



# Fiduciaire

## Actualités.

## Passion et confiance: Les atouts d'une transmission d'entreprise réussie

Selon plusieurs études, seule 1 entreprise familiale sur 10 est toujours exploitée par la troisième génération. A peine 3 % des échecs en matière de transmission d'entreprise ont une cause financière, juridique ou fiscale. Les 97 % restants trouvent leurs causes dans une mauvaise communication, une erreur de répartition des rôles, des raisons émotionnelles, un manque de leadership, un manque d'expérience, etc.

### Pourquoi le processus de transmission d'entreprise est-il si difficile?

Bien que les causes d'échec soient souvent multiples, il existe quatre sources principales de difficultés. La **première** provient des situations d'urgence, telle que le décès inopiné du dirigeant qui confronte les personnes concernées à de nombreuses législations, telles que les droits de succession, le droit successoral et le démembrement de la propriété qui peut en découler, le transfert du contrôle et du droit de vote à des personnes qui n'y sont pas préparées, etc. Toute entreprise devrait donc toujours disposer d'un plan B. La complexité du processus de transmission, dans lequel différents facteurs tels que le moment choisi pour la transmission, le secteur d'activité, le contexte familial, etc. jouent un rôle important, constitue une **deuxième** source de difficultés. La **troisième** source est le manque d'expérience. La moitié des entreprises qui sont confrontées à une reprise dans les cinq ans ne savent pas qui sera le futur directeur de l'entreprise, ni le(s) futur(s) propriétaire(s). Enfin, les émotions (familiales) conduisent souvent le dirigeant à remettre les choses à plus tard et constituent la **quatrième** source de difficultés. Pourtant, même si les familles souhaitent éviter les conflits, considérés comme trop négatifs, ceux-ci constituent parfois une opportunité pour mieux comprendre et renforcer les relations familiales et ainsi favoriser la transmission de l'entreprise.

### Rationnel vs émotionnel

L'entreprise familiale concentre en son sein différents intérêts qui se chevauchent et s'influencent mutuellement: la famille, l'entreprise et le propriétaire des actions. La famille aspire à l'harmonie alors que l'entreprise vise les

bénéfices et le propriétaire recherche une plus-value.

Le système rationnel de l'entreprise s'oppose donc au système émotionnel de la famille tandis que la propriété et l'actionariat naviguent entre les deux systèmes. Les différentes parties concernées sont ainsi parfois amenées à remplir un, deux, voire trois rôles: celui de la famille, du propriétaire et/ou du directeur/gérant. Cette multiplicité des rôles peut générer des conflits d'intérêts.

### Une bonne communication est prépondérante

La confiance est l'une des conditions indispensable pour une communication efficace. C'est sur la **confiance** que reposent les relations. La confiance entre les membres de la famille en tant que tels est plutôt forte, parce qu'ils peuvent s'identifier à la famille et à l'entreprise familiale. Cette confiance forte, qui nécessite souvent davantage d'efforts pour s'instaurer dans les relations entre étrangers, favorise la transmission de l'entreprise. La confiance ne doit cependant pas céder la place à une confiance aveugle, où le cédant imagine que tout est réglé. La gestion des émotions joue également un rôle important en matière de communication. Créer une entreprise requiert beaucoup de **passion** et d'efforts. Une entreprise familiale doit donc reposer sur une passion partagée. Une passion que le directeur-fondateur-propriétaire partage avec sa famille, ses enfants et ses petits-enfants.

Communiquer avec passion et raison sur l'entreprise familiale et son importance pour le bonheur et le bien-être de la famille favorise la cohésion familiale et la confiance. Ce qui engendre inévitablement un impact positif sur le processus de transmission.

Vincent Trevisan, [vtrevisan@deloitte.com](mailto:vtrevisan@deloitte.com)



### Contenu

- 1 Passion et confiance: les atouts d'une transmission d'entreprise réussie
- 2 L'assurance groupe
- 3 La Directive comptable européenne peut-elle accroître votre solvabilité?
- 3 Remboursement de frais forfaitaires pour travail à domicile
- 4 En bref
- 4 Question et réponse

# L'assurance groupe

## Fiscal

### Combien d'impôts vais-je payer sur mon assurance groupe?

Les capitaux et valeurs de rachat des assurances groupe sont, pour autant que la conversion en rente fictive ne soit pas possible, imposables distinctement, à moins qu'une imposition globale au tarif progressif soit plus avantageuse pour le contribuable.

Voici un aperçu des taux d'imposition applicables.

#### Capitaux constitués par les cotisations personnelles des travailleurs ou des dirigeants d'entreprise

Moment du paiement	Taux d'imposition
<ul style="list-style-type: none"><li>Départ à la retraite</li><li>En cas de vie à partir de 60 ans</li><li>En cas de décès</li></ul>	10 %
<ul style="list-style-type: none"><li>Autres circonstances</li></ul>	33 %

#### Capitaux constitués par les cotisations patronales ou les contributions de l'entreprise

Moment du paiement	Taux d'imposition
<ul style="list-style-type: none"><li>A partir de l'âge légal de la pension (65 ans)</li><li>En cas de décès à partir de l'âge légal de la pension</li></ul> <p><b>Condition: rester en activité au moins jusqu'à l'âge légal de la pension</b></p>	10 %
<ul style="list-style-type: none"><li>En cas de vie, à partir de 62 ans</li><li>En cas de départ à la retraite avant l'âge légal de la pension</li><li>En cas de décès avant l'âge légal de la pension</li></ul>	16,5 %
<ul style="list-style-type: none"><li>En cas de vie, à partir de 61 ans</li></ul>	18 %
<ul style="list-style-type: none"><li>En cas de vie, à partir de 60 ans</li></ul>	20 %

Le taux d'imposition avantageux de 10 % sur les capitaux constitués par les cotisations patronales ou les contributions de l'entreprise est applicable à condition que le bénéficiaire (en cas de vie) ou la personne décédée (en cas de décès) soit resté effectivement en activité au moins jusqu'à l'âge légal de la pension (65 ans).

Cette condition est également remplie lorsque, pendant la période précédant l'âge légal de la pension, le bénéficiaire de l'assurance groupe a perçu des indemnités légales de maladie ou d'invalidité et que l'incapacité de travail n'a pas entraîné la résiliation du contrat de travail.

En revanche, la perception d'une pension de survie ne permet pas de remplir cette condition. Par conséquent, le bénéficiaire d'une pension de survie doit rester effectivement en activité au moins jusqu'à l'âge légal de la pension. En principe, il devra donc exercer une activité professionnelle jusqu'à cet âge.

**Fabrice Dandois**, [fdandois@deloitte.com](mailto:fdandois@deloitte.com)

## Private Governance

### Constitution de capital via une assurance groupe ou un EIP: pas sans conséquence sur les droits de succession

Une assurance groupe ou un engagement individuel de pension (EIP) permet d'obtenir un complément à la pension légale et peut être conclu tant en faveur des travailleurs que des dirigeants d'entreprise indépendants.

Les conséquences sur les droits de succession de la constitution d'un capital sous forme d'assurance sont cependant souvent méconnues. Ainsi, dès le moment où l'assurance groupe est versée prématurément pour cause du décès d'un dirigeant d'entreprise indépendant, le capital décès sera soumis aux droits de succession. Dans la majorité des cas, ce capital sera versé au conjoint ou aux enfants de l'assuré. Pour un assuré résidant en Région flamande, le montant net versé sera imposé en fonction des taux applicables sur la transmission de biens mobiliers en ligne directe (3 % - 9 % - 27 %).

En cas de mariage de l'assuré sous le régime de la communauté des biens, les époux/épouses ne devront en principe payer les droits de succession que sur la moitié du capital décès. Attention, dans le cas contraire, si l'époux de l'assuré vient à décéder, celui-ci devra s'acquitter de droits de succession sur la moitié de la valeur de rachat, même si, dans ce cas, aucun versement n'aura été effectué par l'assureur.

En revanche, le versement d'une assurance groupe d'un travailleur à son époux/épouse ou à ses enfants de moins de 21 ans est **totale**ment exonéré de droits de succession. Les cohabitants légaux ne sont en revanche pas encore assimilés à des conjoints et ils ne bénéficient donc pas de cette exonération.

Nous vous conseillons donc, dans le cadre d'une assurance groupe, à être particulièrement attentif à la clause d'attribution bénéficiaire en cas de décès. Un changement de bénéficiaire(s) peut en effet, dans certains cas, entraîner une diminution considérable des droits de succession. L'assuré peut également conclure une assurance "succession", afin d'éviter à ses héritiers une mauvaise surprise en cas de liquidation anticipée de l'assurance groupe. Au moment du décès, cette assurance permettra de couvrir (partiellement) les droits de succession estimés.

**Jonathan Picavet**, [jpicavet@deloitte.com](mailto:jpicavet@deloitte.com)



## La Directive comptable européenne peut-elle accroître votre solvabilité?

**La loi qui transpose la Directive comptable européenne en droit belge prévoit la possibilité de compenser, à la date de clôture de l'exercice, les commandes en cours d'exécution avec les acomptes reçus.**

Une telle neutralisation peut conduire à une diminution significative du total du bilan, ce qui entraîne à son tour une augmentation du ratio de solvabilité.

Si l'entreprise fait usage de cette possibilité, la compensation doit être appliquée à tous les projets sans exception, et il faut examiner, pour chaque projet, si la compensation conduit à un montant positif (= commande en cours d'exécution) ou négatif (= acompte reçu sur commande). La compensation globale de l'ensemble des commandes en cours d'exécution avec l'ensemble des avances reçues n'est donc pas autorisée.

L'organe de gestion doit aussi, lors de la première application de cette règle, justifier la modification de la présentation dans l'annexe aux comptes annuels, et les montants bruts des commandes en cours d'exécution et des acomptes reçus doivent être mentionnés chaque année.

En 2004 déjà, le ministre de l'Économie avait accordé au secteur de la construction une dérogation collective au principe général de non-compensation.

Les entreprises actives dans d'autres secteurs pouvaient, quant à elles, introduire une demande de dérogation sur base individuelle. Mais, en pratique, cette possibilité a été très peu utilisée. En exécution de l'accord gouvernemental, cette possibilité a maintenant été généralisée pour les exercices comptables débutants à partir du 1er janvier 2016.

*Luc Absil, labsil@deloitte.com*

## Remboursement de frais forfaitaires pour travail à domicile

**Les employeurs tolèrent de plus en plus que leurs collaborateurs travaillent à domicile. Il existe plusieurs possibilités en la matière.**

La plupart du temps, la forme "classique" de travail à domicile consiste pour le travailleur à effectuer, à côté de sa présence physique dans l'entreprise ou en déplacement (visites chez les clients, prestations sur chantier), une partie de ses tâches chez lui, de manière structurelle et régulière. Outre cette forme classique, il existe encore deux statuts qui exigent un contrat de travail spécifique: le travailleur à domicile régulier, qui exerce son travail chez lui ou dans un autre endroit de son choix sans surveillance directe de la part de son employeur, et le télétravailleur.

Les frais liés aux prestations professionnelles à domicile peuvent être considérés comme des frais propres à l'employeur (exonérés d'ONSS et de précompte professionnel), à condition que l'employeur puisse prouver la réalité, le montant et le caractère professionnel de ces frais. S'il ne parvient pas à fournir ces preuves, ces frais sont requalifiés en rémunération soumise aux cotisations ONSS et au précompte professionnel. Afin de faciliter la charge de la preuve dans le chef de l'employeur, l'ONSS accepte toutefois pour les frais de bureau des travailleurs à domicile "classiques" et des travailleurs à domicile réguliers/télétravailleurs, l'application des forfaits suivants.

	Montant mensuel autorisé	Couvrant
Travailleur à domicile "classique"	119,61 EUR	Chauffage, électricité, petit matériel de bureau, ...
	20 EUR	Utilisation de l'ordinateur personnel du travailleur
	20 EUR	Utilisation de la connexion Internet personnelle du travailleur
Télétravailleur et travailleur à domicile régulier	10% du salaire mensuel brut limité à la partie concernant les prestations effectuées à domicile	Frais de bureau

Si l'ONSS accepte certains forfaits, le fisc exige quant à lui toujours une preuve des coûts réels. Seuls les forfaits relatifs au PC personnel et à la connexion Internet sont admis par le fisc mais uniquement dans le cadre du télétravail.

Attention, les forfaits ne sont pas admissibles pour les travailleurs qui sont soumis à la législation sur la durée du travail lorsque ceux-ci effectuent leur durée légale maximale de travail presque exclusivement dans les locaux de l'employeur.

*Marie-Eve Comblen, mcomblen@deloitte.com*

# En bref

## **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 Larocheaan 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)

## Hausse des accises sur le diesel ... et remboursement

Début juillet, de nouveaux tarifs de base sont entrés en application, ainsi qu'une hausse des accises via le système du cliquet. Les hausses maximales pour 2017 et 2018 ont aussi été approuvées par le gouvernement.

Cependant pour les véhicules ayant une MMA supérieure à 7,5 tonne, chaque hausse des accises sera budgétairement neutre.

En effet, à chaque augmentation des accises correspondra une augmentation proportionnelle du montant pris en compte pour le remboursement du diesel professionnel.

Ce remboursement, qui s'élève actuellement à 0.1181 euro/litre, peut être demandé tous les mois via le service Diesel Professionnel de l'Administration des Douanes et Accises.

Une application en ligne est désormais disponible à cet effet.

**Nicolas Lemaire**, [nlemaire@deloitte.com](mailto:nlemaire@deloitte.com)

## La taxe kilométrique

Depuis le 1er avril 2016, les propriétaires de véhicules de plus de 3,5 tonnes destinés au transport de marchandises doivent payer une taxe kilométrique en Belgique. En Région Flamande et en Région de Bruxelles Capitale, cette taxe est considérée comme un "impôt". En revanche, en Région Wallonne, il s'agit d'une redevance soumise à la TVA.

Le coût de la taxe kilométrique peut être comptabilisé dans un compte 61 (la Commission des Normes Comptables devrait se prononcer bientôt sur ce sujet) et est considéré d'un point de vue fiscal comme une dépense professionnelle déductible à l'impôt des sociétés. Lorsqu'une TVA est appliquée, le débiteur doit déterminer, en fonction de son propre statut TVA, si cette taxe est déductible.

Si, en fin de compte, vous répercutez totalement ou partiellement sur votre client les coûts engagés, le montant répercuté fait partie intégrante de la base d'imposition de la livraison de biens ou de la prestation de services. Cela signifie que la répercussion de la taxe suit le même traitement TVA que la livraison du bien ou du service et ce, que la taxe kilométrique soit reprise séparément sur la facture ou qu'elle soit comprise dans le prix total de la livraison de biens ou de la prestation de services.

**Baptiste Vasseur**, [bvasseur@deloitte.com](mailto:bvasseur@deloitte.com)

# Question et réponse

## Quelle est la performance financière de vos concurrents?

La plupart des sociétés en Belgique sont tenues de déposer chaque année leurs comptes annuels auprès de la Centrale des bilans de la Banque Nationale de Belgique, ce qui signifie que ces données deviennent publiques.

Comme de très nombreuses entreprises clôturent leur exercice au 31/12 et doivent déposer leur bilan avant le 31/07, les chiffres de 2015 commencent à être disponibles chaque jour en cette période.

Dans un marché actuel très concurrentiel, il est sans doute utile de voir quelles sont les performances de vos concurrents et du secteur. Ou peut-être y a-t-il des enseignements à tirer de l'approche d'autres entreprises

que vous connaissez? À moins que vous ne souhaitiez vous faire une idée de la solidité financière d'un client ou d'un fournisseur?

Il n'est pas nécessaire de tout analyser dans les détails, mais les tendances des dernières années et la combinaison de divers ratios permettent souvent de dégager certaines orientations. A cet égard, le regard critique de votre expert-comptable ainsi que son expérience vous apporteront des informations précieuses.

Peut-être pourrions-nous en discuter après les vacances?

**Renaud Sonet**, [rsonet@deloitte.com](mailto:rsonet@deloitte.com)

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

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



**La rédaction d'Actualités vous souhaite de  
bonnes vacances et un repos bien mérité.**

**Jusqu'en septembre!**