

Vandelanotte *news*

LES CHANGEMENTS FISCAUX DE 2023

Droits d'auteur, bonus-
logement et base minimale
impôt des sociétés

JE LE VEUX... OU JE NE LE VEUX PAS ?

Les différences
fiscales
du mariage

DÉCÈS D'UN ASSOCIÉ ?

Comment
maintenir la stabilité
de votre entreprise



SOMMAIRE

VANDELANOTTE NEWS
ANNÉE 10 • ÉDITION 1
FÉVRIER 2023

07

Structurez votre planification patrimoniale avec une donation entre époux

08

Le deal pour l'emploi valorise l'apprentissage tout au long de la vie

13

Décès d'un associé ?
Comment maintenir la stabilité de votre entreprise

16

Aspects fiscaux à connaître avant le mariage

18

Calendrier & contact



04

Interview
Accompagnement de Vandelanotte dans la fusion complexe de 3 acteurs du logement

2023

Quels sont les changements fiscaux ?

10



14

Les différences fiscales du mariage

Saint-Valentin

Ce numéro de février étant la première édition VDL News de 2023, je profite de l'occasion pour vous souhaiter tout de même - un peu tardivement - mes meilleurs vœux pour 2023. Et une nouvelle année ne peut se passer de quelques nouveautés sur le plan fiscal et social. Bien que la vaste réforme fiscale annoncée se fasse toujours attendre, une série de mesures fiscales ont été adoptées à la fin 2022. Le droit du travail n'a pas fini d'évoluer en 2023. Vous en découvrirez davantage dans cette édition.

Mais février est avant tout sous le signe de la Saint-Valentin. Le mois de l'amour par excellence. En 2023, environ 40.000 couples s'uniront par les liens du mariage, et certains n'en seront pas à leur coup d'essai. Mais se marier est-il encore intéressant (fiscalement) ? Existe-t-il encore une différence entre le mariage et la cohabitation légale ? Nous répondons à ces questions dans ce numéro.

Non seulement les couples peuvent prendre cet engagement, mais les entreprises peuvent également lier leur destin. Cela peut résulter en une association structurelle à une véritable union professionnelle, tel qu'une fusion ou une reprise. À l'instar d'un véritable mariage, le secret d'un mariage heureux repose sur un ensemble de valeurs partagées.

En concluant une union professionnelle, on a tendance à se focaliser sur l'aspect financier et juridique de la démarche. C'est évidemment essentiel, mais le véritable défi réside ailleurs selon moi. Les aspects dits « plus flexibles », tels que les valeurs et la culture, ne sont pas à négliger. Il est évident que les fusions d'organisations qui ont des valeurs compatibles et une culture d'entreprise similaire ont le plus de chances de réussir. Par exemple, fusionner deux organisations dont l'une est très axée sur les résultats, tandis que l'autre s'intéresse principalement à l'aspect humain, deviendra une tâche complexe. Les styles de leadership jouent également un rôle. La fusion d'une entreprise à la structure hiérarchique rigide avec une entreprise habituée à prendre des décisions décentralisées me semble loin d'être évidente. Tout comme pour un mariage, il est donc judicieux, dans le cas d'une fusion ou d'une reprise, de prévoir une période de fiançailles permettant aux parties de se découvrir avant le mariage à proprement parler. Vous éviterez ainsi un divorce coûteux, qui profitera surtout aux avocats.

Je vous souhaite une bonne lecture !

Nikolas Vandelanotte





Qui sont-ils ?

- » **Sonny Ghesquière** est directeur de la société de logement !Mpuls Menen-Wervik résultant de la fusion des sociétés !Mpuls et De Leie. Ils seront rejoints d'ici quelques mois par (une partie de) l'agence immobilière sociale Woonseutel.
- » **Renaat Vandenbulcke** est échevin du Logement à Menin. Il est également président de l' AIS Woonseutel.
- » **Mathieu Roelens** est Manager Legal chez Vandelanotte. Il a accompagné l'opération de fusion des deux SCRL existantes en la nouvelle SRL.

!MPULS MENEN-WERVIK SATISFAIT DE LA FLUIDITÉ DU PROCESSUS

Accompagnement de Vandelanotte dans la fusion complexe de 3 acteurs du logement

La Flandre œuvre pleinement à la reconfiguration de la carte des sociétés de logement social et des agences immobilières sociales. Sur le terrain, cela se traduit en de multiples fusions. Les sociétés de logement social !Mpuls (Menin) et De Leie (Wervik) ont officiellement fusionné à la fin 2022. Une opération complexe dans laquelle l'accompagnement de Vandelanotte s'est avéré indispensable.

L'idée à l'origine de la réforme est logique : faciliter l'ensemble du processus de recherche d'un logement social. Les 88 sociétés de logement social (qui mettent leur propre patrimoine en location) et les 48 agences immobilières sociales (qui prennent principalement des logements à des particuliers en location et les louent à des tiers) seront ainsi réduites à 42 %. Elles devraient, d'une part, gagner en efficacité et, d'autre part, renforcer leur poids, notamment en associant plus étroitement les administrations communales. « Le gouvernement flamand encourage les villes et les communes à transférer leur patrimoine personnel aux sociétés

de logement. À Menin, nous avons choisi de le faire dès 2018 », raconte l'échevin Renaat Vandenbulcke. Sonny Ghesquière poursuit : « Cela a permis aux locataires de Menin d'avoir un seul point de contact, plutôt que de devoir s'adresser à la fois à la ville, au CPAS et à la société de logement. Nous étions des précurseurs à cet égard, une société de logement en avance sur son temps. »

Auparavant, les zones d'action des acteurs du logement se recoupaient souvent ; dorénavant, une seule société de logement peut opérer par région. Cela se traduit donc par des fusions et des scissions de différentes sociétés. Cela signifie également qu'un acteur du logement peut posséder du patrimoine exclusivement sur son propre territoire, alors que les propriétés étaient auparavant dispersées sur diverses communes. La SCRL De Leie, par exemple, détenait des logements non seulement à Wervik, mais aussi à Messines, Avelgem et Wijtschate. Il faut maintenant les transférer aux sociétés

« IL FAUT POUVOIR COMPTER SUR UN PARTENAIRE EXTERNE DOTÉ DU SAVOIR-FAIRE ET DES RELATIONS NÉCESSAIRES POUR UN DOSSIER DE CETTE AMPLÉUR. »

Sonny Ghesquière et Renaat Vandenbulcke

« UN PROCESSUS SANS ENCOMBRE GRÂCE À LA COMMUNICATION OUVERTE ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS. »

Mathieu Roelens

de logement basées dans ces régions. La procédure juridique à suivre n'est pas encore tout à fait définie. En raison notamment de la portée sociale de l'opération, le gouvernement flamand préfère un transfert contre des actions/parts plutôt qu'un simple achat-vente. Les autorités flamandes compétentes (à savoir la 'Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen' et l'agence Wonen-Vlaanderen, qui ont d'ailleurs fusionné à la fin de l'année 2022 pour former la nouvelle « Wonen in Vlaanderen ») suggèrent également la piste de la donation, mais insistent dans le même temps sur l'impact fiscal possible en tant que préoccupation majeure. C'est peu de dire qu'il s'agit d'un sujet complexe.

Planning serré

Le 4 février 2022, le gouvernement flamand s'est prononcé sur les nouvelles sociétés de logement ; le 11 février, les représentants des administrations communales de Menin et Wervik se réunissaient déjà pour trancher. Les fusions et transferts étant une entreprise très complexe, l'administration a décidé de se faire assister par un spécialiste. Le choix fut rapide, puisqu'elle avait déjà collaboré avec Vandelanotte lors d'une précédente opération en 2017. « À l'époque, je travaillais plutôt dans les coulisses pour l'accompagnement juridique, maintenant je dirige le processus », explique Mathieu Roelens.

L'ensemble de l'opération peut se résumer comme suit : les 2 SCRL existantes ont fusionné en une nouvelle SRL. « La première étape a consisté à discuter des objectifs des personnes concernées et à établir un

calendrier sur cette base », déclare Mathieu. « Nous avons ensuite rassemblé toutes les informations juridiques nécessaires concernant les deux organisations dans une dataroom numérique. Cela s'est fait de concert avec le notaire, car les biens immobiliers - et il y en a beaucoup - nécessitaient de certaines recherches. Le planning était serré, car six semaines avant l'acte de fusion, les deux conseils d'administration devaient déposer le projet de fusion auprès du tribunal, lequel comporte divers documents juridiques. Mais surtout, le timing de l'ensemble a été déterminé par la soumission du dossier en vue de l'agrément en tant que société de logement. Pour diverses raisons, ce dossier devait en effet être prêt au moins trois mois, voire de préférence même quatre, avant l'acte de fusion et devait également comprendre, entre autres, les textes définitifs des statuts et du règlement d'ordre intérieur. Nous étions bien sûr parés à toutes sortes de questions tout au long du processus. »

Divers domaines

Sur le plan juridique, Vandelanotte s'occupe de l'accompagnement de la formation de sociétés de logements en trois équipes de deux personnes chacune. « Quelques experts financiers sont parallèlement impliqués. D'autres collègues étudient ensuite l'impact fiscal. Et comme le personnel des organisations est un

facteur très important, il y a aussi des collaborateurs de Vandelanotte qui examinent le tout sous l'angle RH et droit social. »

Le 21 octobre, le ministre Diependaele était de passage pour l'agrément officiel de la nouvelle société de logement, notant que !Mpuls Menen-Wervik peut porter le titre de « première société de logement en Flandre » avec la société de logement des Ardennes flamandes. « Cela en dit long sur la fluidité de l'opération », estime Mathieu Roelens. « On le doit à l'entente et à la communication ouverte entre les différents acteurs. Ce fut très agréable de travailler de la sorte. » Sonny et Renaat tirent également un bilan positif de cette collaboration. « Il faut pouvoir compter sur un partenaire externe doté du savoir-faire et des relations nécessaires pour un dossier de cette ampleur. La décision de renouveler la collaboration avec Vandelanotte allait de soi : nous nous connaissions déjà et la confiance était établie. Nous en sommes très satisfaits. »

Le travail n'est d'ailleurs pas terminé, puisque l'agence immobilière sociale Woonleutel d'Ypres fera encore l'objet d'une scission dans les mois à venir, afin de fusionner les parties de Menin et Wervik avec !Mpuls Menen-Wervik. La société de logement ainsi créée disposera d'un effectif total de 31 personnes après cette opération.



Sonny Ghesquière,
Renaat Vandenbulcke et
Mathieu Roelens

Structurez votre planification patrimoniale avec une donation entre époux

Vous désirez faire une donation à votre conjoint ? Vos motivations peuvent être plurielles : vous considérez vos enfants trop jeunes pour recevoir une donation, vous n'avez pas d'enfants, ou il y a un déséquilibre entre votre patrimoine et celui de votre conjoint et vous souhaitez protéger votre partenaire. Une donation entre époux est un outil flexible pour structurer votre planification patrimoniale.

Aucune exigence de motivation ou de forme

Seuls les biens du patrimoine propre peuvent être donnés, pas les biens communs. Pouvoir révoquer à tout moment la donation entre époux est un de ces atouts incontestables. La révocation peut survenir même après un divorce ou le décès du donataire. En prime, aucune motivation ne s'impose et il n'existe pas d'exigences de forme pour la validité de la révocation.

La révocation entraîne le retour des biens

Suite à la révocation, les biens donnés retourneront dans le patrimoine du conjoint-donateur comme si la donation n'avait jamais eu lieu. En cas de décès du conjoint-donataire, les biens donnés ne tomberont pas dans sa succession. En outre, le retour n'est pas soumis à l'impôt. Nous soulignons ici que les donations entre cohabitants légaux ne sont pas révocables.

Inclusion possible dans le contrat de mariage

Il est également possible d'inclure une donation entre époux dans le contrat de mariage. On parle alors d'une institution contractuelle. Le consentement des deux conjoints est toutefois nécessaire pour révoquer une telle donation. Elle ne prend effet qu'au moment du décès et un impôt de succession est donc prélevé.



2 mesures essentielles sur la formation

Le deal pour l'emploi valorise l'apprentissage tout au long de la vie

Cet automne, de nombreuses nouvelles lois sur l'emploi ont vu le jour. L'une d'elles concernait le « deal pour l'emploi » tant attendu, sur lequel le cabinet ministériel restreint avait déjà donné son accord en février. Plus concrètement, des mesures portant sur la flexibilité du travail, l'économie de plateforme, la formation, l'activation de la loi sur le licenciement et le droit à la déconnexion ont été adoptées. Les mesures sur la formation peuvent avoir un impact significatif sur votre entreprise.

1

PLAN DE FORMATION ANNUEL



Désormais, les entreprises comptant plus de 20 travailleurs doivent établir annuellement un plan de formation avant le 31 mars après avoir consulté l'avis de leur conseil d'entreprise ou de leur délégation syndicale (ou, à défaut, de leurs travailleurs eux-mêmes). Le plan de formation doit prévoir des formations pour les personnes issues des groupes à risque telles que les personnes âgées d'au moins 50 ans et les travailleurs porteurs d'un handicap. En outre, le plan de formation doit également mentionner les formations visant à remédier au manque de candidats pour les métiers en pénurie dans le secteur auquel appartient l'employeur.

Le plan de formation doit être remis à l'inspection sociale et conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs y ont accès sur simple demande.

Les (sous-)commissions paritaires ont la possibilité de conclure des CCT sectorielles définissant les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre. Dans ce cas, ils doivent déposer une CCT sectorielle au plus tard le 30 septembre qui s'appliquera aux plans de formation de l'année suivante. Les CCT sectorielles relatives aux plans de formation à partir de 2023 devaient être déposées avant le 30 novembre 2022. Seule la commission paritaire 124 de la construction a déposé une telle CCT sectorielle. Néanmoins, il existe déjà dans une série de secteurs des CCT antérieures, distinctes du nouveau deal pour l'emploi, qui expliquent la manière dont l'entreprise doit/pour rédiger un plan de formation (par exemple, dans le cadre des activités d'un fonds sectoriel de formation ou dans le cadre d'une stratégie de formation plus large que le secteur a développée).



2

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Avant le deal pour l'emploi, le droit à la formation était collectif et consistait en un nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein, répartis dans l'entreprise. Désormais, il est individuel et concerne chaque travailleur d'une entreprise d'au moins 10 travailleurs.

Si l'entreprise compte au moins 20 travailleurs, le nombre de jours de formation sera de 5 par an et par travailleur à temps plein. Ce quota de 5 jours sera d'application en 2024, il est encore de 4 jours en 2023. L'entreprise compte entre 10 et 20 travailleurs ? Ce droit sera d'un jour par travailleur à temps plein et par an.

La formation peut être suivie pendant ou après les heures de travail normales du travailleur. Si le travailleur suit une formation en dehors des heures de travail, la rémunération est payée et aucun sursalaire n'est dû. Des règles spécifiques ont été mises en place en cas de jours de formation non épuisés à la fin de l'année et lors de la sortie de service ;

Le droit individuel à la formation devrait en principe être fixé dans une CCT sectorielle bisannuelle. La loi prévoit le contenu minimal de ces CCT (notamment nombre de jours, parcours de croissance, mise en pratique, types de formations éligibles). Les (sous-) commissions paritaires ont jusqu'au 30 septembre 2023 pour conclure une première CCT pour 2023-2024. Elles peuvent revoir à la baisse le nombre de jours de formation obligatoire dans leur CCT tout en gardant le nombre de jours à deux minimum.

À défaut de conclusion d'une CCT sectorielle, le droit individuel à la formation doit être mis en œuvre dans l'entreprise par le biais d'un compte formation individuel assorti de certaines dispositions obligatoires. Ce compte formation doit être tenu sous la forme d'un formulaire (électronique) conservé dans le dossier personnel du travailleur. Une fois par an, l'employeur informe le travailleur de l'existence du compte formation et du solde du crédit de jours de formation et lui rappelle aussi son droit à la consultation de son compte formation et son droit à la correction.

« DÉSORMAIS, LE DROIT À LA FORMATION EST INDIVIDUEL ET CONCERNE CHAQUE TRAVAILLEUR D'UNE ENTREPRISE D'AU MOINS 10 TRAVAILLEURS. »

Besoin d'aide...

dans l'implémentation de ces mesures de formation dans votre politique RH ? Nous nous ferons un plaisir de vous aider !



—Anneleen Wydooghe

Quels sont les changements fiscaux ?

2020

2021

2022

2023

2024

2025

2026

Comme le veut la coutume, une série de modifications de la législation fiscale impactant la fiscalité de l'année à venir et des suivantes ont été votées à la fin de l'année 2022. Nous en énumérons quelques-unes pour vous.

BASE MINIMALE DE L'IMPÔT DES SOCIÉTÉS

Depuis 2018, il existe une « **corbeille fiscale** » de bénéfices imposables à l'impôt des sociétés, auquel seul un nombre limité de déductions fiscales peut encore être appliqué.

Concrètement, cette corbeille équivaut aux bénéfices imposables diminués des éléments :

- non imposables
- les RDT de l'année même

- la déduction pour brevet
- la déduction pour innovation de l'année même et la déduction pour investissement.

Les éléments suivants peuvent alors être déduits du solde des bénéfices imposables :

- la déduction d'intérêt notionnel (qui est supprimée pour les périodes imposables clôturées à partir du 31 décembre 2023)
- les RDT reportés
- la déduction reportée pour les revenus d'innovation et pertes antérieures.

Toutefois, ces dernières déductions sont limitées à un montant de 1.000.000 € majoré de 70 % du solde restant. En définitive, l'impôt est donc toujours payé sur 30 % des bénéfices imposables supérieurs à 1.000.000 euros restant déduction faite de la déduction pour investissement. Pour les périodes imposables à partir du 1er janvier 2023, cette base minimale sera désormais majorée, portant le taux de 30 % à 60 %. Gardez donc cela à l'esprit pour vos versements anticipés !

BONUS-LOGEMENT FÉDÉRAL

Une deuxième modification porte sur **la suppression du bonus-logement fédéral pour les résidences secondaires**. Concrètement, les Régions sont compétentes pour

l'habitation propre et, tant en Flandre qu'à Bruxelles, le bonus-logement régional a été supprimé dans le passé. En Wallonie, le « Chèque Habitat » existe toujours. Lorsqu'une personne possède une deuxième (ou troisième ou quatrième) habitation, c'est le niveau fédéral qui est compétent. À ce niveau, la déduction pour les amortissements de capital des emprunts hypothécaires

d'un montant de base de 2350 euros existe toujours. Cette réduction d'impôt pour les amortissements de capital sera supprimée pour **les emprunts hypothécaires contractés à partir du 1er janvier 2024**. Les emprunts contractés en 2023 restent donc éligibles. Par ailleurs, les intérêts payés resteront déductibles des revenus immobiliers.

« **POUR RÉPONDRE QUELQUE PEU AUX PRÉOCCUPATIONS DE MULTIPLES SECTEURS TOUCHÉS PAR LES RESTRICTIONS, UN RÉGIME TRANSITOIRE A ÉTÉ MIS EN PLACE POUR LES PERSONNES PERCEVANT DÉJÀ DES DROITS D'AUTEURS EN 2022.** »

DROITS D'AUTEUR

Les revenus de droits d'auteur sont considérés comme des revenus mobiliers imposables à 15 %. En outre, un plafond de 50 % s'applique à la première tranche de 18.720 euros. Pour la tranche comprise entre 18.720 euros et 37.450 euros, une déduction forfaitaire de 25 % est possible.

Une première restriction introduite réside dans le fait que le régime ne s'appliquera qu'aux **revenus provenant d'œuvres littéraires classiques**.

La deuxième concerne **l'instauration d'un plafond de 30 %** du total des rémunérations perçues. Toutefois, un régime transitoire avec un plafond

de 50 % est prévu en 2023, 40 % en 2024 et 30 % à partir de 2025.

Le plafond absolu de 70.220 euros, qui sera aligné sur la moyenne des quatre périodes imposables précédentes, constitue une troisième restriction. La moyenne dépasse 70.220 euros ? Les droits d'auteur perçus ne seront alors plus considérés (pour la totalité) comme des revenus mobiliers.

Pour répondre quelque peu aux préoccupations de multiples

secteurs touchés par les restrictions, **un régime transitoire** a été mis en place pour les personnes percevant déjà des droits d'auteurs en 2022. Concrètement, elles peuvent continuer à appliquer l'ancien régime en 2023 et ne sont donc exclues en réalité qu'à partir de 2024. Toutefois, le plafond absolu sera limité à 35.110 euros. Le plafond de 50 % ne s'applique également qu'à la première tranche de 9.360 euros. Le plafond de 25 % s'applique à la tranche comprise entre 9.360 euros et 18.720 euros.



Décès d'un associé ? Comment maintenir la stabilité de votre entreprise

En tant qu'associé d'une entreprise, l'importance de la stabilité n'est pas à sous-estimer. En cas de décès d'un coassocié, ses héritiers deviennent actionnaires et acquièrent le contrôle y afférent. Mais s'agit-il toujours du scénario idéal pour assurer la pérennité de l'entreprise ?

Après le décès, le patrimoine, actions et parts comprises, reviennent aux héritiers. Mais ont-ils le désir et les compétences pour poursuivre cette activité ? Quelle est la relation avec les partenaires d'affaires ? Et peut-on payer les droits de succession sur les actions/parts obtenues ? On peut remédier à bien de ces problèmes sur la base d'un **accord d'actionnaires dûment rédigé**. Elle peut prévoir

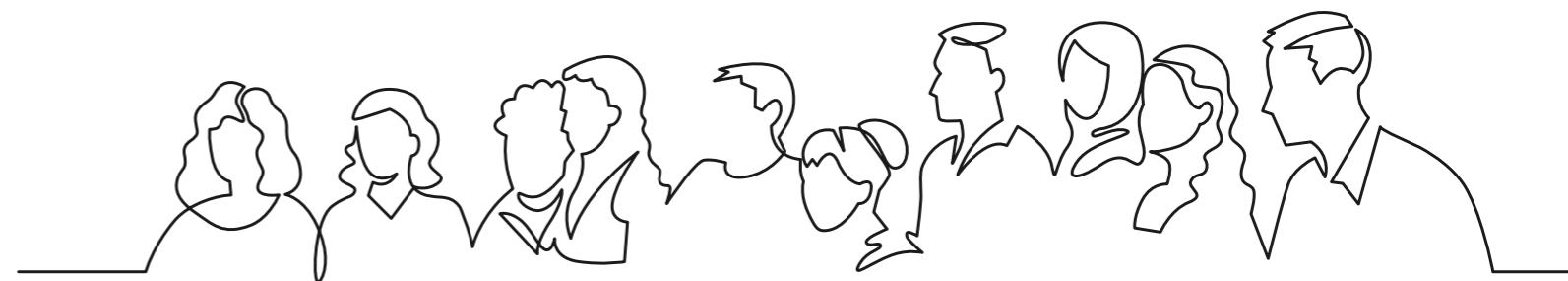
que les associés auront la première possibilité de racheter les actions/parts. L'accord peut également fixer immédiatement la méthode de valorisation pour éviter toute discussion sur la valeur future.

Si la proportion dans laquelle les actions/parts doivent être reprises peut être entérinée, cela ne signifie évidemment pas encore que les

associés disposent de moyens financiers suffisants pour reprendre ces actions/parts. Ceci peut être résolu en souscrivant une **couverture décès** qui prévoit la distribution d'un montant aux associés en cas de décès d'un de leur. Avec le montant versé par la couverture décès, les actions/parts peuvent être reprises par les héritiers. La pérennité de la société est ainsi assurée. Les proches disposent ainsi de moyens financiers au lieu d'actions/parts qui s'accompagnent de droits de succession et des soucis nécessaires.

Il est donc primordial d'éviter les discussions autour de l'actionariat et d'assurer la stabilité en cas de décès inopiné de l'un des associés. Parallèlement à l'accord d'actionnaires, la souscription sur mesure d'une couverture décès appropriée est souvent de rigueur.

« **PARALLÈLEMENT À L'ACCORD D'ACTIONNAIRES, LA SOUSCRIPTION SUR MESURE D'UNE COUVERTURE DÉCÈS APPROPRIÉE EST SOUVENT DE RIGUEUR.** »



Aspects fiscaux à connaître avant le mariage

Saint-Valentin : la période la plus romantique de l'année ! Vous planez donc peut-être sur un nuage d'amour et pensez à demander à votre partenaire de vous épouser. Mais faites-vous le bon choix - fiscalement parlant - en vous embarquant dans l'aventure du mariage ?

I do . . .

IMPOSITION COMMUNE

Les contribuables sont imposés en qualité de célibataires, sauf lorsqu'une imposition commune doit être établie. Tel est le cas lorsque vous êtes marié, ainsi qu'en cas de cohabitation légale. Dès l'année qui suit la célébration du mariage ou de la cohabitation légale, vous devez remplir conjointement une déclaration. Les impôts d'un partenaire peuvent donc être recouverts auprès de l'autre partenaire. Le quotient conjugal s'applique également. Il s'agit



d'une règle fiscale appliquée lorsque le revenu de l'un des partenaires est inférieur à 30 % du revenu du ménage. Une partie de rémunération du partenaire ayant le revenu plus élevé est alors octroyée à celui qui gagne le moins. En conséquence, la personne dont le revenu est le plus élevé pourrait tomber dans une tranche d'imposition inférieure, ce qui permettrait au ménage dans son ensemble de payer moins d'impôts.

Les cohabitants de fait remplissent chacun une déclaration d'impôt séparément et ne peuvent donc pas bénéficier du quotient conjugal.

CONJOINT AIDANT

Si vous êtes marié ou en cohabitation légale et pratiquez une activité indépendante ou une profession libérale, vous pouvez donner à votre

partenaire une rémunération pour le travail qu'il ou elle effectue dans le cadre de votre activité. Il ou elle devient alors « conjoint aidant ».

La rémunération peut s'élever à un maximum de 30 % du bénéfice net imposable commun, avec une limite de 16.290 euros par an pour l'année de revenus 2023. En répartissant les revenus entre les partenaires, un ménage peut obtenir un avantage fiscal qui aboutit au même résultat que le quotient conjugal. Ce système n'est pas possible pour les cohabitants de fait.

DÉCÈS

Les couples mariés et les cohabitants légaux bénéficient des taux les plus avantageux en termes d'impôt de succession et de taxes sur le versement de l'assurance-vie. L'habitation familiale échappe à l'impôt de succession par exemple. Les cohabitants de fait n'héritent pas l'un de l'autre en principe, sauf clause contraire reprise dans un testament. Ils paient les taux les plus élevés en termes d'impôt de succession et de taxes sur le versement de l'assurance-vie. En Flandre, les partenaires qui ont cohabité de fait de manière ininterrompue pendant au moins un an avec le testateur et formant un ménage commun ont également droit aux taux plus avantageux d'impôt de succession.

Un mariage est-il déductible fiscalement ?

Un mariage est évidemment un événement privé, mais cela ne signifie pas qu'il ne peut pas y avoir de frais professionnels. Si des relations professionnelles y sont invitées, 50 % des frais liés à ces personnes peuvent être déduits comme frais de réception. Il faut cependant pouvoir prouver leur présence ainsi que leur lien avec vos activités professionnelles.

LAST BUT NOT LEAST

Que vous choisissiez la voie du mariage ou de la cohabitation légale, le fisc les traite de la même manière. De ce fait, les cohabitants légaux peuvent également bénéficier des avantages fiscaux du mariage.



—Dries Torreele

. . . I don't ?



Astuces pour une union professionnelle réussie

Les avantages de la conclusion d'une association professionnelle sont évidents. Mais elle reste un engagement fort qui mérite réflexion et pour lequel l'encadrement juridique nécessaire est indissociable. Retenez la règle d'or : les bons accords font les bons amis (d'affaires).

DÉTERMINEZ LA FORME OPTIMALE D'ASSOCIATION

Tout d'abord, il convient de déterminer la forme optimale d'association apparaissant la plus adaptée aux souhaits des partenaires. Dans sa forme la plus intégrée, l'association sera centralisée dans une société dotée d'une personnalité juridique

(SNC, SRL, SA, etc.) Il est toutefois rare que les parties se dirigent vers cette option, mais concluent simplement un contrat pour la collaboration. On parle alors de « contrat d'association », bien qu'un tel contrat soit généralement considéré comme la constitution d'une société simple. Dans sa forme la plus souple, on peut voir toutes sortes de contrats d'association où il s'ensuit une collaboration plutôt ponctuelle dans certains domaines.

La détermination de la forme d'association la plus optimale doit toujours être examinée au cas par cas. Il faut souligner que le choix d'une forme d'association entraîne certaines implications juridiques, fiscales, comptables et administratives.

« SI LE DIVORCE DEVIENDRA CONFLICTUEL, LE RÈGLEMENT DU CONTRAT DEVIENDRA AUSSI UNE BATAILLE JURIDIQUE. »

DÉFINISSEZ VOTRE MODE DE COLLABORATION

Après avoir opté pour un « contrat d'association » classique (société simple), l'étape suivante consiste à déterminer votre mode de collaboration souhaité. Quel est votre fonctionnement actuel ? Désirez-vous le modifier ou simplement délimiter plus clairement votre association ?

Les éléments suivants doivent absolument être pris en compte :

- Règlement financier : frais communs, revenus, clé de répartition, investissements, compte bancaire ;
- Dénomination : comment se profiler ?
- Disponibilité des participants à la collaboration
- Agrandissement : qui peut la rejoindre, modalités d'accès



- Procédures de prise de décision : moments de concertation fixes, majorités, gestion quotidienne

Même si vous optez pour une autre forme d'association, comme une SRL, nous vous recommandons de fixer des accords clairs sur les points ci-dessus dans les statuts, le règlement d'ordre intérieur ou un accord d'actionnaires.

ANTICIPEZ LES ÉVENTUELLES LACUNES

Aussi bonnes qu'aient été les intentions au moment de l'union professionnelle, il arrive que les choses se compliquent. Si tout se passe bien, les documents rédigés au début de l'association restent souvent enfouis au fond d'un tiroir. Ce n'est que lorsque les choses prennent une mauvaise tournure qu'ils refont surface et que l'importance d'accords contractuels clairs se confirme.

Lorsqu'il est impossible de calmer un différend entre partenaires professionnels, un contrat dûment rédigé peut être la clé. En effet, il prévoit un arrangement bien détaillé sur les possibilités de mettre fin à l'association. Si le divorce devient conflictuel, le règlement du contrat deviendra aussi une bataille juridique. Cela peut déboucher sur la désignation d'un tribunal compétent, mais aussi une procédure de médiation ou d'arbitrage.



—Wannes Gardin

L'impact de la loi du régime matrimonial dans un contexte international

L'amour ne connaît pas de frontières. Les relations internationales sont un fait de notre société actuelle. On voit plus que jamais des mariages se célébrer au-delà des frontières. Pour les couples mariés dans cette situation, il est important de connaître la loi qui s'applique à leur régime matrimonial. Le droit international privé répond à cette préoccupation.

Depuis 2019, un nouveau règlement est entré en vigueur : il laisse aux couples le choix de la loi applicable à leur régime matrimonial. Il faut préciser que ce choix est toutefois limité et n'est possible qu'à l'établissement d'un contrat de mariage.

Les époux peuvent choisir entre la loi de l'État de résidence de l'un ou des deux époux et la loi de l'État de la nationalité de l'un des époux au moment de la célébration du mariage.

Aucun des deux époux n'a fait de choix à la célébration du mariage ? Le règlement prévoit alors un système en cascade, avec la loi de l'État de la première résidence habituelle commune des époux après la célébration du mariage en premier choix. La deuxième option est la loi de l'État de la nationalité commune des époux au moment de la célébration du mariage, s'il n'y a pas de résidence commune après le mariage. Enfin, s'il n'y a pas de résidence commune ni de nationalité commune après le mariage, la loi de l'État avec lequel les époux ont ensemble les liens les plus étroits au moment de la célébration du mariage.



—Stephanie Vanmarcke



VANDELANOTTE MIS À L'HONNEUR

Chez Vandelanotte, vous êtes au bon endroit. Et nous misons de l'argent sur cette conviction !

L'année dernière, nous avons lancé une campagne inédite : « Les 5000 euros que vous ne gagnerez jamais ». Les collègues qui commencent chez Vandelanotte et qui ne s'y sentent pas bien après un, deux ou trois mois, touchent une prime pouvant aller jusqu'à 7500 euros à leur départ. Et si le collègue reste plus de trois mois ? Alors l'équipe reçoit 2500 euros d'investissement pour passer un chouette moment. Els Dessen fait partie des nombreux collègues qui se sont lancés et qui sont loin de l'idée de partir. Elle s'est vue récompensée par l'occasion d'organiser une activité de groupe amusante avec son équipe. La prime de départ étant parfaitement en ligne avec notre culture et nos valeurs, nous en avons fait un élément permanent de notre politique de recrutement et de RH.

Adieu, Monsieur Roger

C'est avec une grande tristesse que nous vous annonçons que Roger Vandelanotte, fondateur et patriarche de « Vandelanotte, more than accountants », nous a quittés à l'âge de 102 ans ce 5 décembre 2022. « Monsieur Roger », pur Flamand occidental, s'investissait cœur et âme pour aider de nombreux entrepreneurs dans la concrétisation de leurs ambitions personnelles. Lorsqu'il rend sa démission en tant qu'enseignant en 1948 pour créer son propre bureau d'expertise comptable, ils sont nombreux à le prendre pour un fou. Cependant, il croit personnellement dur comme fer en son nouvel avenir. Le reste appartient à l'histoire, ou mieux, a marqué l'histoire. Roger Vandelanotte laisse derrière lui 4 enfants, 6 petits-enfants et 8 arrière-petits-enfants. Nos pensées accompagnent la famille dans cette douloureuse épreuve.



CALENDRIER

— 20 février 2023

Déclaration TVA et relevé intracommunautaire pour le mois de janvier.

— 28 février 2023

Dépôt des relevés récapitulatifs 325.10 et 325.20 et des fiches individuelles 281.10 et 281.20.

— 21 mars 2023

Déclaration TVA et relevé intracommunautaire pour le mois de février.

— 31 mars 2023

- Dépôt du listing annuel TVA avant le 31 mars 2023.
- Demande des attestations de la déduction pour investissement dans les investissements économiseurs d'énergie et pour les investissements pour la R&D respectueux de l'environnement avant le 31 mars 2023.
- La demande de changement d'affectation, de rectification ou de transfert des versements anticipés doit être introduite au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant la période imposable à laquelle les versements ou virements se rapportent.

— 11 avril 2023

Versements anticipés (VA1) afin d'éviter une majoration d'impôt (si l'exercice correspond à l'année civile).

— 20 avril 2023

Déclaration TVA et relevé intracommunautaire pour le mois de mars ou pour le premier trimestre 2023.

- Assujettis mixtes à la TVA : détermination du prorata (général ou spécial) définitif pour l'année civile précédente. Annexe la feuille de calcul à la déclaration et procédez aux révisions nécessaires.

— 22 mai 2023

Déclaration TVA et relevé intracommunautaire pour le mois d'avril.

— 31 mai 2023

Les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel en 2022 est inférieur à 25.000 euros et qui souhaitent bénéficier du régime de franchise doivent en faire la déclaration avant le 1er juin.

— 20 juin 2023

Déclaration TVA et relevé intracommunautaire pour le mois de mai.

— 30 juin 2023

- Dépôt des relevés récapitulatifs 325.50 et des fiches individuelles 281.50.
- Assujettis ayant déjà fait recours à l'affectation réelle pour la déduction TVA au 31 décembre 2022 : confirmer la poursuite de l'application de ce régime au SPF Finances au plus tard le 30 juin 2023..

TOUJOURS UN BUREAU À PROXIMITÉ




Colophon

« Vandelanotte News » est un magazine de Vandelanotte.
Conception et réalisation : Capone.be
Interview : Capone.be
Images : FORT07
Impression : Drukta
Éditeur responsable :
Nikolas Vandelanotte,
Vandelanotte, Pres. Kennedypark 1A,
8500 Courtrai

En savoir plus sur Vandelanotte ?
Consultez notre site Web
www.vandelanotte.be.

Tous droits réservés. Toute reproduction et/ou diffusion de cette publication, que ce soit par impression, photocopie, publication en ligne ou par tout autre moyen, est interdite sans l'autorisation préalable de l'éditeur.

 contact@vdl.be

 www.vandelanotte.be

 +32 56 43 80 60

 facebook.com/vandelanotteacc

 linkedin.com/company/vandelanotte

 instagram.com/vandelanotte.be

