ordre.

En attendant, il est indiqué, en ce qui concerne l'octroi 'indirect' d'avantages, de contrôler systématiquement si l'avantage octroyé doit être considéré comme rémunération et est donc soumis aux cotisations de sécurité sociale belges.



Jeroen Bouwsma -
jeroen.bouwsma@be.gt.com

Avantages TIC: précisions concernant l'évaluation forfaitaire

Comme vous le savez peut-être, de nouveaux forfaits s'appliquent depuis le 1er janvier 2018 en vue de l'évaluation des avantages en nature résultant de l'utilisation privée d'un PC ou ordinateur portable (€6 par mois), d'une tablette (€3 par mois), d'un GSM ou smartphone (€3 par mois), d'un abonnement de téléphonie (€4 par mois) et d'un abonnement à Internet (€5 par mois, quel que soit le nombre d'appareils). Pour un smartphone avec abonnement, l'avantage de toute nature s'élève donc à €144 par an.

Ces forfaits sont désormais acceptés tant par l'ONSS que par le fisc. Récemment, toutefois, tous deux ont communiqué certaines précisions qui montrent qu'ils ne sont hélas pas encore tout à fait sur la même longueur d'onde. Il convient de contrôler voire d'adapter les polices internes d'utilisation en fonction de ces points de vue.

Quote-part personnelle du travailleur (intervention globale vs. intervention spécifique)

Si le travailleur intervient dans l'utilisation privée, le montant forfaitaire est réduit à concurrence de cette quote-part personnelle. Étant donné qu'il existe des forfaits distincts pour les différents avantages (voir ci-dessus), cette quote-part personnelle peut uniquement être portée en déduction de l'avantage spécifique pour lequel le travailleur intervient.

Exemple: un travailleur peut passer des appels privés illimités avec un GSM mis à sa disposition, mais doit pour cela payer €10 par mois. Ce montant peut uniquement être porté en déduction du forfait pour l'abonnement de téléphonie et

ne peut pas être déduit du forfait pour l'appareil ou pour l'abonnement à Internet. Autrement dit, le solde (€6 par mois) ne peut être porté en déduction des autres forfaits.

Si toutefois l'employeur demande une intervention mensuelle globale, l'avantage total peut être réduit à concurrence du montant de cette intervention.

Si l'employeur demande une intervention unique (par exemple, le travailleur paie un montant unique au moment de l'achat du GSM), la déduction de ce montant peut être étalée sur plusieurs mois. L'ONSS et le fisc ont une vision différente à propos de la période sur laquelle la déduction peut être étalée:

- L'ONSS accepte que la déduction soit appliquée au forfait pour le trimestre au cours duquel le travailleur paie son



intervention unique et aux forfaits des trois trimestres suivants.

- Le fisc considère que – compte tenu du principe d'annualité – la déduction n'est possible qu'au cours de l'année calendrier du paiement.

Systeme de split bill

Si le travailleur paie correctement l'intégralité de son utilisation privée du téléphone et/ou d'Internet, il ne doit pas déclarer d'avantage ni pour l'abonnement de téléphonie/à Internet, ni pour l'appareil et ce, quel que soit le système utilisé: deux cartes SIM (dual sim), un système grâce auquel le travailleur indique en appuyant sur une touche qu'il s'agit d'un appel privé, un forfait justifié pour l'utilisation professionnelle où le travailleur paie pour la consommation qui dépasse ce forfait... Dans ce dernier cas, le fisc insiste sur le fait que ce plafond doit être fixé conformément à des normes et critères sérieux et doit par conséquent correspondre à la réalité.



Bart Verstuyft -
bart.verstuyft@be.gt.com

Le fisc ne l'accepte que lorsque l'utilisation privée est facturée séparément et directement par le fournisseur au travailleur. Ce n'est donc pas le cas lorsque le travailleur paie une quote-part personnelle (ou que l'employeur opère une retenue sur sa rémunération nette). L'ONSS a une interprétation plus souple en la matière: le travailleur peut payer son utilisation privée directement au fournisseur ou à son employeur.

Utilisation privée occasionnelle pendant les heures de travail

Enfin, le fisc considère qu'une utilisation privée occasionnelle pendant les heures de travail ne donne pas lieu à un avantage de toute nature. L'ONSS ne s'est quant à lui pas encore prononcé sur la question, de sorte qu'il se peut qu'un avantage de toute nature soit porté en compte aux fins de la perception des cotisations de sécurité sociale.



Cindy Nys -
cindy.nys@be.gt.com

Nouveautés en matière d'administration sous le nouveau Code des sociétés et des associations

Le ministre de la Justice a voulu s'atteler à la modernisation du droit des sociétés et des associations. Vous en avez certainement entendu parler. À cet effet, un Code des sociétés et des associations (en abrégé CSA), qui remplacera l'actuel Code des sociétés et la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les fondations, les partis politiques européens et les fondations politiques européennes, sera introduit.

Le projet du CSA a été déposé au Parlement avant l'été, mais depuis celui-ci a déjà été soumis à deux reprises à l'avis du Conseil d'État et fait actuellement encore l'objet d'amendements déposés au Parlement. Bien que le texte de loi définitif n'ait donc pas encore été arrêté, nous souhaitons, au cours des prochains mois, vous faire part des principales modifications.

Dans cette première contribution, il sera question des nouveautés en matière d'administration de la SA et de la SRL (en tant que successeur de la SPRL).

Possibilité d'administration unipersonnelle de la SA

L'administration unipersonnelle sera désormais également possible dans la société anonyme (SA). À ce jour, une SA doit être administrée par un conseil d'administration collégial, composé d'au moins trois membres. Seules les SA qui comptent deux actionnaires ou moins peuvent être administrées par deux administrateurs.

L'obligation de disposer d'un conseil d'administration collégial composé de plusieurs personnes posait problème

dans bon nombre de PME qui avaient adopté la forme d'une SA, étant donné - entre autres en raison du risque de responsabilité - qu'il y avait souvent trop peu de candidats pour seconder (le représentant de) l'actionnaire principal au conseil d'administration. Cette situation pouvait également poser problème pour l'actionnaire principal car l'obligation de nommer au moins un collègue-administrateur l'obligeait à tolérer au moins un 'indiscret' au plus haut niveau administratif et à lui accorder certains droits de vote et d'investigation légaux.

La possibilité d'administration unipersonnelle de la SA sera

dès lors accueillie avec enthousiasme dans la pratique car elle permettra de simplifier considérablement l'administration de la PME-SA.

L'unique administrateur d'une SA pourra par ailleurs se voir accorder un droit de veto à l'égard de certaines décisions (modification des statuts, distribution des bénéfices...), ce qui peut être très intéressant, surtout dans le contexte de la succession familiale.

Suppression du terme de 'gérant' dans la SRL

À ce jour, l'organe de gestion d'une société privée à responsabilité limitée est qualifié de gérant ou de collège de gérants, tandis que dans le contexte d'une SA et dans celui d'une société coopérative à responsabilité limitée (SCRL), on parle d'administrateur ou de conseil d'administration.

Le législateur a choisi de ne plus faire cette distinction, de sorte qu'il sera désormais également question d'administrateur dans le contexte d'une société à responsabilité limitée (SRL), à savoir le successeur de la SPRL. Le terme de 'gérant' disparaîtra donc progressivement.

Interdiction pour une même personne de siéger en plusieurs qualités au sein d'un même organe de gestion

À ce jour, il est possible de siéger en plusieurs qualités au sein d'un organe de gestion collégial d'une société, par exemple en nom propre et en tant que représentant permanent d'un ou plusieurs autres administrateurs-personnes morales. Dans la pratique, on avait souvent recours à cette solution pour atteindre le nombre minimum d'administrateurs ou pour accorder effectivement un droit de vote multiple à une personne déterminée au sein du conseil d'administration.

En vertu de la nouvelle loi, une même personne ne pourra plus être désignée comme membre du conseil d'administration qu'en une seule qualité. Les sociétés qui pratiquent aujourd'hui le cumul devront y mettre un terme.

Possibilité d'un modèle d'administration duale

Toute SA (à l'exclusion des SRL donc) aura la possibilité d'opter pour un modèle d'administration duale, avec un conseil de surveillance global nommé par l'assemblée générale, qui constituera lui-même un conseil de direction.

Il s'agit d'un 'véritable' système dual, dans lequel aucun administrateur ni directeur ne peut siéger au sein des deux organes. Les deux organes ont par ailleurs des compétences

exclusives distinctes: le conseil de surveillance, comme son nom l'indique, exercera une surveillance sur le conseil de direction qui assumera la direction opérationnelle de la société et aura la compétence résiduelle, ce qui signifie que le conseil de direction sera compétent pour tout ce qui n'a pas été attribué au conseil de surveillance ou à l'assemblée générale par le CSA et les statuts.

Il ne fait aucun doute que le modèle d'administration duale sera perçu comme trop contraignant par de nombreuses PME, d'autant que le législateur n'a pas prévu la possibilité d'introduire un modèle dual avec un conseil de direction répondant à un administrateur individuel.

Le système ci-dessus remplacera l'actuel comité de direction qui, après l'introduction du CSA, n'existera plus que pour les sociétés du secteur financier (par exemple, les banques et les compagnies d'assurances).

Possibilité de protection contre le licenciement et de régimes de licenciement pour les administrateurs d'une SA

À ce jour, le Code des sociétés prescrit que le mandat d'un administrateur d'une SA peut être révoqué à tout moment par l'assemblée générale (révocabilité 'ad nutum'), ce qui signifie qu'il est actuellement impossible d'offrir à l'administrateur d'une SA - en sa qualité d'administrateur - une protection contre le licenciement, par exemple en fixant un délai de préavis ou en lui octroyant une indemnité de licenciement déterminée.

La révocabilité 'ad nutum' est toujours la règle dans le CSA, mais le législateur prévoit la possibilité d'y déroger dans les statuts ou - si les statuts ne mentionnent rien qui y fasse obstacle - dans le contrat conclu avec l'administrateur. Il sera dès lors possible de protéger un administrateur contre le licenciement pendant une période déterminée, par exemple en lui garantissant une durée minimale déterminée ou en prévoyant un délai de préavis ou une indemnité de licenciement.

Redéfinition de la gestion journalière

Dans son arrêt du 26 février 2009, la Cour de cassation a considéré que les actes qui ne relèvent pas de la vie quotidienne de la société (actes non récurrents) ne relèvent de la gestion journalière que s'ils sont de peu d'importance et nécessitent une solution d'une promptitude telle qu'ils ne peuvent attendre une réunion du conseil d'administration. Cet arrêt a eu pour effet que, dans la pratique, seul un nombre limité d'actes non récurrents relevaient de la gestion journalière



et que, pour ce motif, il fallait souvent travailler avec des mandats spéciaux afin de garantir une représentation correcte.

Le nouveau CSA renoue avec l'ancienne doctrine d'avant l'arrêt de la Cour de cassation de 2009 et définit la gestion journalière comme (i) les actes courants/décisions courantes et (ii) les actes non courants/décisions non courantes dont le peu d'importance ou (donc plus et) l'urgence ne justifient pas la convocation du conseil d'administration. Cette dernière précision implique qu'un plus grand nombre de décisions/d'actes relèveront à nouveau de la gestion journalière, ce qui dans la pratique sera applaudi.

Gestion journalière aussi dans une SRL

Nous précisons qu'il sera également possible sous la nouvelle loi de désigner un organe de gestion journalière dans la nouvelle SRL. Cette possibilité fait actuellement encore défaut pour la SPRL.

Nouvelle procédure de règlement des conflits d'intérêts

Plusieurs nouveautés sont également à signaler en matière de règlement des conflits d'intérêts. Cette procédure s'applique lorsqu'un administrateur a un intérêt financier à une décision qui doit être prise par l'organe de gestion, qui est opposé à celui de la société (ci-après dénommé 'intérêt opposé'). Un exemple classique est l'administrateur qui est propriétaire d'un immeuble et qui le loue à la société.

À ce jour, il y a un amalgame de procédures qui varient selon la forme juridique, les activités, le modèle de gestion et le nombre d'associés de la société concernée.

Après l'introduction du CSA, le principe de base sera que l'administrateur en question ne pourra plus participer aux délibérations ni au vote concernant un point de l'ordre du jour auquel il a un intérêt opposé.

Si il y a d'autres administrateurs qui n'ont pas d'intérêt opposé, ils prendront la décision.

Si l'administrateur qui a un intérêt opposé est l'unique administrateur ou si tous les administrateurs ont un intérêt opposé, la décision devra être soumise à l'assemblée générale. Si l'administrateur qui a un intérêt opposé est également actionnaire, il pourra participer normalement aux délibérations et au vote sur la décision proposée lors de l'assemblée générale.

Si l'assemblée générale approuve la décision, l'organe de gestion (y compris l'administrateur qui a l'intérêt opposé) pourra exécuter la décision normalement.

Si l'intérêt opposé se présente au niveau du comité de direction, la décision devra être soumise au conseil de surveillance. Si des membres du conseil de surveillance ont un intérêt opposé, il sera procédé de la manière décrite ci-dessus (abstention du membre ayant un intérêt opposé et, le cas échéant, soumission de la décision à l'assemblée générale).

Dans une prochaine publication, nous nous intéresserons de plus près à la SRL sans capital.



Tim Dausy -
tim.dausy@be.gt.com

Séminaires & formations

Date	Sujet	Location
27 novembre 2018	Comment déterminez-vous le prix des actions d'une acquisition?	Vilvorde
19 décembre 2018	Votre commerce avec le Royaume-Uni-Quid après le 29 mars?	Anvers
24 janvier 2019	TVA et commerce avec d'autres états membres de l'UE	Vilvorde
7 février 2019	Points d'attention au bilan	Schaerbeek
21 mars 2019	Acquérir ou vendre une entreprise avec succès	Vilvorde / Louvain
4 avril 2019	Entrepreneuriat international via filiale ou établissement stable	Bruxelles
4 avril 2019	Acquérir ou vendre une entreprise avec succès	Vilvorde / Louvain
25 avril 2019	Acquérir ou vendre une entreprise avec succès	Vilvorde / Louvain
25 avril 2019	Reprise et cession d'une entreprise via asset deal ou share deal	Bruxelles
25 avril 2019	Points d'attention au bilan	Sint-Denijs-Westrem
16 mai 2019	Points d'attention au bilan	Hasselt

Contact

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 (6e étage)
Oktrooiplein 1
9051 Gand
T +32 (0)9 274 06 06

Hasselt

Ilgatlaan 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

Editeur responsable

Geert Lefebvre
contact@be.gt.com

www.grantthornton.be



Grant Thornton
An instinct for growth™

© 2018 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.