

Fiduciaire Actualités.



Charges salariales élevées, nouvelle réglementation et pénurie de talents

Les modifications législatives apportées au droit social et la pénurie sur le marché du travail, vous placent devant deux gros défis. Vous devez garder le coût salarial sous contrôle et vous devez tenir compte des exigences imposées par la réforme du marché du travail.

Coût salarial sous contrôle

Le gouvernement a confirmé le blocage des salaires pour 2013/2014. Vous n'aurez donc pas à craindre des hausses salariales supplémentaires imposées par votre secteur. Cependant, ce blocage salarial ne signifie pas qu'en 2013/2014, vous perdrez toute marge de manœuvre pour mener une politique salariale adéquate.

Comment pouvez-vous garder votre coût salarial sous contrôle grâce à des techniques de rétribution alternatives, tout en augmentant le net de vos collaborateurs? Ajoutons que certains extras ne sont pas visés par la norme salariale: p.e. l'octroi de cadeaux, les remboursements de frais, ... mais aussi le bonus salarial via la CCT 90bis. La mise au point d'une politique de rétention est donc nécessaire. Une série d'outils financiers de rétention (options sur actions, comité de direction, structure de partenariat, ...) peuvent vous aider à fidéliser vos collaborateurs.

Les travailleurs (et indépendants) doivent/peuvent rester actifs plus longtemps. Le plan pour l'emploi des travailleurs âgés (CCT 104) constitue même une obligation officielle de garder au travail les plus de 45 ans et de continuer à les engager par le biais de différentes mesures. Outre leur productivité soi-disant moindre, le coût des travailleurs plus âgés représente souvent un obstacle ((in)justifié?) pour les employeurs. Il existe pourtant quelques moyens pour réduire ce coût, ainsi que pour garder vos collaborateurs motivés. Des temps de travail plus flexibles et plus courts sont le meilleur incitant pour que les travailleurs plus âgés travaillent plus longtemps (interruption de carrière, travail à temps partiel, petite flexibilité, ...).

Le 8 juillet 2013 au plus tard, la discrimination entre employés et ouvriers doit disparaître. Si les délais de préavis des ouvriers subissent un "leveling-up", le coût du licenciement des ouvriers va fortement augmenter. Aussi sur d'autres plans également, comme la période d'essai, le salaire garanti, les avantages extralégaux, ..., les différences seront amenées à disparaître dans un avenir proche. Chaque entreprise devrait réfléchir sur son système de classification des fonctions et des salaires et quel effet ceci aura sur le coût salarial.

Enfin, vous faites sans doute appel à des tiers (indépendants ou sous-traitants). La nouvelle législation sur les faux indépendants prévoit, pour certains secteurs à risque, 9 critères spécifiques sur la base desquels une présomption réfragable d'emploi relevant du statut de salarié peut être soulevée. En particulier lorsque vous travaillez avec des sous-traitants, vous devez vous garder de donner des instructions au personnel de votre sous-traitant en ce qui concerne les heures de travail et l'exécution du travail convenu. Pour le travail avec des tiers, il est dès lors très important d'avoir un bon contrat, bien détaillé, qui définit clairement la relation entre client et indépendant/sous-traitant/personnel du sous-traitant.

Valerie Devos & Anne-Line Servaes, Tax & Legal Serv.

Conclusion

Votre package salarial est-il composé de manière optimale et résistera-t-il à l'épreuve de l'inspection sociale? Avez-vous déjà un plan pour l'emploi? Pouvez-vous évaluer l'effet qu'un statut unifié aura sur votre entreprise? A quel point votre collaborateur indépendant est-il encore indépendant en 2013? Connaissez-vous vos sous-traitants

Contenu

- 1 Charges salariales élevées, nouvelle réglementation
- 2 Votre assemblée générale: comment traiter des actionnaires 'embêtants'?
- 3 En bref
- 4 Questions et réponses
- 4 Deloitte Private Governance

Votre assemblée générale: comment traiter des actionnaires ‘embêtants’?

L'arrivée du soleil marque le début de la saison où ont lieu la plupart des assemblées générales annuelles. Mais savez-vous exactement comment organiser cette assemblée selon les règles, et ce que vous devez faire lorsque vous êtes confronté à un actionnaire minoritaire “embarrassant”.

Unanimité = simplicité

En général, l'organisation de l'assemblée annuelle ne pose aucun problème s'il règne une bonne entente entre les actionnaires. Chaque actionnaire renonce alors aux délais et modalités de convocation prescrits légalement, de sorte que l'assemblée s'organise assez spontanément. De commun accord, cette assemblée peut même se tenir par écrit. Et depuis peu, il est aussi possible, sous certaines conditions, d'y participer et de voter à distance par vidéoconférence.

Un actionnaire récalcitrant?

Le respect de la loi est alors requis

Invitation

Le principe légal est que chaque actionnaire, gros ou petit, a le droit d'être invité à l'assemblée générale annuelle. Lorsque vous avez peur que toutes les têtes ne se tournent pas dans la même direction, vous avez intérêt à suivre rigoureusement les prescriptions légales. Ceci pour éviter toute contestation de la validité de l'assemblée par la suite.

Il s'agit des formalités suivantes:

- tous les actionnaires doivent être invités par lettre recommandée;
- ceci au moins 15 jours avant l'assemblée générale;
- et avec mention des points à l'ordre du jour;
- l'organe de direction et le commissaire peuvent être invités par courrier ordinaire.

Les statuts de la société peuvent en outre prévoir des dispositions complémentaires ou plus strictes.

Ajoutons qu'en cas de contestation de la validité de l'assemblée, l'actionnaire lésé doit prouver que le non-respect de la procédure a influencé la prise de décision de l'assemblée. Pour un actionnaire minoritaire, c'est loin d'être évident.

Par ailleurs, il peut être question de responsabilité d'administration. Il va de soi que les chances de réussite de l'actionnaire lésé augmentent en cas de non-respect systématique de la procédure.

Droit d'interpellation

En sus du droit d'être présent, chaque actionnaire dispose d'un droit d'interpellation. Ce droit lui offre la

possibilité d'interpeller l'organe de direction à propos, entre autres, de la politique menée et des comptes annuels et rapports établis.

Action minoritaire

Celui qui dispose d'un peu plus d'actions (1 % dans la SA ou 10 % dans la SPRL) a de surcroît la possibilité d'intenter une action minoritaire contre les administrateurs qui auraient commis des erreurs dans la politique menée.

Quid si la situation dégénère? Squeeze out

Si les petits actionnaires deviennent effectivement des éléments perturbateurs, il arrive que les gros actionnaires souhaitent les “éliminer”. Dans les sociétés anonymes, nous connaissons dans ce cadre le “squeeze out”. Il s'agit d'une forme particulière de mesure de rachat dans le but d'acquérir les actions des actionnaires minoritaires (gênants) et d'améliorer ainsi le fonctionnement de la société.

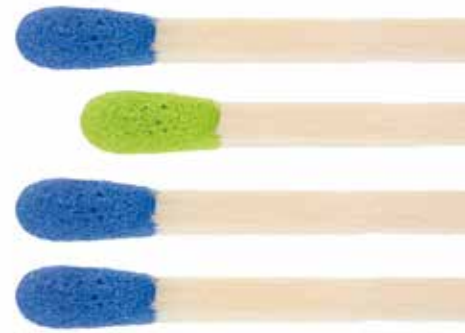
L'actionnaire minoritaire peut toutefois s'opposer à cette procédure. Le délai d'opposition est court et ne rien faire équivaut à accepter le squeeze out, mais la procédure ne tient pas face à un actionnaire gênant qui réagit vite. En d'autres termes, le squeeze out ne conduit pas de façon certaine au rachat du petit actionnaire.

Règlement des litiges

Le Code des sociétés connaît enfin un règlement des litiges en vertu duquel des actionnaires peuvent être contraints de se retirer, mais il faudra alors avancer une “raison légitime” à ce retrait.

Votre assemblée générale se déroulera bien, en général, s'il y a unanimité autour de la table. Mais lorsque vous avez affaire à des actionnaires embêtants, même petits, vous avez intérêt à respecter les règles (c.-à-d. le Code des sociétés). Ceci pour éviter toute contestation par la suite. Sachez qu'il existe des possibilités de contraindre des actionnaires gênants à se retirer, mais que c'est loin d'être évident. Bref, la séparation ne se fera pas sans mal.

Luc Eberhardt, Tax & Legal Services



D'après la Commission de ruling, une constitution d'usufruit normale ne pose pas de problème

La Commission de ruling (qui fait partie du SPF Finances) confirme qu'une constitution d'usufruit, basée sur des valeurs et des conditions normales, ne pose pas de problème, même au regard de la nouvelle disposition anti-abus.

Dans son appréciation d'un cas concret, il s'avère que la constitution d'usufruit est acceptable si:

- le bien immobilier est effectivement utilisé à des fins professionnelles;
- la pratique professionnelle est totalement réelle et est exercée en collaboration avec des tiers;
- il existe un besoin réel du bien immobilier;
- la détermination de la valeur est correcte;
- les conditions convenues sont les conditions normales de l'usufruit.

Jasper Van Dyck, Tax & Legal Services

Le nombre de contrôles de transfer pricing augmente – aussi pour les PME

Le transfer pricing concerne les opérations entre établissements qui font partie du même groupe de sociétés. Dès qu'il est question de flux de marchandises ou de services, d'actifs corporels ou incorporels, de transactions de capitaux et de transactions financières entre entreprises liées, il existe un risque que la fixation du prix ne se fasse pas conformément au marché et ne soit pas acceptée par le fisc. Au début de cette année, plus de 200 "demandes de renseignements" relatives au transfer pricing ont été envoyées par la "Cellule prix de transfert" renforcée de l'administration fiscale belge à des entreprises, et notamment à pas mal de PME. Ces questionnaires sont très approfondis et couvrent en principe tous les éléments d'une étude détaillée de transfer pricing. Comme, souvent, cette documentation n'est pas disponible, il est sans doute recommandé de faire usage de la possibilité d'un pre-audit meeting avec les contrôleurs fiscaux. On évitera ainsi de devoir répondre à l'ensemble du questionnaire, ce qui allège sensiblement la charge administrative pour l'entreprise.

L'extension de la "Cellule prix de transfert", combinée au grand nombre de questionnaires envoyés, indique clairement que le fisc mise beaucoup sur le contrôle des prix de transfert appliqués dans les groupes de sociétés ainsi que dans les PME.

Il vous est dès lors conseillé de dresser la carte de votre politique de transfert et de répertorier vos documents de transfert, puis de les soumettre à une analyse de risque.

Dick Decroock, Tax & Legal Services

Le ruling social fait (enfin) son entrée – suis-je salarié ou indépendant?

Dans le cadre de la lutte contre les faux indépendants, la "Commission de règlement de la relation de travail" a été créée. Celle-ci assiste les différents acteurs (les parties, les services d'inspection, ...). A cet effet, il est possible de recourir à ce qu'on appelle le "ruling social". La Commission se prononcera sur la nature de la relation de travail, c'est-à-dire sur la question de savoir si les parties collaborent sur une base indépendante ou dans le cadre d'un contrat de travail.

La décision sera basée sur les 4 critères généraux tels qu'ils sont définis dans la Loi sur les relations de travail:

1. choix des parties et si l'exécution concrète ne correspond pas à la qualification du contrat écrit;
2. la liberté d'organisation du travail;
3. la liberté d'organisation du temps de travail;
4. la présence ou absence de contrôle hiérarchique.

Les critères spécifiques définis pour les "secteurs visés (construction, gardiennage, transport et nettoyage)" (d'application depuis le 1er janvier 2013) seront bien sûr aussi pris en considération.

Les décisions prises par la Commission administrative sont contraignantes pour l'ONSS, l'INASTI ainsi que pour les caisses d'assurance sociale pour indépendants. Il est possible de faire appel devant le tribunal du travail.

Qui	Quand	Où	Conséquences
Relations de travail déjà existantes	Possible jusqu'au 31/12/2013 au plus tard	Directement auprès de la Commission administrative	Décision valable pour une durée indéterminée, sauf si les faits changent
Sur initiative commune			Règlement de faveur pour ce qui est de la rectification des cotisations de sécurité sociale
Quelqu'un qui veut commencer comme indépendant	A l'affiliation à une caisse d'assurance sociale jusqu'à un an après le démarrage de l'activité	Par le biais de la caisse d'assurance sociale, qui fait suivre à la Commission administrative	Décision valable pour 3 ans, sauf si les faits changent
Sur initiative unilatérale			
Toute personne qui veut nouer une relation de travail	Préalablement à la relation de travail ou au plus tard jusqu'à un an après le début de celle-ci	Directement auprès de la Commission administrative	Décision valable pour 3 ans, sauf si les faits changent

Emilie Ickroth et Mieke van den Bunder, Tax & Legal Services

Questions et réponses

Deloitte Private Governance

Cette rubrique ne se réalise qu'avec votre collaboration!

Vous avez une question? Envoyez-nous votre demande d'information par mail info@deloitte-fiduciaire.be ou par courrier Marketing & Communications Rédaction Actualités, Berkenlaan 8b, 1831 Diegem.

Editeur responsable
Henk Hemelaere

La reproduction totale ou partielle de cette publication n'est autorisée qu'avec l'accord préalable de la rédaction. Malgré tous les soins apportés à cette édition, la rédaction ne peut être tenue pour responsable des erreurs et omissions éventuelles qui subsisteraient dans les textes publiés. Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter votre correspondant Deloitte habituel, ou téléphonez au numéro 09 393 75 85.

© 2013 Deloitte Fiduciaire
Designed and produced by the Creative Studio at Deloitte Belgium

Anvers - Bruges - Charleroi - Courtrai - Gand - Hasselt - Jette - Liège - Louvain - Roulers



Récupérez-vous une partie des accises diesel sur vos factures?

Certaines catégories d'utilisateurs "professionnels" de diesel peuvent obtenir une exonération partielle de l'accise spéciale sur le diesel, à savoir:

- les entreprises de taxi;
- les sociétés de transport qui assurent le transport de personnes avec des véhicules des catégories M2 ou M3;
- les sociétés de transport qui assurent le transport de marchandises, pour leur propre compte ou pour le compte de tiers, avec des véhicules d'une masse maximale autorisée de 7,5 tonnes ou plus.

Lorsque vous êtes enregistré, vous pouvez introduire chaque mois une demande de remboursement du "diesel professionnel" auprès de l'Administration des Douanes et Accises.

Le remboursement peut être obtenu aussi bien pour le diesel acheté sous la forme de pleins à une pompe (publique) que pour le diesel acheté pour être stocké dans votre propre citerne (par exemple, sur le site de l'entreprise) à laquelle les véhicules automobiles viennent se ravitailler (pompe privée). Attention, il existe certaines obligations liées à l'utilisation d'une citerne. La tenue d'une gestion des stocks est ainsi obligatoire. Lorsque d'autres entreprises ont également la possibilité de se ravitailler à cette citerne, ou pour l'achat groupé de carburant, il faut suivre une procédure spéciale.

Le montant que vous pouvez récupérer dépend de la période où le diesel a été acheté. Le montant du remboursement est resté inchangé depuis le dernier abaissement du taux de l'accise spéciale (le 17 novembre 2011). A l'heure actuelle (mars 2013), vous pouvez récupérer 76,30 EUR d'accise spéciale pour 1000 litres de diesel acheté.

Sarah Torfs & Isabelle De Clercq,
Deloitte Conseils Fiscaux

Donation immobilière: clause de retour ou clause d'accroissement?

Dans un acte de donation, il est habituellement établi qu'en cas de décès d'un donataire avant les donateurs, ces derniers peuvent faire valoir une condition résolutoire facultative, sur la base de laquelle les biens donnés, libres de droits de succession, peuvent retourner dans le patrimoine des donateurs (s'ils le souhaitent). Un nouveau planning s'impose toutefois dans ce cas. En ce qui concerne les biens immobiliers, ceci veut dire qu'une nouvelle donation aux enfants encore en vie ou éventuellement aux petits-enfants (enfants de l'enfant prédécédé) sera à nouveau soumise aux droits de donation élevés (jusqu'à 30 %) qui sont d'application en cas de donation de biens immobiliers.

Il est donc recommandé de prévoir, en cas de donations immobilières, outre une condition résolutoire facultative de prédécès en faveur des donateurs, une clause facultative d'accroissement entre les donataires. En cas de décès d'un donataire, les donateurs peuvent faire valoir la condition résolutoire de prédécès ou les donataires peuvent faire valoir la clause d'accroissement. Attention: la condition résolutoire aura priorité sur la clause d'accroissement.

Si les donataires survivants font valoir la clause d'accroissement, ils acquièrent alors la part du bien immobilier du prédécédé. Cet accroissement est imposé à un taux forfaitaire de 10 % (Fl) ou 12,5 % (Wall, Br) à condition qu'il soit établi que, lors de la conclusion de la clause d'accroissement, les chances de survie de toutes les parties (= les donataires) à la clause d'accroissement étaient égales et que les parts du bien immobilier aux mains des parties étaient équivalentes lors de la conclusion de la clause d'accroissement. Si ces conditions n'ont pas été remplies, le risque subsiste que le transfert des biens immobiliers soit qualifié en tant que donation immobilière.

Laura Depreuw, Tax & Legal Services

Sur notre site internet www.deloitte-fiduciaire.be vous trouverez sous l'onglet "Publications - Quick reference" la mise à jour 2013 de la brochure "Frais déductibles".



Vous y trouverez un aperçu des frais dont la déductibilité fiscale est limitée, et ce pour les catégories suivantes:

- cadeaux d'affaires;
- frais de réception, d'accueil et de restaurant;
- voitures;
- amendes, avantages sociaux et divers.