

Accountancy & Advisory Actualités

Lettre d'information de Deloitte Accountancy pour les dirigeants de PME

Juin 2019 - N° 6

Mensuel (sauf en août)

27ème année - Bureau de dépôt: Courtrai 1-2 dép.

Qu'implique le nouveau droit des sociétés pour les dirigeants d'entreprise?

Adaptations terminologiques

Dans le nouveau Code des Sociétés et Associations (CSA), seuls les termes **actionnaire** et **administrateur** ont été conservés pour les sociétés dotées de la personnalité juridique (SA, SRL et SCRL). Le gérant d'une SPRL est ainsi automatiquement renommé en administrateur d'une SRL.

Le statut de l'administrateur

Le CSA ne laisse pas de place au doute: les administrateurs exercent leur mandat **en toute indépendance**. Un contrat de travail n'est donc possible que pour le poste que ceux-ci exerceraient dans l'entreprise en plus de leur mandat d'administrateur.

Protection de l'administrateur

Pour la SA, le principe en vigueur dans l'ancien régime était que le mandat d'un administrateur pouvait être résilié à tout moment, sans préavis ni indemnité. On parle de révocation ad nutum.

Dans le nouveau CSA, ce principe reste le point de départ mais il est désormais possible de s'en écarter. Il devient une règle supplétive. Cela permet d'offrir une

meilleure protection aux administrateurs, favorisant ainsi la professionnalisation de la gestion des entreprises.

Le revers de la médaille est que le législateur introduit en même temps la faculté d'un licenciement pour motifs légitimes. Quand un tel motif légitime existe, l'assemblée générale peut décider de mettre fin au mandat sans indemnité ni préavis. À titre d'exemple de motif légitime, l'exposé des motifs cite les infractions pénales ou la fraude fiscale.

Toutes ces règles s'appliquent tant aux administrateurs statutaires qu'aux administrateurs nommés par l'assemblée générale. Les administrateurs statutaires sont donc moins bien lotis.

La gestion journalière devient également possible dans la SRL

L'organe d'administration de la SRL peut désormais décider de confier la gestion quotidienne de l'entreprise à une ou plusieurs personnes. La question est de savoir si cela sera utile pour de nombreuses SRL? Dans la SRL classique où chaque administrateur dispose de tous les pouvoirs individuellement (c'est-

à-dire y compris la gestion quotidienne), cela n'a aucun impact. La délégation de la gestion journalière ne peut être envisagée que dans les SRL disposant d'un organe collégial (collège d'administrateurs) ou lorsque des pouvoirs doivent être accordés à d'autres personnes que les administrateurs.

La gestion de la SA

La gestion de la SA ne doit plus nécessairement être exercée par un organe collégial (conseil d'administration). Cela reste bien sûr autorisé mais la gestion peut désormais être exercée par un administrateur unique. Ce changement effectue un rapprochement entre la SA et la SRL en termes de gestion. En outre, il est également possible d'opter pour un modèle de gestion duale avec un conseil de surveillance et un conseil de direction. L'ancien comité de direction disparaîtra au plus tard le 1er janvier 2024.

Prise de décision écrite (sans réunion de l'organe de gestion)

L'intention de notre législateur de rendre le droit des sociétés plus attractif et plus flexible se reflète dans la nouvelle réglementation sur la prise de décision par écrit. Alors que cette prise de décision par écrit n'existait pas dans la SRL ou devait remplir des conditions strictes dans la SA, le CSA rend cette prise de décision par écrit possible pour les deux formes juridiques et pour toutes les décisions à condition qu'elles soient prises à l'unanimité et que les statuts n'excluent pas cette possibilité.

Vérifiez donc vos statuts! Parfois, ils font référence à l'ancienne réglementation (stricte) et empêchent (involontairement) le bon fonctionnement du nouveau CSA. Une modification des statuts est alors recommandée.

Joachim Colot, jcolot@deloitte.com





La Belgique continue à soutenir les activités de R&D

Il y a de nombreuses années déjà, les responsables politiques belges ont misé sur la recherche et le développement (R&D), ce qui s'est traduit également par un certain nombre d'incitants fiscaux. Les plus importants sont la déduction pour innovation et la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour la R&D.

Dispense de précompte professionnel pour la R&D

Une mesure populaire est la dispense partielle de versement du précompte professionnel sur les salaires pour les activités de recherche et de développement. Cela signifie que les entreprises qui emploient des chercheurs dans le cadre d'un projet de recherche ou de développement ne doivent verser au Trésor que 20 % du précompte professionnel qu'elles retiennent sur les salaires de ces personnes. Les 80 % restants peuvent être conservés par les entreprises-employeurs. Pour pouvoir bénéficier de cette mesure, des conditions spécifiques (diplôme) doivent être remplies.

Depuis le 1er janvier 2018, cette mesure a été **étendue à un certain nombre de diplômes de bachelier**. Ainsi, le champ d'application de cette mesure a été élargi. Pour ces diplômes de bachelier, la dispense ne s'applique qu'à concurrence de 40 % du précompte professionnel dû. En outre, celle-ci est limitée à 50 % du montant total de la dispense appliquée aux salariés des PME titulaires d'un master et/ou d'un doctorat spécifique. À partir de 2020, la dispense pour ces diplômes de bachelier sera portée à 80 %.

Ce régime réduit considérablement les coûts salariaux liés aux activités de recherche et de développement. De cette manière, les responsables politiques s'efforcent de rendre l'innovation et la R&D

plus accessibles à l'ensemble du monde entrepreneurial en Belgique.

Déduction pour innovation

Grâce à la nouvelle déduction pour innovation (ou déduction pour revenus d'innovation), à compter du 1er juillet 2016, 85% des revenus nets résultant d'un certain nombre de **droits de propriété intellectuelle** tels que les licences et les redevances peuvent être exonérés à l'impôt sur les sociétés.

Pour pouvoir bénéficier de la déduction, la société doit être propriétaire, copropriétaire, usufruitière ou titulaire (exclusif ou non exclusif) d'une licence du droit de propriété intellectuelle.

Alors que l'ancienne déduction pour brevet était appliquée sur les revenus bruts du brevet, la nouvelle déduction pour innovation est calculée sur les revenus nets d'innovation. Concrètement, les revenus bruts sont réduits de tous les coûts liés au droit de propriété intellectuelle.

Ensuite, il doit être tenu compte du ratio Nexus. Le principe de cette approche est que les dépenses propres pour le développement de la propriété intellectuelle qualifiantes sont utilisées comme une indication de la présence 'd'activités substantielles' dans le chef des contribuables qui souhaitent appliquer la déduction pour innovation.

Cela se traduit par un ratio avec au numérateur les dépenses de R&D propres/qualifiantes liées à la propriété intellectuelle qualifiante et avec au dénominateur les dépenses totales liées à la propriété intellectuelle qualifiante.

Le montant qui résulte du calcul des revenus nets et de l'application du ratio Nexus entre en ligne de compte pour une déduction/exonération à concurrence de 85 %. Seuls 15 % des revenus de l'innovation sont dès lors imposés au taux ordinaire. Il en résulte une imposition effective d'environ 4,4 %.

Le calcul de cette déduction est donc devenu beaucoup plus complexe. En revanche, le champ d'application a également été élargi. Ainsi, la déduction pour innovation ne s'applique plus seulement aux revenus provenant d'un brevet mais également aux revenus provenant de médicaments orphelins, de l'exclusivité des données ou de l'exclusivité commerciale (pour les médicaments ou les produits phytopharmaceutiques), de programmes d'ordinateur protégés par le droit d'auteur et du droit d'obtention végétale. Les programmes d'ordinateur protégés par le droit d'auteur doivent toutefois résulter d'un projet ou d'un programme de recherche ou de développement.

Wesley Devleeschauwer,
wdevleeschauwer@deloitte.com

Travail en équipe

Réduction d'impôt également pour les entreprises de construction

Les entreprises actives dans les travaux immobiliers peuvent bénéficier rétroactivement d'une nouvelle réduction de charges à partir de 2018, à hauteur d'un pourcentage de la rémunération imposable totale des salariés éligibles: 3 % pour 2018, 6 % pour 2019 et 18 % à partir de 2020.

Les conditions sont les suivantes:

- il y a une ou plusieurs équipes de travail d'au moins deux personnes;
- ces personnes effectuent le même travail ou des travaux complémentaires sur place (sur des chantiers);
- les salariés de l'équipe (à l'exclusion des étudiants) perçoivent tous un salaire horaire brut minimum d'au moins 13,99 EUR (montant indexé);
- les travailleurs effectuent des travaux immobiliers sur chantier au minimum 1/3 de leur temps de travail en équipe durant le mois pour lequel l'avantage est demandé. Ceci est évalué par mois civil pour lequel l'exemption s'applique.

Pour bénéficier de l'exemption, il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'équipes successives, ni qu'une prime d'équipe soit accordée. Toutefois, il est important que le règlement de travail soit conforme avec l'horaire de travail tel qu'il est appliqué pour bénéficier de la réduction.

Ce nouveau régime est en vigueur depuis le 16 mai 2019.

Marie-Eve Comblen, mcomblen@deloitte.com



Le bilan après un an de RGPD

Le RGPD est en vigueur depuis maintenant un an. Pour toutes les entreprises qui sont déjà actives avec la protection des données à caractère personnel, c'est le moment idéal pour évaluer les mesures prises et mettre à jour les documents et les procédures. Après tout, la mise en œuvre de la protection de la vie privée n'est pas un exercice ponctuel mais un exercice continu.

Jusque récemment, l'autorité belge de protection des données ou 'APD' (le successeur de la Commission de la protection de la vie privée) n'exerçait pas encore de contrôle actif. Mi-avril 2019, il a été annoncé que la capacité à effectuer des contrôles avait enfin été mise en place pour accélérer la supervision. Le 28 mai 2019, une amende a été infligée pour la première fois à la suite d'une plainte. Pour les

entreprises qui ont retardé la prise de mesures relatives à la protection des données à caractère personnel, ce devrait être une sonnette d'alarme pour agir.

En outre, au cours de la première année de fonctionnement, de nombreuses recherches ont été menées sur l'impact du RGPD dans le monde de l'entreprise. Ces études montrent que les entreprises qui ont investi dans le respect de la vie privée obtiennent de meilleurs résultats économiques que celles qui ne l'ont pas fait. Outre la conformité en soi, ces investissements se traduisent par une plus grande confiance des clients, moins de retard dans le processus de vente, moins de risque de fuite de données et en général, une réduction des coûts et de plus gros profits.

Mathilde Boucquiau,
mboucquiau@deloitte.com

Le registre UBO

Fin de l'anonymat?

Depuis le 1er novembre 2018, les sociétés (y compris les sociétés simples) sont tenues de fournir des informations sur leurs bénéficiaires effectifs (UBO). Ces informations doivent être transcrites dans le registre UBO via la plateforme en ligne MyMinFin.

Pour les sociétés, les UBO sont les personnes physiques qui, directement ou indirectement, seules ou avec d'autres, exercent un certain degré de contrôle sur cette société et/ou détiennent un intérêt (financier) suffisant dans le capital de cette société. Pour ces personnes, certaines données d'identification et l'étendue de leurs droits de vote ou droits de propriété doivent être enregistrés.

Outre certaines autorités et autres entités ayant des obligations en vertu de la loi sur le blanchiment d'argent, les citoyens ont aussi accès au registre UBO. Par exemple, il sera possible de consulter le registre UBO de votre voisin, d'un membre de votre famille, de votre concurrent, ... En tant que citoyen, vous ne pouvez pas effectuer une recherche sur le nom d'une personne physique mais uniquement sur base du nom d'une personne morale ou d'un numéro d'entreprise. Grâce à divers outils et canaux (par exemple la BCE, Belfirst, Graydon), que vous payiez ou non, vous pouvez parfaitement obtenir ces données et ainsi avoir accès au registre UBO (ou à certaines informations qui y figurent).

Ine Devoet, *idevoet@deloitte.com*



Assurances de groupe en cas de divorce

Les règles prévues par loi du 22 juillet 2018 réformant le droit des régimes matrimoniaux pour les assurances-vie individuelles n'ont pas été étendues à l'assurance de groupe et aux autres pensions complémentaires professionnelles. Il existe des incertitudes juridiques quant au traitement matrimonial des assurances-vie individuelles et des assurances de groupe entre conjoints communs en biens. Est-ce que la valeur patrimoniale du contrat d'assurance doit être partagée en cas de divorce?

La législation nouvelle apporte un remède et soumet la réglementation relative aux assurances-vie à la distinction entre "titre" (le fait d'être titulaire du droit) et "finance" (la valeur). Les droits nés d'un contrat d'assurance-vie sont, pour le preneur d'assurances, des droits strictement personnels. Ces droits lui sont propres. La valeur du contrat, par contre, appartient au patrimoine commun. Il sera dû une récompense au patrimoine commun pour les primes payées par celui-ci en cas de dissolution du régime matrimonial.

Les pensions du deuxième pilier (assurances de groupe, pensions libres complémentaire pour indépendants, engagements individuels de pension) ont été exclues du champ d'application des dispositions nouvelles, en laissant subsister l'insécurité juridique pour celles-ci.

Il existe différents courants jurisprudentiels concernant le mode de liquidation de l'assurance de groupe en cas de divorce. Dans l'ensemble, doctrine et jurisprudence considèrent que la pension complémentaire professionnelle est commune et que sa valeur patrimoniale se partage entre les époux en cas de divorce.



Certaines décisions estiment que la valeur de rachat commune de l'assurance de groupe ou, du moins, son équivalent financier, doit être partagée entre les ex-époux (même si l'affilié ne percevra peut-être jamais sa pension complémentaire de retraite).

Cette tendance est contraignante pour l'ex-époux affilié qui devrait trouver les ressources pour indemniser son ex-conjoint à concurrence de cette valeur.

D'autres décisions, plus nombreuses, prescrivent d'attribuer au conjoint non affilié une créance conditionnelle qui sera acquittée lors du paiement de la prestation de retraite à l'affilié et qui est calculée à partir de la valeur de rachat censée appartenir au conjoint non affilié.

Les assurances de groupe visent à organiser un système de pension complémentaire et sont appréhendées dans le cadre de la réforme des pensions. Il faut espérer que cela mettra fin à l'incertitude qui entoure le traitement de celles-ci en cas de divorce.

Camille Marchant, cmarchant@deloitte.com

RGPD (GDPR)

Si dorénavant vous ne souhaitez plus recevoir notre lettre d'information, envoyez un mail à lvangucht@deloitte.com ou un message par courrier à Deloitte Accountancy, 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.deloitteprivate.be



[facebook.com/
deloitteaccountancy](https://facebook.com/deloitteaccountancy)



[@DeloitteAcc](https://twitter.com/DeloitteAcc)



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

© 2019 Deloitte Accountancy
Designed and produced by the
Creative Studio at Deloitte Belgium

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