

- Parc scientifique Einstein - Rue du Bosquet 8A - B-1348 Louvain-La-Neuve
- Téléphone : +32 (0)10/811 147 – Fax +32 (0)70/401 237 - info@filo-fisc.be

• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles



Nous allons tenter de résumer les principales notions applicables aux dirigeants d'entreprises : leur régime fiscal personnel mais aussi les implications liées à certaines opérations.

Notre législation est complexe : il existe des pièges et des limitations que tout dirigeant doit connaître pour éviter un litige avec l'administration !

Cet article n'est pas une étude exhaustive sur la matière mais une tentative de vulgarisation destinée à des non professionnels de la fiscalité.

Sommaire :

- A) Préambule ;*
- B) Taxation à l'impôt des personnes physiques ;*
- C) Réclamer des frais/indemnités/ loyers à sa société - les limites légales ;*
- D) Chèques-repas, éco-chèques, etc... ;*
- E) Dividendes et tantièmes - précisions ;*
- F) L'engagement individuel de pension (EIP) ou assurance groupe ;
la pension libre complémentaire des indépendants (PLCI) ;*
- G) Les opérations de démembrement de propriété ;*
- H) Conclusions et considérations finales.*

A) Préambule :

Les dirigeants d'entreprise constituent, dans notre droit fiscal, une catégorie distincte de contribuable. Elle englobe les administrateurs, gérants qui exercent un mandat (conféré par l'assemblée générale des associés, actionnaires. Elle reprend également les 'associés actifs' qui exercent, pour compte d'une société, une activité rémunérée.

Dans certains cas, les administrateurs/gérants exercent leur activité dans le cadre d'un contrat de travail et donc sont de simples salariés.

Nous ne développerons ici que les considérations relatives aux dirigeants exerçant au titre de travailleurs indépendants et ne relevant pas de l'ONSS, mais de l'INASTI (Institut national des travailleurs indépendants).

Un mot sur le régime social :

Bien que ce ne soit pas le sujet de cet article, rappelons que les dirigeants sont soumis à un régime social distinct : ils versent, à titre personnel, des cotisations sociales trimestrielles par le biais d'une caisse d'assurances sociales de leur choix. Ils sont donc redevables personnellement de ces cotisations.

Cependant, il existe une règle de solidarité financière entre la société et ses dirigeants 'indépendants' : en cas de défaut de paiement de ces derniers, la société pourrait être condamnée à devoir verser les cotisations impayées.

• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

B) Taxation à l'impôt des personnes physiques :

Les rémunérations perçues par les dirigeants sont taxables, dans leur chef, à l'impôt des personnes physiques. A ces rémunérations, s'ajoutent les avantages en nature recueillis, comme la mise à disposition d'un véhicule, d'une habitation, d'un PC, connexion internet, etc...

Nous renvoyons à notre article posté sur notre site (**FISCO+ : avantages en nature**) pour un éclairage plus complet sur cette matière.

Ces rémunérations et avantages en nature doivent faire l'objet d'une fiche fiscale annuelle pour assurer la bonne perception de l'impôt. Attention de déclarer correctement tous ces montants ! A défaut, les sanctions peuvent être lourdes (application d'une cotisation spéciale de 309 % sur les sommes non déclarées).

Rappelons que les rémunérations et avantages doivent être soumis à la retenue du précompte professionnel. L'entreprise doit en calculer le montant et verser une rémunération nette au dirigeant, elle doit ensuite reverser le montant du précompte retenu à la recette des contributions compétente.

A l'inverse d'un indépendant exerçant en personne physique (qui n'exerce pas son activité par le biais d'une société), le dirigeant n'a pas à effectuer des versements anticipés d'impôt, c'est à la société dans laquelle il travaille à prélever l'impôt sur la rémunération brute qui lui est allouée.

■ **Frais professionnels réels ou forfaitaires ?**

Au moment de remplir sa déclaration fiscale, le dirigeant a le choix d'opter pour l'application de charges professionnelles forfaitaires ou pour les charges réelles.

Dans les deux cas, les cotisations sociales trimestrielles ainsi qu'un éventuel plan de pension libre complémentaire (PLC) sont intégralement déductibles (rubrique spéciale de la déclaration fiscale). Les charges dont question ci-avant ne vise donc pas les sommes versées dans le cadre du statut social du dirigeant.

■ **Les charges professionnelles forfaitaires** sont fixées à 3 % (bien moins intéressant que le tarif appliqué aux salariés). Elles sont calculées sur le total des rémunérations et avantages, diminué des cotisations sociales versées. Elles sont calculées (et déduites) automatiquement lors de l'établissement de l'impôt. (pas de mention à reprendre dans la déclaration fiscale)

Exemple :

Rémunération de 20.000 €, avantages de 2.000 € et cotisations sociales de 4.000 €

Charges forfaitaires : $(20.000 + 2.000 - 4.000) \times 3\% = 540$ €

Revenu taxable : $20.000 + 2.000 - 540 - 4.000 = 17.460$ €

■ **Les charges professionnelles réelles** doivent être calculées pour leur coût réel et le détail doit être joint en annexe de la déclaration.

Quelles charges revendiquer ? Tout frais en relation directe avec la profession exercée sous réserve des exceptions prévues par la législation (exemple type : les frais de vêtements non spécifiques à une profession et pouvant être utilisés en dehors de celle-ci – les costumes du commercial, etc...)

Peuvent ainsi être déduits (liste non exhaustive) : les déplacements domicile-lieu de travail (limités à 15 cents/km), les frais de formation, les frais de téléphone- gsm -pc- connexion internet, le coût d'un immeuble à concurrence de la partie professionnelle (bureau).

Si d'aventure ces frais sont remboursés ou supportés par la société, ils ne peuvent être déduits.

A noter qu'un dirigeant qui dispose d'un véhicule de société (et taxé sur cet avantage) peut déduire 15 cents/km pour les déplacements domicile/lieu de travail, mais ce montant ne peut excéder celui de l'avantage en nature.

L'option forfait/frais réels est réversible : le contribuable peut opter pour le forfait une année et revendiquer les frais réels une autre année, à charge pour lui de calculer ce qui est le plus avantageux.

C) Réclamer des frais/indemnités/ loyers à sa société :

Bien évidemment, le dirigeant qui encourt des frais peut en réclamer le montant à la société dans laquelle il exerce, pour autant que ces dépenses puissent être imputées à celle-ci.



• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

Ainsi, le gérant/administrateur qui avance, sur ses deniers personnels (par son compte privé ou sa carte de crédit privée), des frais pour compte de la société peut en réclamer le remboursement. S'il supporte, à titre privé, des charges de type véhicule personnel/téléphone/Gsm/connexion internet qui ont partiellement un caractère professionnel, il peut en réclamer le montant à la société.

Exemples :

1/ Le véhicule est personnel au gérant et il l'utilise pour compte de la société :

Il peut réclamer 0.3456 (limite légale) par kilomètre professionnel parcouru (pas pour les déplacements domicile vers un lieu de travail fixe).

2/ le gérant est titulaire d'un abonnement personnel pour une connexion internet et l'utilise pour 50% à titre professionnel : il peut réclamer la moitié de ses factures à la société

3/ le gérant se rend à la poste pour l'envoi d'un recommandé, il paie de sa poche le montant réclamé.

Il établit alors une note de frais détaillant les sommes et en réclame le montant à la société. Il ne sera pas personnellement taxé (il s'agit d'un remboursement de frais propres à la société et celle-ci pourra déduire les frais réclamés).

Il existe certaines limites :

■ **Les frais de voiture :** (voir plus haut)

Pour la période du 01/07/2012 au 30/06/2013 : 0.3456 € par km, avec un maximum de 24.000 km/an, au-delà il faudra calculer le coût réel au km du véhicule.

Il est possible de réclamer un forfait au km supérieur à 0.3456, mais dans ce cas, il faudra également calculer le coût réel par km.

Attention à la règle des 40 jours : l'administration considère que le travailleur qui est amené à se déplacer vers différentes destinations autre que le siège de son entreprise (filiales, clients,...) et qui y est présent au moins 40 jours sur l'année (sans que ces jours se suivent nécessairement) effectue un déplacement domicile/lieu de travail, non indemnisable selon les montants repris ci-avant.

■ **Réclamer un loyer pour l'utilisation professionnelle (pour tout ou partie) d'un immeuble privé par la société :**

Un gérant qui possède un bureau dans son immeuble privé peut-il réclamer un loyer à la société ?

Oui mais...

Limite : revenu cadastral de l'immeuble (partie professionnelle) x 5/3 x 4.10 (pour 2012- coefficient indexé chaque année).

Les loyers versés qui excéderaient cette limite seront requalifiés en revenu professionnel, avec toutes les conséquences qui en résultent : les intérêts d'un emprunt ne pourront pas venir en déduction, et la partie requalifiée sera soumise aux cotisations sociales.

Exemple :

Je suis gérant d'une Sprl, avec un bureau dans mon immeuble privé.

Revenu cadastral : 1.000 €

Partie professionnelle : 10 %

Loyer annuel maximum admissible : $1.000 \times 10\% = 100 \times 5/3 \times 4.10 = 683,33 \text{ €}$

Si je perçois un loyer de 1.200 € :

- 683,33 € seront taxés à titre de loyers

- 516,77 € seront requalifiés en rémunération. (ettaxés comme telle)

Elle ne vise que les dirigeants exerçant un mandat. Pour un couple marié, pour autant que l'autre conjoint ne soit pas gérant ou administrateur, il n'y aura pas de requalification en revenu professionnel.

Cette limitation ne vaut pas pour les consommations d'énergie (chauffage, électricité, eau), dont le montant (partie professionnelle uniquement) dûment justifié pourra être réclamé à la société..

Location meublée :

Si l'immeuble ou le bureau est équipé en mobilier et matériel appartenant au dirigeant, et en l'absence d'une répartition loyer de l'immeuble/loyer du matériel, le montant obtenu sera forfaitairement fixé comme suit :

- 60% à titre de location de l'immeuble = revenu immobilier

- 40% à titre de location du matériel/mobilier (avec un forfait de charge de 50%) = revenu mobilier



• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

Pour un dirigeant qui dispose déjà d'un bureau équipé à ses frais, c'est une alternative intéressante : La partie 'loyers' sera considérée comme un revenu immobilier, et suit son propre régime fiscal (possibilité de déduire les intérêts d'un emprunt), la partie 'meublée' comme un revenu mobilier pour 50% (puisque charges forfaitaires) et taxé à 15%.

■ Percevoir des indemnités de séjour/déplacement pour des voyages professionnels en Belgique ou à l'étranger :

Nous avons consacré un article complet sur le sujet : [A lire dans la partie FISCO+ sur notre site](#)

Les indemnités forfaitaires allouées par la société en remboursement de frais de séjour exposés par un dirigeant à l'occasion de ses déplacements professionnels en Belgique ne sont pas imposables si leur montant est établi en tenant compte du nombre de déplacements effectifs et si leur montant ne dépasse pas le montant des indemnités analogues que l'Etat alloue à ses fonctionnaires.

■ Tableau des indemnités à partir du 1^{er} janvier 2013 : Déplacements en Belgique

	Déplacement par journée calendrier		Supplément pour la nuit (1)	
	Plus de 5 heures à moins de 8 heures	8 heures et plus	Logement aux frais du membre du personnel (2)	Logement gratuit (3)
Cadre de direction	3,82	19,22	43,78	23,04
Cadre	3,82	16,11	40,70	19,97
Employé / ouvrier	3,82	13,04	37,65	16,90

A noter : les déplacements de plus de 5 heures et de moins de 8 heures couvrant la période entre midi et 14 heures donnent lieu à l'octroi de l'indemnité prévue pour les déplacements de 8 heures au moins.

(1) Les frais de logement représentent les remboursements des frais de repas du soir, de logement proprement dit et de petit déjeuner.

(2) le logement non remboursé par l'employeur.

(3) Lorsque le travailleur loge dans la famille, chez des amis, des connaissances, des collègues, pour lequel aucun paiement n'est demandé. Il ne s'agit donc pas d'une nuit passée à l'hôtel et entièrement remboursée par l'employeur.

L'indemnité n'est pas cumulable avec l'octroi de titres-repas. Dans ce cas, l'indemnité obtenue devra être diminuée à concurrence de l'intervention patronale dans le titre-repas octroyé pour le jour concerné.

La règle des 40 jours (voir infra) s'applique également depuis une précision récente du Ministre.

■ Voyages à l'étranger :

Consultez l'article sur FISCO+ pour tous les détails

Attention au mode de calcul pour éviter une taxation comme revenu professionnel. Les règles sont assez particulières.

■ Octroyer des avances de fonds à sa société : (prêt d'argent)

Le dirigeant peut, bien évidemment, prêter des fonds à sa société. Il s'agit de simples avances qui peuvent être versées sans formalités. Le dirigeant peut être remboursé de la même façon, sans formalités particulières.

Cela se complique lorsqu'il réclame un intérêt sur les sommes avancées !

Deux limites légales à respecter :



• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

1) Le taux d'intérêt réclamé : Il ne peut excéder le taux du 'marché'.

C'est-à-dire que le taux réclamé ne peut excéder celui qui pourrait être réclamé par une institution financière qui aurait octroyé un prêt à la société compte tenu de sa situation financière (solvabilité, garanties éventuelles, perspectives de rendement...). Ce taux dépend donc du risque encouru par le prêteur.

Ainsi une société immobilière disposant d'immeubles qui génèrent des revenus locatifs réguliers est moins exposée qu'une start-up récemment créée, quand bien même la rentabilité estimée de cette dernière serait largement supérieure. Le taux d'intérêt sera donc très différent.

A défaut de respecter cette limite, le montant des intérêts qui excède le taux du marché ne sera pas admis. Ils seront considérés comme des dividendes, avec comme conséquence qu'ils ne pourront être déduits dans le chef de la société. Celle-ci pourrait se voir exclue du taux réduit (25% au lieu de 34% sur la tranche de 25.000 €). En effet, une des conditions pour bénéficier du taux réduit est de ne pas distribuer un dividende qui excède 13 % du capital libéré. Si d'aventure, la partie requalifiée dépasse ces 13%, la société sera taxée au taux plein.

Exemple :

Je prête à ma société, dont je suis le gérant, 20.000 €

Je réclame 10% d'intérêt, le taux du marché est de 6 %

Je perçois 2.000 € d'intérêts, 1.200 € pourront être déduits comme des intérêts et 800 € seront requalifiés en dividendes

2) Le total des sommes prêtées :

Les avances rémunérées par un intérêt ne peuvent excéder :

le montant du capital libéré (réellement versé <> du capital souscrit) à la fin de l'exercice
+ le montant des réserves taxées au début de ce même exercice

En cas de non respect, les intérêts versés sur la partie qui excède cette limite seront considérés comme des dividendes, avec comme conséquence qu'ils ne pourront être déduits dans le chef de la société. La société pourrait se voir exclue du taux réduit à l'impôt des sociétés (25% au lieu de 34% sur la tranche de 25.000 €). En effet, une des conditions pour bénéficier du taux réduit est de ne pas distribuer un dividende qui excède 13 % du capital libéré. Si d'aventure, la partie requalifiée dépasse ces 13%, la société sera taxée au taux plein.

Cette limite vise les avances consenties par le dirigeant, son conjoint et leurs enfants dont ils ont la jouissance légale de leurs revenus.

Exemple :

Je suis gérant d'une Sprl. Au 31/12/2012 le bilan de la société se présente comme suit :

Capital libéré :	20.000
Réserve légale :	2.000
Réserve d'investissement :	8.000 (réserve non taxée)
Bénéfice reporté :	<u>18.000</u>
Total des fonds propres :	48.000

Base de calcul pour la limite : 48.000 – 8.000 (Réserve investissement) = 40.000

Je prête 100.000 € au taux de 5 %, par hypothèse ce taux n'est pas supérieur à celui du marché.

Je perçois donc 5.000 € d'intérêts

Conséquences : 5.000 x (40.000/100.000) = 2.000 acceptés à titre d'intérêts, 3.000 requalifiés en dividendes

Les 3.000 requalifiés sont supérieurs à 13% de 20.000 (capital libéré). Adieu donc le taux réduit pour ma société.

Précisions utiles :

Il faut prendre en compte le montant total des avances, qu'elles soient productives d'intérêt ou non. Il n'est donc pas possible pour le calcul de la limite de scinder, par bénéficiaire, des avances pour lesquelles il réclame un intérêt et d'autres pour lesquelles il ne réclame rien.



• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

Dans tous les cas : les intérêts seront soumis au précompte mobilier ; la société retient donc le précompte (25%) et verse un intérêt net au dirigeant.

Le texte légal mentionne le terme '**prêt d'argent**' ; notion qui n'est pas définie dans le droit fiscal. Il faut donc se référer à notre code de droit civil.

S'en est suivi une pléthore de confrontations avec l'administration fiscale sur cette notion de prêt d'argent. Avec à la clef une jurisprudence nombreuse et disparate, impossible à résumer ici.

Les litiges visent principalement les quasi-apports et les ventes d'actifs du dirigeant à sa société.

Ainsi, si j'exerce en personne physique et que j'opte pour le passage en société, je peux lui céder ma clientèle mais aussi tout mon matériel, outillage, voitures, etc...

Ma société nouvellement créée ne dispose pas de liquidités pour me rembourser ; cette opération va donc se traduire en comptabilité par une inscription d'une dette (de la société envers moi) au passif du bilan de la société.

Puis-je réclamer un intérêt sur ces sommes ? C'est là qu'est l'os hélas...

Vous aurez compris que si l'opération peut être qualifiée de 'prêt d'argent', il y a danger de requalification.(position du fisc) ; La chose n'est toujours pas réglée ! De nombreux jugements des Cours et tribunaux vont dans des sens opposés.

D) Chèques-repas, éco-chèques, etc... :

Le dirigeant d'entreprise, depuis 2007, peut aussi bénéficier de chèques repas et éco-chèques, sous respect des conditions strictes reprises ci-après.

Le dirigeant n'est pas taxé sur ces montants, cependant 1,09 € doit être retenu sur sa rémunération nette (par chèque reçu).

Notons que la valeur faciale des chèques (ne concerne donc pas les frais de gestion réclamés par l'émetteur) n'est **pas déductible à l'impôt des sociétés**. Cependant, depuis le 01/02/2009, 1 € par chèque octroyé peut maintenant être déduit.

1/ L'octroi des chèques repas aux dirigeants indépendants est subordonné à l'octroi de chèques repas aux travailleurs (possibilité d'établir des catégories) de l'entreprise (régulé par convention collective de travail conclue au sein du secteur ou de l'entreprise, par une convention individuelle lorsqu'il s'agit d'une catégorie de personnel non visée par ce type de convention). L'absence de personnel permet aussi au dirigeant de recevoir les chèques repas, mais dès qu'un travailleur sera engagé, il devra bénéficier également de cette attribution ;

2/ Le nombre de chèques octroyés est égal au nombre de journées prestées par le dirigeant sans excéder le nombre maximal de jours pouvant être prestés au cours du trimestre par un travailleur occupé à temps plein dans l'entreprise. L'attribution maximale annuelle est de 220 chèques ;

3/ L'intervention de la société est limitée à € 591 par chèque pour un jour presté ;

4/ L'intervention personnelle du dirigeant ne peut être inférieure à € 1,09 par chèque attribué ;

5/ Le chèque repas reçu par le dirigeant a une valeur nominale qui ne peut pas être supérieure à la valeur faciale la plus élevée des chèques repas octroyés aux membres du personnel de l'entreprise ;

6/ Le chèque repas est nominatif - délivré au nom du dirigeant d'entreprise;

7/ La durée de validité du chèque repas doit être mentionnée clairement sur celui-ci et ne peut excéder 3 mois. Ce chèque ne peut être accepté qu'en paiement d'un repas ou de denrées alimentaires.

Attention : le dirigeant qui se rend régulièrement au restaurant avec des relations d'affaires et dont les frais lui sont remboursés par la société. Un problème de double emploi pourrait apparaître.

Dans le même ordre d'idée, les indemnités forfaitaires pour déplacement en Belgique ne sont pas cumulables avec ce régime.

Aussi les éco-chèques :

Bien que peu répandu chez les dirigeants d'entreprise, ces derniers peuvent bénéficier de la mesure.

Les éco-chèques doivent répondre à toutes les conditions suivantes:

1/ L'éco-chèque est attribué en vertu d'une convention collective de travail (lorsque ce n'est pas possible, en vertu d'une convention individuelle écrite);

2/ Valeur unitaire maximale de 10 euros;

3/ Délivré au nom du dirigeant d'entreprise;

4/ Durée de validité de maximum 24 mois et utilisé uniquement pour l'achat de produits et de services à caractère écologique;



• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

5/ Ne peut pas être échangé contre de l'argent;

6/ Son montant ne peut excéder un total de 250 € par an et par dirigeant d'entreprise (à partir de l'exercice d'imposition 2011 - année de revenus 2010).

E) Dividendes et tantièmes :

Deux notions pas toujours bien comprises – un petit mot d'explication s'impose.

■ Les dividendes :

Une société qui génère des bénéfices peut rémunérer ses associés/actionnaires (au prorata de leur mise dans le capital). Le dividende est donc une rémunération du capital investi par une répartition des bénéfices votée par l'assemblée générale, laquelle décide du montant alloué (tout ou partie des bénéfices)

Les dividendes sont des revenus mobiliers, ils ne peuvent être déduits de la base imposable de la société.

Celle-ci doit retenir un précompte mobilier (25% au 01/01/2013) et donc verser un dividende net à ses associés/actionnaires.

Le bénéficiaire ne doit plus (revenus 2013) déclarer ces revenus mobiliers dans sa déclaration. En effet le régime fiscal est dit 'libératoire', sous réserve de la retenue du précompte, nul besoin de reprendre ces montants dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

Attention : (pas facile se s'y retrouver- pays de surréalisme nous étions, pays de surréalisme nous restons) le régime libératoire (non obligation de déclaration) était applicable jusqu'aux revenus de 2011, abandonné pour les revenus 2012 et réintroduit pour les revenus 2013.

(Lire notre newsletter 19 de décembre 2012)

■ Les tantièmes :

Une société peut aussi récompenser le travail accompli par ses dirigeants en leur octroyant tout ou partie du résultat. Il s'agit alors d'un supplément de rémunération accordée à ceux-ci en regard des bons résultats engrangés.

Le tantième est donc un revenu professionnel pour le bénéficiaire et taxé comme tel. Il est soumis au précompte professionnel, la société versera donc un tantième net, après application de ce précompte.

Pour la société, il s'agit (à l'inverse des dividendes) d'une charge déductible.

Le tantième est une répartition des bénéfices qui doit être approuvé par l'assemblée générale annuelle.

Petit plus : le tantième est déductible à l'ISoc pour l'exercice dont la répartition des bénéfices est approuvée par l'assemblée générale, même si payé au cours de l'exercice suivant. A contrario, il ne sera taxé dans le chef du dirigeant que l'année au cours de laquelle il le percevra.

Exemple :

Une société qui clôture le 31/12/N :

Bénéfice de 50.000 € et attribution d'un tantième de 10.000 € (assemblée générale le 31/05/N+1)

Rémunération du dirigeant année N : 30.000 €

Bénéfice taxable de la société au 31/12/N : 50.000 € – 10.000 € = 40.000 €

Rémunération taxable du dirigeant au 31/12/N : 30.000 € (le tantième n'est pas repris)

Le tantième sera taxé chez le dirigeant pour l'année N+1 (ajouté à ses rémunérations de l'année N+1)

Il est donc possible de 'lisser' la base imposable de la société pour l'exercice N, en attribuant des rémunérations supplémentaires au dirigeant qui ne seront taxées, dans son chef, que l'année N+1. Pensons ici aux sociétés en bénéfice mais dont la trésorerie ne permet pas une augmentation immédiate du dirigeant, ou qui entendent le rémunérer sur base des bons résultats dégagés.

Attention : il s'agit d'une rémunération et donc, en plus de la taxation à l'IPP, passible de cotisations sociales.

Le coût fiscal et social est donc à prendre en considération.



• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

F) L'engagement individuel de pension (EIP) ou assurance groupe - la pension libre complémentaire des indépendants (PLCI) ;

Le dirigeant d'entreprise est, comme écrit en page 1, un travailleur indépendant au sens de la législation sociale. Sa pension légale sera donc très faible et limitée sans relation avec la rémunération perçue lorsqu'il était en activité.

■ L'engagement individuel de pension (EIP) et assurance groupe :

Pour conserver un revenu correct après la cessation de son activité, la société peut conclure un 'engagement individuel de pension' ou 'une assurance groupe' (1) au nom de son dirigeant (le bénéficiaire effectif)

Le principe est simple : la société verse à une institution financière agréée (2) des primes définies dans le contrat. Le dirigeant n'est pas taxé sur les montants versés pendant la durée de ce contrat, la société peut déduire de sa base imposable les sommes versées.

A l'âge de la pension, le dirigeant perçoit les sommes versées (capitalisées : c'est-à-dire y compris les intérêts générés), diminuées d'un précompte. On parle alors de 3ème pilier des pensions, le contrat est individuel, le bénéficiaire percevra toutes les sommes versées, déduction faite du précompte.

La taxation pour le dirigeant (suite à la réforme fiscale de 2012) est de :

- 20% si pension prise à 60 ans
- 18% « « « « 61 ans
- 16,5% « « « « entre 62 et 64 ans
- 10 % si l'activité est exercée au-delà de 65 ans

Le montant maximum déductible des primes, dans le chef de la société, dépend de la rémunération et des avantages en nature récurrents qui sont octroyés au dirigeant (règle dite des 80%).

En bref : la pension complète obtenue (c'est à dire la somme de la pension légale et des éventuelles pensions complémentaires souscrites : PLCI, engagement collectif de pension, promesse de pension, Assurance Dirigeant d'Entreprise existante et contrat INAMI) ne doit pas dépasser 80 % du dernier salaire annuel brut normal pour une carrière complète.

Nous ne développerons pas ici le mode de calcul, assez complexe. Ajoutons simplement qu'à défaut de respecter cette règle, la société ne pourra pas déduire fiscalement les primes versées qui excèdent cette limite.

(1) Différence importante entre EIP et assurance groupe : un EIP détermine avec précision à qui l'avantage extralégal sera attribué. Il ne faut pas définir de catégorie de bénéficiaires et il n'y a pas d'adhésion obligatoire.

L'EIP est 'à la carte', le contrat est différent d'un bénéficiaire à l'autre.

(2) Depuis la réforme fiscale de 2012, il n'est plus possible de constituer une 'provision interne', mécanisme par lequel la société ne versait pas les primes mais en comptabilisait le montant dans un compte de dette au passif de son bilan. Désormais c'est l'externalisation qui vaut = obligation de versement à une institution financière. Avec un impact évident sur la trésorerie, puisque les primes doivent faire l'objet d'un versement effectif et non plus la simple comptabilisation d'une provision.

■ La PLCI (pension libre complémentaire des indépendants) :

Si le principe est identique (octroi d'une pension extra-légale au dirigeant), la fiscalité est toute différente.

Les primes d'un EIP sont déductibles dans le chef de la société, taxées chez le bénéficiaire à l'âge de la pension et ne lui octroie pas de déduction fiscale (logique : ce n'est pas le bénéficiaire qui verse les primes).

A contrario, une PLCI implique le versement par le dirigeant, sur ses propres fonds, des primes prévues.

Il pourra alors déduire, à titre de frais professionnels, les sommes versées et donc bénéficier d'une réduction d'impôt. (mais aussi de cotisations sociales, car le montant versé diminue aussi la base de calcul)

Si d'aventure la société prenait en charge le montant de la PLCI du dirigeant, celui-ci serait taxé sur l'opération (avantage en nature = rémunération), et donc peu attractive.

Le montant maximum de la PLCI est également différent dans son mode de calcul :

Il existe deux formes de PLCI

- La PLCI ordinaire : constitution d'un capital de retraite uniquement
- La PLCI sociale : idem mais avec une assurance contre l'incapacité de travail et l'invalidité

• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

Maximum admissible :

PLCI ordinaire : 8.17 % des revenus professionnels

PLCI sociale : 9.40 % des revenus professionnels

Avec une limite absolue sur le montant de : (revenus 2013)

PLCI ordinaire : 3.017,73 €

PLCI Sociale : 3.472,65 €

G) Les opérations de démembrement de propriété :

Nous n'aborderons que très superficiellement ces points. La matière est complexe et fait appel à des connaissances non seulement fiscales mais aussi de droit civil.

Le dirigeant qui envisage l'achat d'un bien immobilier (utilisé partiellement ou totalement par sa société) a différentes options.

Les options 'classiques' : il l'achète en son nom et réclame un loyer à sa société, mais il sera très vite confronté au problème de la limitation des loyers (voir infra – réclamer un loyer à sa société) ; c'est la société qui l'achète, alors, soit il verse un loyer à celle-ci, soit il est taxé sur un avantage en nature qui peut générer une taxation très lourde à l'IPP.

Il existe cependant d'autres options qui peuvent répondre à ses besoins spécifiques.

On les désigne généralement sous le vocable de 'démembrement de la propriété'

Ces législations sont très anciennes pour la plupart, elles sont inspirées du droit napoléonien et antérieures à la constitution de la Belgique.

■ L'usufruit et la nue propriété :

D'après le Code Civil, l'usufruit est le droit de jouir d'un bien dont une autre personne est le propriétaire. Cela signifie que le droit de propriété est divisé entre deux personnes (d'où le terme 'démembrement') : l'une est propriétaire du bien, mais ne peut pas en avoir l'usage (le nu-propriétaire), tandis que l'autre peut en user sans en être le propriétaire (l'usufruitier).

Notre dirigeant (nous ne développerons que cet aspect) pourrait donc, lors de l'achat du bien immobilier, acquérir la nue-propriété et sa société acquérir l'usufruit pour une période temporaire.

En regard du droit civil, c'est l'usufruitier qui doit assumer l'entretien et la préservation du bien immeuble, le nu-propriétaire devra assumer les gros entretiens et réparations.

A l'expiration du droit d'usufruit, notre dirigeant deviendra le plein propriétaire (réunion de tous les droits), sans taxation dans son chef.

Durant toute la durée de l'usufruit, la société pourra donc prendre en charge tous les frais liés à l'immeuble mais aussi déduire (par le biais des amortissements) la somme versée pour l'acquisition de ce droit, ceci sans être limitée comme pour un loyer.

Si la société contracte un emprunt, elle pourra également déduire les intérêts payés.

Notre dirigeant devra, comme écrit plus haut, assumer les grosses réparations, mais deviendra (plein) propriétaire de l'immeuble à l'expiration de l'usufruit, sans devoir indemniser la société et sans être taxé sur cette opération.

C'est donc une alternative intéressante pendant la phase active de la société (optimisation entre l'impôt des personnes physiques et l'impôt des sociétés)

■ Le droit de superficie :

Toujours d'après le code civil, il s'agit d'un droit réel qui consiste à pouvoir disposer, pour une personne, des bâtiments, ouvrages ou plantations sur un fonds (terrain) appartenant à une autre personne.

En l'absence de ce droit, le détenteur du terrain devient toujours propriétaire de tout ce qui se trouve sur celui-ci (= droit d'accession) ; la renonciation de ce droit permet donc à un tiers de disposer des constructions et autres sur un terrain dont il n'est pas propriétaire.



• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

A l'expiration du droit de superficie, l'accession joue (le propriétaire du terrain devient également propriétaire de tout ce qui s'y trouve, à charge pour lui de rembourser la valeur actuelle des constructions sauf dispositions contraires dans le contrat). Le droit de superficie est limité à une durée de 50 ans.

Notre dirigeant, propriétaire d'un terrain, pourrait donc envisager de concéder un droit de superficie à sa société, et celle-ci construire des bureaux, ateliers, etc... sur ce terrain.

Pendant toute la durée du droit, la société prendra en charge tous les frais de construction et d'entretien de l'immeuble (y compris un emprunt). A l'expiration du droit, notre dirigeant en deviendra le propriétaire, avec ou sans indemnités à verser à la société suivant les conditions précisées dans le contrat.

■ L'emphytéose :

Le droit d'emphytéose est un droit temporaire qui confère à son titulaire (l'emphytéote) la jouissance d'un immeuble qui appartient à une autre personne (le propriétaire), à charge pour lui de payer à ce dernier une redevance annuelle appelée " canon ".

Les dispositions légales relatives à l'emphytéose ne sont pas impératives, sauf pour sa durée (entre 27 et 99 ans).

C'est pourquoi les parties peuvent aménager le régime par convention.

L'emphytéote est titulaire de droits nettement plus étendus que le simple locataire:

Ainsi, il a le droit de construire des immeubles sur le terrain et d'en devenir propriétaire

L'emphytéote a le droit de céder son droit d'emphytéose, notamment par testament.

Cette cession implique en principe le transfert au cessionnaire des constructions et plantations que l'emphytéote a réalisées.

Il a le droit de louer le fonds pour la durée de son propre droit et de louer les constructions.

Les effets de ces actes prennent fin avec la fin du contrat d'emphytéose.

Notre dirigeant pourrait ainsi assurer la pérennité de l'activité (ou assurer la transmission) de son entreprise en lui conférant une jouissance sur des constructions dont elle n'est pas la propriétaire tout en préservant ses propres droits et/ou ceux de ses héritiers.

Avertissement :

Nous n'avons pas développé tous les aspects de ces droits démembrés. Il faut savoir que l'intervention d'un notaire est obligatoire dans la plupart des cas. De plus ces conventions seront soumises à des limites qu'il n'est pas possible de développer ici et passibles de droits d'enregistrement. Il faut donc que notre dirigeant évalue les avantages et inconvénients, d'un point de vue financier et fiscal, en regard de l'opération envisagée.

User mais ne pas abuser !

Notre code fiscal contient une disposition très générale (appelée 'anti-abus') : le dirigeant veillera à respecter strictement les dispositions légales. A défaut, l'administration pourra remettre en cause l'opération avec des conséquences très lourdes. Si elle constate une intention d'évitement de l'impôt, sans considérations financières ou économiques dans le chef du contribuable, il y a danger. C'est dorénavant au contribuable de montrer 'patte blanche'.

(lire notre newsletter n° 18 de septembre 2012 – sur le site Filo-Fisc)

Les opérations immobilières mettent en jeu des capitaux importants, elles interfèrent dans la taxation du dirigeant, dans celle de la société, et parfois dans celle des héritiers. Notre dirigeant devra donc être extrêmement prudent dans ses opérations immobilières qui mettent en œuvre des mécanismes complexes.

Il devra avoir une vision à très long terme : la mise en place peut être onéreuse, la sortie du système également.

De plus, l'impôt des personnes physiques, comme l'impôt des sociétés sont des compétences du fédéral ; a contrario les droits d'enregistrement (en très grande partie) et de succession sont des matières gérées par le régional. Il existe donc des disparités fiscales en fonction des régions.

• Le dirigeant d'entreprise et le fisc – notions essentielles

F) Conclusions et considérations finales :



Une précision sur la vente des participations détenues par le dirigeant (résident belge) :
La presse a évoqué (sur abondamment) le cas des exilés fiscaux français venus s'installer en Belgique. A l'inverse de la France, le dirigeant belge peut céder les parts qu'il détient dans une société sans la moindre taxation, le prix encaissé pour la revente de ses parts est un prix net. La détention de parts/actions n'est pas soumise à un impôt sur la fortune, seuls les dividendes (revenus obtenus sur la distribution du bénéfice sont taxés - 25% dans la majorité des cas).
Par contre si le dirigeant décède sans avoir cédé ses parts/actions, la valeur économique de celles-ci sera soumise aux droits de succession. Et donc de l'importance pour notre dirigeant de planifier sa succession - par exemple, par la donation, de son vivant, d'une partie son patrimoine mobilier, à une taxation très avantageuse.

Restez donc prudents dans toutes ces opérations, tout en gardant à l'esprit que des mécanismes légaux peuvent vous permettre d'éviter de nombreux écueils.

La fiscalité évolue ! De nouvelles limitations peuvent apparaître, restez attentifs !

L'équipe FILO-FISC

■ **Pour recevoir tous nos articles dans votre boîte e-mail :**

Inscription via notre site : <http://www.filo-fisc.be/Ajoutnl.php>

ou envoi de votre adresse sur info@filo-fisc.be (mentionnez « inscription newsletter »)

■ **Avertissement :**

Cette contribution est destinée à vous informer de façon ponctuelle : elle n'engage en aucun cas la responsabilité de Filo-Fisc pour toute erreur d'interprétation, de compréhension, de rédaction de texte ou changements législatifs, jurisprudentiels qui pourraient intervenir.

Pour un cas pratique : une consultation personnelle reste la meilleure solution

