

## Fiduciaire Actualités.



### Tirez le meilleur parti du “tax shift”

La ratification de la législation relative au “tax shift” dans les derniers jours de 2015 constituait une belle conclusion à une année marquée par de nombreuses modifications drastiques à quasi tous les niveaux de pouvoir et dans de nombreux domaines. Dans cette première édition de l’année, nous vous informons des principales modifications sur le plan social et fiscal.

#### La persévérance à bout de tout

Si 2015 a été une année pleine de changements, nous voyons de nombreuses opportunités à saisir pour cette nouvelle année. La nouvelle déduction pour investissement constitue dans ce cadre une technique de planification intéressante pour les jeunes PME et les entreprises innovantes. Par ailleurs ceux qui engagent (pour la première fois) du personnel pourront bénéficier d’une réduction des cotisations patronales.

Le revers de la médaille - la hausse du précompte mobilier sur les intérêts et dividendes - ne signifie pas nécessairement une perte insurmontable. Une utilisation judicieuse de la réserve de liquidation ou de la réglementation VVPR bis, permet en effet de réduire sensiblement la taxation finale sur les dividendes. Dès lors, même après l’application du tax shift, il reste plus intéressant que jamais de donner forme à vos activités par le biais d’une société.

#### Le temps passe vite

La planification fiscale est bien plus que l’addition de différents régimes de faveur. Mieux encore: vouloir à tout prix bénéficier du tarif le plus faible pourrait s’avérer être une erreur considérable. Par exemple, cela a-t-il du sens de différer le paiement d’une assurance de groupe jusqu’à ce que le tarif le plus faible soit atteint, quand ce report implique une augmentation notable du risque successoral?

Il y a pourtant une constante commune à tous les changements fiscaux, sociaux, juridiques et financiers

propres à notre époque: la relation de confiance à long terme entre l’entrepreneur et ses conseillers reste un facteur déterminant pour aborder avec succès tous les problèmes qui se présentent, sans doute séparément, tout en étant souvent liés entre eux.

La planification dans un contexte de plus en plus changeant, est au fond une question de timing: il faut évaluer et équilibrer sans cesse ses besoins et souhaits en fonction de l’évolution de la réalité économique et juridique. Vous en trouverez un bel exemple dans notre rubrique “Private Governance”.

Cette année encore, nous espérons pouvoir vous informer de manière proactive sur les éléments clés des points d’attention les plus pertinents et les évolutions actuelles. Vous pouvez envisager cela comme une invitation à poursuivre la discussion (et la réflexion), guide vers la réussite.

*Henk Hemelaere, [hhemelaere@deloitte.com](mailto:hhemelaere@deloitte.com)*



#### Contenu

- 1 Tirez le meilleur parti du “tax shift”
- 2 Le tax shift: social
- 3 Le plan tax shift: transposition des mesures fiscales
- 4 Private Governance

# Le tax shift Social

**L'un des objectifs du tax shift est de renforcer la compétitivité des entreprises belges.  
Nous allons approfondir ci-après les mesures concernant les cotisations patronales de sécurité sociale.**

## La réduction de 32,40 à 25 % des cotisations patronales de base

Les cotisations patronales de base seront réduites progressivement d'environ 32,40 % à 25 %. Par ailleurs, les paramètres des réductions structurelles et les réductions pour hauts et bas salaires seront modifiées et l'exonération de versement du précompte professionnel de 1 % sera supprimée.

Au fur et à mesure que le salaire brut augmente, l'écart entre les cotisations patronales actuelles (cf. 4e trimestre 2015) et les nouvelles cotisations patronales réduites diminuera.

Salaire brut*	4e trim. 2015	2e trim. 2016	1er trim. 2018	1er trim. 2019
1.500 EUR	17,93 %	14,32 %	13,60 %	12,19 %
2.000 EUR	22,61 %	20,40 %	19,03 %	18,25 %
2.500 EUR	23,94 %	22,98 %	21,86 %	21,50 %
3.000 EUR	24,83 %	23,82 %	23,35 %	23,31 %
5.000 EUR	25,62 %	24,52 %	23,35 %	23,35 %

*\*Il est tenu compte, dans ce cadre, que le salaire annuel brut est égal à 13,92 fois le salaire brut mensuel et que le double pécule de vacances est exonéré des cotisations patronales.*

Dans une entreprise dans laquelle tous les salariés perçoivent un salaire mensuel de 1.500 EUR, la charge salariale totale annuelle aura diminué d'environ 5 % d'ici 2020.

## Extension de l'exonération/la réduction des cotisations patronales pour les premiers engagements

### Exonération des cotisations patronales pour le premier salarié

Les employeurs qui engagent, entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2020, un premier salarié, bénéficieront d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale tout au long de l'emploi de ce salarié. Il faut toutefois noter dans ce cadre que certaines cotisations seront encore dues, comme les cotisations pour les vacances des ouvriers, les cotisations au Fonds de fermeture, les cotisations au Fonds social du secteur, ... Le premier engagement ne sera donc pas totalement "gratuit"!

Par exemple: un employeur engage en 2016 un premier salarié dont le salaire mensuel brut est de 3.000 EUR. L'économie réalisée grâce à la mesure susmentionnée pour l'année 2016 sera d'environ 9.000 EUR en moyenne.

### Réduction des cotisations patronales pour le deuxième engagement jusqu'au sixième engagement

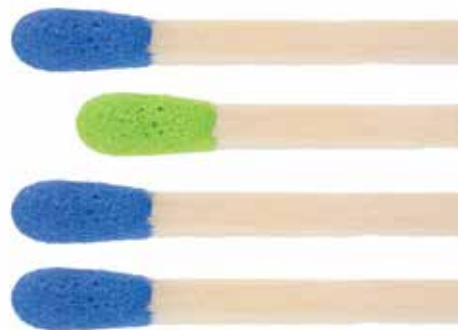
Les avantages actuels pour le premier engagement jusqu'au cinquième engagement vont glisser pour passer du deuxième au sixième engagement. Les nouvelles réductions/exonérations applicables à partir du 1er janvier 2016 peuvent se résumer comme suit:

Type d'exonération / trimestre	5 trimestres	4 trimestres suivants	4 derniers trimestres
1er salarié	0 cotisation	0 cotisation	0 cotisation
2ème salarié	1.550 EUR/trim.	1.050 EUR/trim.	450 EUR/trim.
3ème salarié	1.050 EUR/trim.	450 EUR/trim.	450 EUR/trim.
4ème salarié	1.050 EUR/trim.	450 EUR/trim.	0 EUR réduction
5ème salarié	1.000 EUR/trim.	400 EUR/trim.	0 EUR réduction
6ème salarié	1.000 EUR/trim.	400 EUR/trim.	0 EUR réduction

Ali Amerian, [aamerian@deloitte.com](mailto:aamerian@deloitte.com)

# Le plan tax shift

## Transposition des mesures fiscales



Le gouvernement a transposé fin de l'année 2015, les mesures sociales et fiscales exécutant l'accord "tax shift". Nous vous présentons ci-après les mesures fiscales qui concernent l'entreprise.

### Déduction pour investissement en faveur des PME

Le gouvernement a décidé d'augmenter et de rendre permanente la mesure de déduction pour investissement de 4 % dont l'application était limitée aux investissements réalisés en 2014 et 2015. Concrètement, les sociétés considérées comme PME sur base consolidée qui réalisent des investissements peuvent dorénavant bénéficier d'une déduction pour investissement de 8 %. Pour les grandes sociétés, le taux de base est désormais (officiellement) fixé à 0 %.

Le taux de base de 3,5 % reste par contre toujours en vigueur pour la DPI majorée applicable aux investissements spécifiques, tels que les investissements en brevets, en R&D, les investissements économiseurs d'énergie et les investissements dans la sécurisation des locaux professionnels.

Les sociétés sont par ailleurs toujours tenues d'appliquer la déduction pour investissement en une fois et la déduction pour investissement reste incompatible avec la déduction des intérêts notionnels.

### Précompte mobilier

Pour les revenus de capitaux et de biens mobiliers payés ou attribués à partir du 01/01/2016, le taux du précompte mobilier passe de 25 % à 27 %. Cette augmentation concerne la plupart des intérêts, dividendes et royalties, à l'exception la plus importante, des dividendes relatifs à des actions de PME souscrites à partir du 01/07/2013 (régime VVPRbis).

L'augmentation du taux de précompte mobilier pour les dividendes concernera également:

- le taux de 15 % applicable à la distribution de la réserve de liquidation (endéans les 5 ans) qui passera donc à 17 %;
- le taux de 15 % applicable en cas de distribution des réserves taxées incorporées au capital en application de l'article 537 CIR92.

Pour rappel, la mesure visée à l'article 537 CIR92 permettait aux sociétés, petites et grandes, de réserver le taux de 10 % qui existait auparavant sur les bonis de liquidation, en incorporant des réserves au capital contre paiement d'une cotisation de 10 %. Le maintien du taux de 10 % est cependant soumis à la condition que la société ne procède pas à une réduction de capital dans les 4 ou 8 ans selon que celle-ci est une PME ou une grande société. Dans le cas contraire, un précompte mobilier sera dû dont le taux est dégressif en fonction du moment de la distribution. Ainsi en cas de distribution dans les deux ou quatre premières années, respectivement pour les PME et les grandes sociétés, un précompte de 15 % devra être retenu. Ce taux passe désormais à 17 %.

### Produits de haute technologie

En vue de favoriser les entreprises technologiques, une nouvelle déduction majorée pour investissement est instaurée pour les investissements en moyens de production de produits de haute technologie. Le taux de la déduction s'élèvera au taux de base de 3,5 % majoré de 17 %, soit actuellement 20,5 %. Cette déduction ne pourra se faire que de manière étalée. Cette DPI s'appliquera à toutes les sociétés, petites ou grandes.

Selon la loi, il doit s'agir de "produits dont la mise en production est nouvelle et que ces produits incorporent, directement ou indirectement, des dépenses élevées en recherche et développement au moment de leur première mise en production de série." Un arrêté royal devra déterminer la nature des immobilisations et les critères auxquels celles-ci et les produits qui sont générés par ces immobilisations doivent répondre.

### Précompte professionnel

Pour les sociétés PME du secteur des organisations à but lucratif, la dispense de versement du précompte professionnel de 1,12 % est ramenée à 0,12 % pour les rémunérations payées ou attribuées à partir du 01/04/2016.

Par ailleurs, le taux de la dispense de versement du précompte professionnel dans les entreprises où s'effectue un travail en équipe ou de nuit passe à 22,8 % dès le 01/01/2016 (au lieu du 01/01/2019 comme initialement prévu).

Pour les entreprises dans le secteur de haute technologie, la dispense est même augmentée de 25 %. Ceci à condition que le précompte soit afférent à des rémunérations de travailleurs effectivement occupés à la production dans le cadre d'un travail d'équipe ou de nuit.

*Fabrice Dandois, fdandois@deloitte.com*



### Conclusion

Pour les sociétés, on retiendra que les mesures fiscales du volet "tax shift", applicables à partir de 2016, concernent principalement le relèvement du précompte mobilier de 25 % à 27 % et une augmentation des avantages fiscaux liés à l'investissement en faveur des PME et dans le secteur technologique.

# Private Governance

## **Vous avez une question?**

Envoyez-nous votre demande d'information par mail: [info@deloitte-fiduciaire.be](mailto:info@deloitte-fiduciaire.be) ou par courrier: Deloitte Fiduciaire, Rédaction Actualités, Raymonde de Larochelaan 19A, 9051 Gent

## **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.

[www.deloitte-fiduciaire.be](http://www.deloitte-fiduciaire.be)

 Deloitte Fiduciaire

 @DeloitteFidu

 [linkedin.com/company/deloitte-fiduciaire](https://www.linkedin.com/company/deloitte-fiduciaire)

© 2016 Deloitte Fiduciaire  
Designed and produced by  
the Creative Studio at Deloitte  
Belgium

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



## L'utilité d'une assurance partenariat

*Imaginez la situation suivante: vous avez enfin obtenu un financement personnel de la banque, votre plan de développement est établi et vous avez constitué une société avec un partenaire. L'apport de chacun des actionnaires s'élève à 250.000 euros. La société contracte également un financement. Votre rêve peut enfin se réaliser. Les affaires vont bien et la valeur de vos actions augmente. Mais le mauvais sort s'en mêle: votre associé décède en laissant son épouse et ses enfants.*

En cas de décès d'un actionnaire, les statuts prévoient que l'actionnaire survivant peut racheter les actions aux héritiers à leur valeur de marché.

Que faire? Vous entreteniez une excellente relation avec votre associé, mais vous ne connaissez pas son épouse et vous préférerez éviter de collaborer avec elle. Il y a en outre deux enfants mineurs, pour lesquels le juge de paix surveille également la situation. Collaborer avec les héritiers ne semble donc pas une option.

Un simple rachat? Malgré la croissance de votre entreprise, vous n'êtes pas en mesure, à l'heure actuelle, de contracter un emprunt personnel et préféreriez utiliser les liquidités de l'entreprise pour de nouveaux investissements.

Les deux situations - le rachat ou le fait d'accepter les héritiers - sont inconfortables. Un décès soudain ou un actionnaire qui souhaite tout à coup se retirer peuvent mettre en danger la continuité de votre entreprise. Ces situations désagréables peuvent être atténuées contractuellement, et ce de deux façons différentes. D'une part, par une bonne convention d'actionnaires ou un règlement statutaire sur le transfert d'actions entre vifs ou en cas de décès. D'autre part, par une assurance décès qui permet à l'actionnaire survivant de racheter les actions de l'actionnaire décédé à ses héritiers.

Un bon règlement concernant le transfert des actions est donc nécessaire. L'actionnaire survivant doit en effet avoir la possibilité juridique de racheter les actions. Une convention d'actionnaires peut constituer une solution dans ce contexte. Elle peut

prévoir qu'en cas de décès, les autres actionnaires reçoivent un droit de rachat préférentiel.

En plus du droit de préemption on peut également travailler avec des options de vente et d'achat, par le biais desquelles tant les héritiers que l'actionnaire survivant ont (ou reçoivent) la possibilité ou l'obligation d'acheter ou de vendre. Il est également nécessaire de bien définir la valeur ou la méthode de valorisation et les délais de paiement. Étant donné que ce règlement se fait au niveau des actionnaires et non entre les héritiers de l'actionnaire décédé et la société, le financement doit provenir du coactionnaire et non de la société. Une assurance décès peut constituer une solution dans ce contexte. L'assurance traditionnelle du dirigeant d'entreprise n'est, en revanche, pas une option. Celle-ci est en effet en faveur de la société or celle-ci ne rachète en principe pas les actions.

Dans notre exemple, l'actionnaire survivant devra faire appel à ses fonds propres, ce qui pourrait impliquer des problèmes de liquidité. Une "assurance partenariat" prévoit que chaque actionnaire prenne une couverture décès sur la tête de chaque coactionnaire. Il souscrit cette assurance en sa faveur pour un montant reflétant la valeur des actions en cas de rachat. Le mieux est d'adapter le capital décès chaque année, compte tenu des hausses ou baisses de valeur. Si l'assurance est souscrite en sa propre faveur, mais sur la tête du coactionnaire, le versement ne sera pas imposé. Par contre, les primes payées ne sont pas déductibles.

Enfin, en guise de conclusion: si vous êtes marié sous le régime de la communauté de biens, il est préférable que les deux époux signent la convention d'actionnaires et souscrivent l'assurance décès.

C'est en tout cas une façon de protéger la valeur de son entreprise à un coût relativement abordable.

*Joachim Colot, [jcolot@deloitte.com](mailto:jcolot@deloitte.com)*