



Entrepreneurs got talent

LES CLÉS POUR ATTIRER ET RETENIR LES MEILLEURS TALENTS

La guerre des talents est le plus grand défi actuel des entrepreneurs. L'économie se redresse, mais les (bons) candidats sont rares et recherchent un employeur attrayant. Pourquoi les bons candidats choisiront-ils votre entreprise?

ATTIRER LES TALENTS: C'EST LE TOUR DES CANDIDATS!

Nous n'avons pas le temps de dénicher l'oiseau rare. "Hire for attitude, train for skills" est le nouveau credo. Les processus de recrutement ne se concentrent plus sur les compétences mais sur le potentiel du candidat. Les candidats ayant la bonne attitude, la bonne motivation et la bonne flexibilité attendent que leur nouvel employeur leur enseigne les compétences (techniques) nécessaires.

Le recrutement prend du temps. Un collaborateur ou une équipe dédiée doit pouvoir se rendre disponible à cette fin. Si vous ne disposez pas de ces ressources, vous devez alors faire appel à une solution de recrutement temporaire.

La question se pose alors: est-ce que le candidat s'identifie à son nouvel employeur? Il est essentiel en effet de véhiculer avec sincérité une forte "image de marque d'employeur", des valeurs et une culture d'entreprise. N'oubliez pas que sur les réseaux sociaux et les forums numériques, le candidat en apprend davantage sur votre entreprise que l'inverse. Si vos propres travailleurs agissent en tant qu'ambassadeurs de l'entreprise, vous disposez immédiatement d'un outil de recrutement puissant.

EN TANT QU'EMPLOYEUR, ÊTES-VOUS ADAPTÉ À CETTE NOUVELLE RÉALITÉ?

Il est tout aussi important de s'assurer que vous pouvez retenir vos talents recrutés et formés. Pensez au coût d'opportunité que représente la perte d'un membre du personnel! Assurez-vous de disposer d'une offre globale adaptée à la nouvelle vision du travail indéniablement différente en période post-corona. De nombreux contrats de travail et packages salariaux sont désormais dépassés dans de nombreuses entreprises. Veillez à régler ces questions avant qu'un autre employeur ne séduise votre personnel en lui offrant des conditions salariales plus avantageuses.

TROUVER LE JUSTE ÉQUILIBRE CONCERNANT LA FLEXIBILITÉ

Les souhaits et les besoins de vos travailleurs varient considérablement, de sorte que l'approche "taille unique" ne fonctionne plus. L'élaboration d'une politique flexible qui tient suffisamment compte des préférences des travailleurs est réalisable, même au sein des PME. Le télétravail a changé la donne en raison du corona. Il est certain que le télétravail n'est pas possible pour tout le monde, partout et à tout moment, mais lorsqu'il existe des possibilités de l'appliquer, il est recommandé d'élaborer une politique de télétravail. Dans les entreprises où nous

interventions pour développer un cadre clair, contenant des principes de base concrets, nous constatons une compréhension et un engagement réciproques accrus. La flexibilité va au-delà de la question de la mise en place ou non du télétravail. Profitez de l'occasion pour aborder également les questions concernant, par exemple, les horaires de travail flexibles.

MOBILITÉ

Les nouvelles méthodes de travail entraînent également de nouveaux besoins en termes de mobilité. Outre l'impact sur les talents, la durabilité et le coût pour l'employeur sont les principaux facteurs de révision de la politique de mobilité actuelle. Un vélo d'entreprise, éventuellement combiné à une voiture plus petite, ou même une voiture partagée pour les travailleurs ne disposant pas d'une place de stationnement, peut être plus attrayant pour certains travailleurs. Les travailleurs qui n'ont pas droit à une voiture peuvent se voir proposer des solutions de mobilité par le biais d'un plan cafétéria.

CONSTRUIRE UNE SALARY HOUSE

Un package attractif et engageant reste important. Mettez en place une politique de rémunération compétitive, adaptée à la structure organisationnelle (une "salary house"). Nos spécialistes constatent que de nombreuses PME ne connaissent pas encore les systèmes de rémunérations alternatives ou la prime bénéficiaire. En partageant les succès, les travailleurs s'identifieront davantage à leur employeur. Créez votre image de marque et construisez votre culture d'entreprise. Si vous réussissez, les nouveaux candidats se reconnaîtront et envisageront de rejoindre votre entreprise.

Valerie Devos, vdevos@deloitte.com



Tax shelter

Avantage fiscal sans risque?

DEPUIS PLUS DE 15 ANS, LES ENTREPRISES PEUVENT BÉNÉFICIER D'UN AVANTAGE FISCAL FÉDÉRAL EN CE QUI CONCERNE LES INVESTISSEMENTS DANS LES PRODUCTIONS AUDIOVISUELLES, TELLES QUE LES FILMS DE CINÉMA, LES SÉRIES DE FICTION, ETC. LE SYSTÈME "TAX SHELTER" A ÉTÉ ÉLARGI AU FIL DES ANS POUR INCLURE DES INVESTISSEMENTS DANS LES ARTS DE LA SCÈNE ET LES JEUX VIDÉO. BIEN QUE CE SYSTÈME SOIT PERÇU COMME SANS RISQUE, EN PRATIQUE, CE N'EST PAS TOUJOURS LE CAS.

Économies d'impôt définitives si toutes les conditions sont remplies

En investissant 100 000 EUR, une économie d'impôt immédiate de 105.250 EUR peut être réalisée, avec un rendement ainsi dégagé de plus de 5 %. L'économie d'impôt n'est définitivement acquise que lorsque les travaux sont achevés dans les délais impartis et si toutes les conditions formelles sont réunies. En outre, le SPF Finances doit être d'avis que toutes les conditions relatives au financement et aux dépenses encourues ont été respectées. Cela peut prendre jusqu'à 4 ans avant qu'un investisseur ait la certitude des économies d'impôt réalisées.

Dans la pratique, il est de plus en plus fréquent que les économies d'impôt ne soient finalement pas ou que partiellement réalisées. La cause réside souvent dans le fait que le producteur ou le fournisseur n'a pas respecté certaines conditions, mais peut aussi résulter d'un cas de force majeure, à la suite duquel une production ne peut pas être achevée (à temps) par exemple.

Cela peut alors avoir de graves conséquences. Dans l'exemple ci-dessus, cela peut entraîner la perte intégrale de l'avantage fiscal pour 105.250 EUR. De plus, des intérêts moratoires et des majorations d'impôt peuvent s'appliquer. Il est important de vérifier au préalable dans quelle mesure l'accord avec le producteur ou l'intermédiaire offre une protection contre ce risque.

Calcul d'impôt complexe

L'avantage fiscal qui peut être réalisé grâce à un investissement dans un "tax shelter" est limité. Ainsi, un maximum de ± 237.500 EUR peut être investi par exercice (provisoirement augmenté à ± 475.000 EUR en période de corona).

En outre, il existe une limitation en fonction du "bénéfice réservé imposable". Par exemple, la politique de distribution de dividendes limitera le montant maximum pouvant être exonéré. En cas de restructurations, contrôles fiscaux, plus-values exonérées sur actions, subsides et primes exonérés, il peut devenir assez

compliqué de déterminer le montant optimal d'investissement dans un tax shelter. Par ailleurs, les entreprises qui sont imposées au taux réduit d'impôt sur les sociétés de 20 % (au lieu de 25 %) obtiendront un rendement négatif.

La pratique montre qu'il n'est pas suffisamment tenu compte de la situation (fiscale) spécifique de l'entreprise-investisseur, de sorte que l'économie d'impôt ne doit finalement être différée voire (partiellement) perdue.

Analyser la situation fiscale et le contrat

Une prévision de la situation fiscale avant de signer un contrat de "Tax Shelter" est indispensable. A noter que les versements ultérieurs de dividendes peuvent (temporairement) annuler le bénéfice de cet incitant fiscal.

Ainsi l'examen minutieux du producteur et/ou de l'intermédiaire, ainsi que la convention "Tax Shelter" sont encore plus importants. Il est en effet indispensable de vérifier quelles garanties la convention prévoit dans le cas où l'avantage fiscal ne peut pas être (totalement) acquis en raison d'un défaut d'attestation.

Un retour inconditionnel, immédiat et majoré de la somme d'investissement est une demande légitime. Si l'attestation n'est pas obtenue, les prestataires du "Tax Shelter" mettent parfois en place de longues procédures contentieuses avec l'administration fiscale, notamment si l'indemnisation est reportée ou perdue en raison de la trop longue durée. La situation fiscale de l'entreprise elle-même peut alors devenir complexe pendant de nombreuses années.

Héloïse Poivre, hpoivre@deloitte.com

Électrification du parc automobile

Traitement fiscal des bornes de recharge

MICHAEL ENGELKING
MENGELKING@DELOITTE.COM

La question de l'électrification des voitures est un sujet brûlant. Les voitures électriques et plug-in hybrides représentent également une part grandissante du parc automobile des PME. Outre les changements législatifs en cours, l'attention de l'employeur et du travailleur se porte actuellement sur le prix, l'autonomie et l'infrastructure de recharge. Dans le présent article, notre attention sera particulièrement portée sur la problématique de l'infrastructure pour recharger le véhicule.

L'autonomie des voitures électriques qui sont actuellement les plus vendues est de 400 kilomètres en moyenne. Fin de l'année dernière, la Belgique comptait un peu moins de 10.000 bornes de recharge; d'ici 2025, ce nombre devrait passer à 40.000. L'infrastructure publique de recharge est donc limitée actuellement, ce qui constitue un véritable défi pour de nombreuses entreprises. C'est pourquoi les entreprises sont de plus en plus nombreuses à décider d'installer des bornes de recharge sur leur propre site.

BORNE DE CHARGEMENT

En plus d'une flotte plus verte, un système

de recharge électrique sur votre site même permet également de mettre l'accent sur votre image de marque d'employeur! Via un système de gestion en ligne, vous pouvez déterminer qui peut utiliser les points de charge grâce à l'identification des utilisateurs. Il peut s'agir non seulement de vos propres travailleurs, mais aussi de tiers tels que des clients ou des fournisseurs.

INFRASTRUCTURE DE RECHARGE À DOMICILE

Si l'employeur installe une infrastructure de recharge au domicile du travailleur, cela n'entraîne pas une augmentation de l'avantage en nature (ATN) pour l'utilisation privée de la voiture de société. En pratique, l'ATN forfaitaire d'une voiture électrique utilisée à des fins privées comprend à la fois le financement de l'infrastructure de recharge au domicile du travailleur et la consommation d'électricité associée.

Attention: si le travailleur décide d'installer lui-même une borne de recharge à son domicile à ses propres frais, il y a bien un ATN lorsque l'employeur prend en charge la totalité des coûts d'électricité liés à la recharge d'une voiture privée. En effet, la consommation liée aux déplacements domicile – lieu de travail et aux déplacements non professionnels est considérée comme une dépense privée.

Avez-vous pensé à la possibilité de proposer l'installation d'une borne de recharge via un plan caféteria au sein de votre entreprise? Cela peut être un incitant intéressant pour vos travailleurs, car cela réduit leur propre investissement.

Si l'intervention de l'employeur est limitée à la mise à disposition du travailleur d'une voiture électrique, sans intervention dans les coûts d'électricité, alors le travailleur est pénalisé financièrement. En effet, la consommation d'électricité payée par le travailleur lui-même ne peut pas être déduite de l'ATN forfaitaire. Cette situation est comparable à la mise à disposition d'une voiture "classique" sans carte de carburant. Les frais d'électricité liés aux déplacements professionnels du travailleur peuvent être remboursés par l'employeur via une note de frais.

UN CADRE CONVENTIONNEL CLAIR

Comme vous pouvez le constater, les possibilités sont nombreuses. Une Car Policy clairement définie au préalable dans laquelle les différentes formules sont organisées revêt une importance cruciale, tant pour la relation entre l'employeur et le travailleur, que pour le respect des règles fiscales. Bien souvent, des accords clairs conclus à l'avance permettent d'éviter les mauvaises surprises.



PRIVATE GOVERNANCE

Un patrimoine familial durable est documenté et suivi



Les chefs d'entreprise accordent beaucoup d'attention aux chiffres de leur société et il est évident qu'ils sont à jour et peuvent être consultés à tout moment. Mais qu'en est-il du patrimoine familial?

Le patrimoine familial: une multitude de transactions

Le patrimoine familial est en constante évolution. Des biens immobiliers sont vendus ou achetés, des investissements financiers sont vendus et réinvestis, des actifs sont transférés de l'entreprise au patrimoine privé et vice versa, une collection est constituée. Le patrimoine familial évolue non seulement au niveau de sa composition mais également au niveau de la propriété, souvent en raison de ou en prévision de circonstances familiales particulières: mariage, divorce, décès, donation, etc.

Planifié aujourd'hui, nouvelle législation demain

Le patrimoine familial n'en est pas moins sujet à changements en raison d'un facteur externe important: le cadre réglementaire et fiscal en constante évolution. Une courte liste des modifications législatives

de ces dernières années: nouveau droit des successions, nouveau droit des régimes matrimoniaux, nouveau droit des sociétés, nouveau droit de la propriété, registre UBO, qualification des sociétés simples comme sociétés soumises à des obligations comptables, taxe Cayman, taxe sur les comptes titres, etc. Ce que vous avez prévu hier n'est peut-être plus souhaitable aujourd'hui. Un inventaire interne annuel de votre patrimoine est nécessaire ainsi qu'un contrôle externe de sa pérennité en cas de changement de réglementation.

Documentation is a love letter that you write to your future self

—Damian Conway

La documentation de l'origine des actifs est le problème par excellence

Dans le cadre réglementaire, la vérification de l'origine des actifs est fondamentale. L'origine du patrimoine familial actuel

doit pouvoir être prouvée, tant pour des raisons fiscales que familiales. Deux exemples tirés de notre pratique pour illustrer ce point:

- Lorsqu'un bien immobilier est acheté en démembrement (par exemple par les parents à concurrence de l'usufruit et par les enfants à concurrence de la nue-propriété), au décès des parents, les enfants doivent pouvoir prouver qu'ils ont payé la nue-propriété avec leurs fonds propres, éventuellement avec des fonds qui leur ont été donnés au préalable. Si les enfants ne le font pas, ils devront payer des droits de succession sur le bien concerné, même s'ils sont nus-propriétaires depuis des années.
- Un héritier a reçu un jour une œuvre d'art importante en cadeau de ses parents, et affirme que c'était plus de trois ans avant le décès de ces derniers. L'œuvre suscite l'intérêt d'un commissaire-priseur qui souhaite proposer un bien à l'origine irréprochable sur le marché. La documentation historique de la donation peut évidemment faciliter la vente.

Hélène Rouvez, hrouvez@deloitte.com

RGPD (GDPR)

Si dorénavant vous ne souhaitez plus recevoir notre lettre d'information, envoyez un mail à Liesbeth Van Gucht, Lvangucht@deloitte.com ou un message par courrier à Deloitte Accountancy, Rédaction Actualités, Raymond 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.deloitteprivate.be



facebook.com/deloitteaccountancy



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



linkedin.com/company/deloitte-accountancy

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

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