

Fiscalité, pendant et après le corona

Des mesures fiscales sans précédent ont été introduites pour faire face à la crise du corona. Deux questions se posent pour la période post-corona: le législateur fiscal reprendra-t-il ses plans antérieurs au corona et comment la facture corona orientera-t-elle la fiscalité?

La fiscalité en temps de corona

Le fait que la fiscalité est inextricablement liée à l'économie est apparu assez rapidement pendant la pandémie. Les autorités ont adopté des mesures fiscales sans précédent pour maintenir à flot les entreprises en difficulté. De nombreux reports de paiement de toutes sortes d'impôts ont été accordés. Certaines entreprises concernées ont pu obtenir temporairement une dispense de versement de précompte professionnel retenu sur leur personnel.

Le mécanisme de carry-back qui existe dans de nombreux pays sur une base permanente a été rendu possible en Belgique sur une base ponctuelle: les sociétés qui prévoyaient une perte pour l'exercice fiscal 2020 ou 2021 pouvaient immédiatement compenser cette perte par le bénéfice de l'exercice clôturé entre le 13/03/2019 et le 31/07/2020. Les sociétés qui réalisent à nouveau un bénéfice au cours des exercices d'imposition 2022, 2023 ou 2024 peuvent réserver ce bénéfice en exonération d'impôt à concurrence de la perte d'exploitation de 2020 (dans certains cas, la perte d'exploitation de 2021). Pour les PME,

la déduction pour investissement unique a été portée à 25 % pour les investissements réalisés jusqu'à la fin de 2022.

Tendances fiscales avant le corona

En prévision de 2020, nous avons l'année dernière déclaré que la fiscalité se caractérisait par une complexité technique croissante de la législation et une charge administrative de plus en plus lourde. Nous avons évoqué l'incertitude ressentie par de nombreux entrepreneurs quant à la procédure fiscale en cas de litige et quant à d'éventuelles modifications législatives. Les contrôles fiscaux sont de plus en plus souvent considérés comme punitifs. Enfin, l'année dernière nous a semblé s'orienter plus rapidement vers une transparence fiscale totale. Ces évolutions semblent avoir survécu à la crise du corona et continuent à déterminer la norme fiscale des années à venir.

Que pouvons-nous attendre d'autre sur le plan fiscal après la crise corona?

Le débat public fait rage sur une nouvelle fiscalité qui permettra à la fois de financer la facture du corona et de réformer la

fiscalité. Le débat sur l'imposition des plus-values sur actions, qui a maintenant trente ans, ne sera pas manqué. En l'absence d'un impôt général sur les plus-values sur actions pour les personnes physiques, l'administration fiscale s'intéresse de plus en plus à ces plus-values en invoquant une gestion anormale du patrimoine ou un caractère spéculatif. L'augmentation des litiges fiscaux autour de certains sujets sont-ils le précurseur d'une modification ultérieure de la loi?

Une autre tendance possible est l'imposition des investissements plutôt que le contribuable. La nouvelle version de la taxe sur les comptes-titres en est un exemple. L'existence du compte de titres est le critère, quel que soit le titulaire. Enfin, l'omniprésence du bien immobilier sera au cœur de la réforme. On peut maintenant supposer que la fiscalité immobilière pour les particuliers sera modifiée. Sauf pour son habitation propre ou une résidence secondaire, l'évaluation du transfert de biens immobiliers dans une ou plusieurs sociétés est un exercice intéressant, mais pas nécessairement le résultat. Après tout, il est préférable de regarder les biens immobiliers non seulement du point de vue de l'impôt sur le revenu, mais aussi de votre point de vue concernant le transfert et le partage de ces biens à la génération suivante. Cet aspect non fiscal est souvent le nœud le plus difficile à dénouer. La facture fiscale totale consécutive d'une telle planification est généralement considérée comme acceptable par rapport au résultat obtenu. Le report crée une incertitude supplémentaire quant au coût ultérieur de cette même planification.

Henk Hemelaere, hhemelaere@deloitte.com

TÉLÉTRAVAIL OBLIGATOIRE

Règles du jeu et impact sur votre futur cadre de télétravail

ALI AMERIAN
AAMERIAN@DELOITTE.COM



LE TÉLÉTRAVAIL EST DÉJÀ DEVENU LA NORME JUSQU'AU 1ER AVRIL 2021 AU MOINS, DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LE CORONAVIRUS. TOUTEFOIS, RÉCEMMENT ENCORE, IL N'EXISTAIT PAS DE CADRE JURIDIQUE. FIN JANVIER, LE CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL A PUBLIÉ UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CRÉANT UN RÉEL CADRE POUR CETTE FORME SPÉCIFIQUE DE TÉLÉTRAVAIL. QU'IMPOSE CETTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET QUE DEVEZ-VOUS ENVISAGER APRÈS CETTE PÉRIODE DE TÉLÉTRAVAIL OBLIGATOIRE?

Avant la crise de corona, il existait deux types de télétravail: d'une part, le **télétravail structurel**, disposant de son propre cadre juridique via la convention collective de travail (CCT) n° 85 et, d'autre part, le **télétravail occasionnel**, réglementé par la loi sur le travail faisable et maniable. La principale différence entre les deux systèmes est que le télétravail structurel, par opposition à la formule occasionnelle, se déroule sur une base régulière, et n'inclut donc pas le télétravail dû à une situation de force majeure ou pour des raisons personnelles. Par ailleurs, ces deux systèmes de télétravail sont effectués sur base volontaire, ce qui signifie que ni l'employeur ni le travailleur ne peuvent être contraints de pratiquer le télétravail.

Désormais, il existe également le **télétravail obligatoire**, réglementé par la CCT n° 149. Attention: cette CCT ne s'applique qu'aux entreprises qui n'avaient pas encore de formule de télétravail structurel et/ou occasionnel au 1er janvier 2021. Si votre entreprise avait déjà mis en place une telle politique, les accords déjà conclus continueront à s'appliquer dans leur intégralité. Par ailleurs, la CCT finira de s'appliquer au 31 décembre 2021 au plus tard.

La CCT n° 149 offre un cadre concernant les accords à conclure en matière de télétravail obligatoire. Le principe général est qu'un télétravailleur a les mêmes droits et obligations en termes de conditions de travail que s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise. Toutefois, divers accords doivent être conclus concernant l'horaire applicable et l'accessibilité/la disponibilité du télétravailleur, le mode de contrôle et de supervision de l'employeur, ainsi que les mesures en matière de bien-être prises à l'égard du télétravailleur. Enfin, le CCT exige des accords sur la mise à disposition par l'employeur des équipements et de l'assistance technique nécessaires au télétravail.

Veuillez noter que l'obligation porte uniquement sur la conclusion de dispositions et n'implique pas que l'employeur supporte des frais supplémentaires. Ces accords et tout autre accord supplémentaire doivent être consignés par écrit dans une CCT de l'entreprise, le règlement de travail, un accord individuel ou Teleworking Policy.

Les travailleurs qui sont actuellement obligés d'effectuer du télétravail attendent avec impatience la position que leur employeur adoptera pour autoriser le télétravail lorsque l'obligation d'effectuer du télétravail prendra fin. Il est donc conseillé de commencer dès maintenant à réfléchir de manière proactive

à la politique que vous souhaitez adopter en matière de télétravail à l'avenir: pour quelles fonctions le télétravail sera autorisé, quels frais allez-vous/devez-vous rembourser, allez-vous/devez-vous mettre à disposition des équipements supplémentaires (par exemple des écrans supplémentaires, une chaise de bureau, etc.), qu'en est-il des horaires de travail, comment pouvez-vous contrôler vos travailleurs et leurs performances, etc.?

Dans le cadre du télétravail structurel, la convention collective n° 85 prévoit expressément que l'employeur est responsable de la fourniture, de l'installation et de l'entretien des équipements nécessaires et, en outre, qu'il est tenu de rembourser ou de payer les frais de connexion et de communication liés au télétravail. Cette obligation n'est pas prévue dans le cadre du télétravail obligatoire.

Vous pouvez intervenir de manière forfaitaire dans les frais d'utilisation du PC ou de la connexion internet du travailleur, ainsi que dans les frais de bureau. Toutefois, l'ONSS et l'administration fiscale n'appliquent pas toujours les mêmes règles et les possibilités diffèrent également pour chaque forme de télétravail.

Une politique complète en matière de télétravail tout en respectant les réglementations applicables est essentielle. Enfin, une politique efficace ne peut subsister que si tous les acteurs interagissent correctement. Par conséquent, soyez attentifs à ce qui se passe sur le lieu de travail, faites des analyses ciblées sur le télétravail, impliquez votre personnel IT et instaurez un cadre juridique efficace.

La gestion de vos créances

Quelle est la recette idéale contre les mauvais payeurs?



De plus en plus d'entreprises sont aujourd'hui confrontées à des défauts de paiement suite à la crise du COVID-19. La recette idéale pour s'attaquer aux mauvais payeurs? Une gestion équilibrée et structurée de ses créances.

Avant de conclure un contrat, il est important d'examiner attentivement la solvabilité de votre potentiel cocontractant. Vous pouvez notamment déduire cette situation sur base d'éventuelles expériences

vécues avec ce dernier ou en consultant ses états financiers via les ressources publiques (Banque-Carrefour des Entreprises, Moniteur belge, Banque nationale de Belgique).

Une fois le contrat conclu, l'ingrédient clé est avant tout d'avoir de bonnes conditions générales. Des clauses prévoyant la possibilité de suspendre vos obligations en cas de non-paiement, une réserve de propriété, la perception d'intérêts de retard et une clause de compensation

sont dès lors indispensables. Assurez-vous que vos propres conditions générales – et non celles de votre cocontractant – s'appliquent à votre relation contractuelle.

Si vous êtes confronté à un partenaire défaillant, n'engagez pas immédiatement d'action en justice. Dans la plupart des cas, un premier rappel de paiement amical (par téléphone ou par e-mail) sera suffisant. Si votre cocontractant reste en défaut, vous pouvez alors entamer des mesures plus strictes: une mise

en demeure à partir de laquelle les intérêts de retard prennent court suivie, le cas échéant, d'une action en justice ou des alternatives extrajudiciaires telles qu'une sommation judiciaire, une injonction de payer européenne ou une saisie conservatoire sur base d'une facture non contestée. Il est recommandé de consigner ces différentes étapes dans une feuille de route reprenant les modèles de lettres relatives à ces procédures.

Mathilde Boucquiau,
mboucquiau@deloitte.com



Actualités récentes

Pouvez-vous interroger votre travailleur ou enregistrer si un travailleur a été vacciné contre le COVID-19?

Maintenant que nous voyons peut-être une lumière au bout du tunnel avec la vaccination, il peut être tentant, pour des raisons d'organisation au sein de l'entreprise, de demander à votre travailleur quelle est sa position en matière de vaccination. Mais est-ce autorisé?

Après tout, en agissant de la sorte, vous demandez à votre travailleur des données sur la santé qui sont assimilées à des données à caractère personnel.

Le traitement de données personnelles sensibles est en principe interdit — par exemple, vous ne pouvez pas effectuer de tests d'alcool, de drogue ou de médicaments sur le lieu de travail. Toutefois, le RGPD prévoit quelques exceptions. Par exemple, en tant que responsable du traitement des données, vous pourriez justifier

le traitement de cette catégorie de données personnelles sur la base d'un consentement exprès ou dans le cadre d'un intérêt public, comme la santé publique. Toutefois, dans quelle mesure pouvez-vous recourir à ces exceptions?

Un employeur ne peut pas invoquer le consentement exprès de son travailleur. En effet, un consentement valable doit être libre. Compte tenu de la relation d'autorité entre l'employeur et le travailleur, un consentement libre est impossible à défendre.

La santé publique en tant qu'intérêt public primordial n'offre pas non plus de solution. Pour ce faire, il faudrait un cadre légal adapté, mais actuellement inexistant. La balle est actuellement dans le camp du législateur. En cas de mesure prise par ce dernier, nous vous tiendrons informés.

Lena Bierin, *lbierin@deloitte.com*

PRIVATE GOVERNANCE

PUIS-JE UTILISER UN MANDAT EXTRAJUDICIAIRE BELGE POUR MA MAISON DE VACANCES EN FRANCE?

LA POPULARITÉ DES MANDATS EXTRAJUDICIAIRES AUGMENTE D'ANNÉE EN ANNÉE. CE TYPE DE MANDAT VOUS PERMET DE DÉTERMINER À L'AVANCE QUI S'OCCUPERA DE VOS INTÉRÊTS SI VOUS NE POUVEZ PLUS LE FAIRE VOUS-MÊME EN RAISON DE VOTRE ÉTAT D'INCAPACITÉ ET CE, SANS L'INTERVENTION D'UN JUGE.

Vous déterminez vous-même quelles actions ce représentant (= mandataire) peut entreprendre et de quelle manière il peut le faire. Par exemple, vous pouvez stipuler qu'il peut gérer vos biens en vendant, louant et/ou donnant certains de ceux-ci. Vous pouvez également décider dans quelle institution de soins vous souhaitez être admis si vous n'êtes plus en mesure de vivre de façon autonome.

Cependant, dans un contexte international, les mandats extrajudiciaires n'ont souvent aucun effet (par exemple, un Néerlandais vivant en Belgique ne peut pas opter pour l'application du droit néerlandais pour régir sa procuration).

Depuis le 1er janvier 2021, ce souci d'efficacité à l'étranger d'un mandat extrajudiciaire belge a changé en raison de l'adoption du traité de La Haye. Les mandats extrajudiciaires

bénéficient ainsi d'une plus grande reconnaissance internationale, ce qui est une bonne nouvelle si une partie de vos avoirs se trouve à l'étranger! Vous pourrez désormais déterminer quelle loi s'appliquera à votre mandat extrajudiciaire. Ainsi, vous pouvez opter pour la loi de votre nationalité, de votre lieu de résidence ou du pays où se trouve (une partie de) vos biens.

Malheureusement, aujourd'hui, seul un nombre limité de pays ont ratifié le Traité ou l'ont transposé dans leur droit national (en font notamment partie les Pays-Bas, la Suisse, l'Allemagne, la France et l'Autriche).

Dans les pays qui n'ont pas encore ratifié ou transposé le Traité, les mandataires désignés doivent souvent d'abord accomplir toute une série de formalités ou même obtenir



l'autorisation du juge étranger afin de pouvoir entreprendre l'action envisagée.

Le Traité permet qu'un mandat extrajudiciaire accordé en vertu du droit belge soit en principe reconnu en France. Ainsi, le mandat extrajudiciaire belge peut être utilisé pour la vente de votre maison de vacances française, vous pouvez également faire un choix spécifique dans votre mandat

extrajudiciaire belge pour que la loi française s'applique à cette maison.

Seuls les choix de loi effectués à partir du 1er janvier 2021 seront valables. Il est toutefois conseillé de les faire vérifier en ayant égard à la législation locale, afin d'éviter toute mauvaise surprise aux mandataires que vous avez désignés.

Diane Bouvier,
dbouvier@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)

© 2021 Deloitte Accountancy
Designed and produced by the
Creative Studio at Deloitte Belgium

Anvers - Bruges - Bruxelles -
Charleroi - Courtrai - Gand -
Hasselt - Liège - Louvain -
Oostkamp - Zaventem