

Vandelanotte

news

LA RÉMUNÉRATION DES
CHEFS D'ENTREPRISE

Les règles

RESPONSABILITÉ
DES ADMINISTRATEURS

Elargissement à partir de 2025

UN CONTRAT
D'ADMINISTRATEUR

pourquoi (pas) ?



IN MEMORIAM

C'est avec une grande tristesse que nous avons dû dire adieu à Nico Callewaert le 4 juin. En tant que partner, Business Line Director Special Services et administrateur de Le Doux & Mortelmans, Nico était sans aucun doute l'un des piliers de Vandelanotte.

Nico a commencé sa carrière chez Vandelanotte le 14 mai 2007 dans notre branche assurance Finaco (maintenant Le Doux & Mortelmans). Grâce à son immense détermination, sa force de travail et son flair commercial, il a réussi à transformer une activité alors limitée en une équipe dynamique de plus de 30 collaborateurs.

Mais l'importance de Nico pour Vandelanotte va bien au-delà. En tant que partner et Business Line Director, il était responsable de la direction et du développement de tous nos "services spéciaux", tels que « Tax & Legal », mais aussi « Human Resources Services et durabilité ».

En tant que leader, il incarnait les valeurs de notre organisation. Son engagement sincère fait que beaucoup d'entre nous ont perdu avec Nico non seulement un partenaire commercial ou un bon collègue, mais aussi un ami. Sa créativité et son esprit ouvert lui



permettaient toujours de voir et de saisir de nouvelles opportunités, ce qui permettait de faire croître notre offre pour nos clients. Mais sa plus grande qualité était sans aucun doute le fait qu'il a permis à beaucoup de nos collaborateurs de grandir. En les motivant, en les défiant, en leur faisant confiance et en les soutenant quand cela était nécessaire, il a rendu nos collaborateurs et Vandelanotte meilleurs.

Nico était bien sûr aussi et avant tout un père de famille. Il laisse derrière lui son épouse Rebecca et ses deux filles Linde et Jasmijn. Nos pensées les accompagnent.

Nico, merci pour tout. Tu nous manqueras, ainsi que ton rire tonitruant.

Administrateur de société, loin de n'être qu'un titre

Chaque entreprise, ASBL ou autre entité juridique a un ou plusieurs administrateurs. Ce sont eux qui définissent la stratégie, qui sont responsables de l'exactitude des rapports comptables et de la continuité de l'entreprise ou de l'entité juridique en question. Dans les petites entreprises ou les entreprises familiales, on observe généralement un chevauchement important entre les administrateurs et les responsables opérationnels. Mais ce n'est pas toujours le cas. Dans les grandes entreprises où des administrateurs indépendants siègent également au conseil d'administration, et certainement dans les organisations à but non lucratif, la distinction entre la gestion opérationnelle et la gouvernance se marque clairement. Dans la présente édition, nous prenons le temps de réfléchir au rôle et aux responsabilités spécifiques d'un administrateur.

Après tout, les responsabilités d'un administrateur, qu'elles soient opérationnelles ou non, ne sont pas facultatives et sont inhérentes à la fonction. L'introduction récente du Livre 6 « Responsabilité extracontractuelle » du nouveau Code civil apporte des changements fondamentaux à cette responsabilité à partir du 1er janvier 2025. En effet, à l'avenir, le cocontractant d'une personne morale disposera également d'un pouvoir d'action directe à l'encontre de l'administrateur lorsque ce dernier aura commis une erreur dans l'exécution de ses obligations (contractuelles).

Outre cette nouvelle responsabilité directe à l'égard des cocontractants, de nombreuses autres responsabilités potentielles incombent aux administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions, comme les erreurs de gestion ou le non-paiement (répété) du précompte professionnel ou de l'ONSS. L'assurance responsabilité civile des administrateurs est donc rarement un luxe.

Voilà pourquoi la conclusion d'un contrat d'administrateur en bonne et due forme peut s'avérer une bonne idée. En outre, ce contrat peut être utile pour éviter certaines discussions avec les autorités fiscales, en particulier si une partie de la rémunération consiste en avantages divers. Le traitement fiscal et social des rémunérations des administrateurs nationaux et étrangers est en tout cas un sujet intéressant, que nous explorerons plus en détail dans cette édition, de même que le statut des administrateurs dans les ASBL.

Bonne lecture !
Nikolas Vandelanotte





Ingenium Group

- » Fondé en 1968 par Herwig Vyncke
- » Groupe d'ingénierie en techniques de construction durable
- » Inclut Ingenium, Hoptimize et Industrium
- » Emploi plus de 130 personnes
- » Siège social à Bruges et bureaux à Gand, Louvain, Anvers et Bruxelles

INGENIUM GROUP SE DÉVELOPPE EN CONTRIBUE À UN MONDE BÂTI MEILLEUR

« Vandelanotte à nos côtés pour notre croissance »

Rendre le monde bâti plus durable, telle est en quelques mots la mission d'Ingenium Group. Nicolas Vyncke, deuxième génération de l'entreprise, a passé le flambeau de CEO à l'un de ses collaborateurs l'année dernière. Il a quant à lui pris le rôle de président exécutif. Une bonne décision, estime-t-il un an plus tard. « Je peux maintenant travailler 'sur' l'entreprise et déterminer notre orientation pour les 100 prochaines années », conclut-il.

Ingenium Group est un groupe d'ingénierie qui travaille sur l'énergie, le confort et la sécurité dans les bâtiments nouveaux et existants. « L'époque où nous étions un simple bureau d'études qui se contentait de dimensionner des installations techniques est loin derrière nous », explique Nicolas. « Nous travaillons entre autres sur des plans directeurs de durabilité, des concepts énergétiques neutres en carbone, des réseaux de chaleur et l'abandon progressif des combustibles fossiles, aussi bien dans les soins de santé, les écoles, les bureaux, la biotechnologie, les centres de données, les bâtiments culturels et le patrimoine immobilier, que pour les gouvernements, l'industrie, la logistique et l'immobilier. »

Ingenium opte résolument pour des « projets remarquables ». « Nous disposons en interne de l'expertise nécessaire pour rendre les nouveaux projets totalement neutres en carbone. Cependant, le plus grand défi réside dans le patrimoine immobilier existant. Depuis plus de 15 ans, nous conseillons l'UZ Gasthuisberg à Louvain sur son approvisionnement énergétique en vue d'atteindre la neutralité carbone. Pour les banques, les assureurs et les administrations publiques, nous passons au crible les parcs immobiliers afin de les rendre neutres en carbone d'ici 2050. Et nous avons récemment achevé un centre de données neutre en carbone à Zellik, dont la chaleur résiduelle est acheminée vers un réseau de chaleur. D'ailleurs, nous n'intervenons pas seulement dans la phase de conception des bâtiments, mais aussi à l'étape suivante. En effet, 80 % des coûts de construction d'un bâtiment se situent en phase d'exploitation et beaucoup d'optimisations énergétiques sont encore à réaliser. »

La durabilité est le fil conducteur de toutes ces activités. Cette orientation est en partie historique (le père de

« NOUS VOULONS APPORTER NOTRE PIERRE À L'ÉDIFICE. NOUS SOMMES CONVAINCUS QUE NOUS DEVONS ET POUVONS ALLER AU-DELÀ DE CE QUI EST LÉGALEMENT REQUIS ».

Nicolas avait déjà soulevé la question lors des crises pétrolières), mais Nicolas lui-même est passionné par ce domaine. « Nous essayons de ne pas être un simple bureau d'études ; nous voulons apporter notre pierre à l'édifice. Nous sommes convaincus que nous devons et pouvons aller au-delà de ce qui est légalement requis, et que c'est également intéressant d'un point de vue économique. »

Passage de flambeau

Nicolas a rejoint en 1997 l'entreprise fondée par son père Herwig en 1968 et en a pris la direction en 2005. Il y a un an, il a lui-même transmis le flambeau de CEO à Jan Desmet, qui travaillait chez Ingenium depuis 1999. Nicolas est devenu président exécutif. « Au lieu de travailler dans l'entreprise, je travaille désormais 'sur' l'entreprise », explique-t-il. « Je réfléchis de manière stratégique à l'organisation, je préside l'organe de direction et je rends à nouveau visite aux clients. Je peux ainsi définir l'orientation que nous voulons donner à Ingenium pour les 100 prochaines années. Fixer cette étoile polaire à un horizon aussi lointain aide à diriger votre organisation contre vents et marées. Là encore, c'est de durabilité qu'il s'agit. »

Un an plus tard, il estime que sa décision a été judicieuse. « Je suis terrifié par la rigidité : la vie c'est le changement, l'innovation est indispensable. Et le résultat est là : Jan a lancé une nouvelle dynamique. C'est aussi un signal pour notre personnel : on peut progresser et s'épanouir ici. Quelqu'un qui est heureux au boulot fait bien son travail et a des clients et des collègues heureux autour de lui. C'est une spirale positive. »

Obstacles

Bien entendu, Ingenium doit également relever des défis. « La période Covid a été anxiogène », rappelle Nicolas. « Le moment de la sixième réforme de l'État, en 2015-2016, a également été une tempête pour nous. Un certain



nombre de compétences autour de la santé publique et des soins de santé ont alors été transférées du niveau fédéral au niveau flamand, ce qui a mis les investissements en infrastructure en veilleuse. Pour nous, c'était dramatique, car nous réalisons alors la moitié de notre chiffre d'affaires dans les soins de santé. Heureusement, notre base était solide avec plusieurs cordes à notre arc et nous avons pu développer notre travail dans d'autres domaines pour compenser cette perte ».

Un autre obstacle majeur auquel de nombreuses entreprises sont confrontées, à savoir la tension sur le marché du travail, n'est pas un problème. « Nous continuons à trouver des personnes compétentes. Pour y parvenir, nous devons exceller et être uniques. Pour nous, la clé réside dans la combinaison de notre mission durable, du caractère familial de notre entreprise, du nid chaleureux que nous créons pour nos salariés et des possibilités offertes à chacun de se former et de se développer en fonction de ses goûts et de ses talents. »

Accompagnement

Dans son activité d'entrepreneur, Nicolas Vyncke est assisté par un organe de direction qui comprend trois administrateurs externes indépendants. « Je le recommande à tout le monde », affirme-t-il avec

conviction. « Un tel organe de direction est une caisse de résonance qui vous empêche d'avoir la tête dans le guidon et vous pousse à aller encore plus loin dans les questions critiques. L'élaboration d'un plan stratégique, de rapports professionnels, d'un plan de vente : c'est grâce à notre conseil d'administration que nous y parvenons. »

Vandelanotte est également un partenaire précieux pour Nicolas. Ce partenariat remonte à plus de 30 ans. « Nous connaissons une croissance à deux chiffres presque chaque année. Une croissance aussi forte ne peut durer que si nous continuons à nous professionnaliser. Il nous faut donc des systèmes professionnels dans le domaine fiscal et comptable qui nous permettent de planifier et d'orienter notre croissance, avec des rapports cohérents. Vandelanotte nous aide à atteindre cet objectif et a aussi grandi avec nous au fil des ans. Vandelanotte prépare les comptes annuels pour l'ensemble du groupe et nous accompagne pour les questions fiscales et juridiques. Vandelanotte a également été un sparring partner dans les trois projets d'acquisition que nous avons réalisés jusqu'à présent. Tom, notre account manager, connaît parfaitement Ingenium. Je peux le consulter à tout moment pour lui soumettre une idée ou un problème. Comme il connaît très bien notre contexte, son aide est précieuse pour prendre certaines décisions. »

Rémunération des administrateurs dans les sociétés étrangères

Les résidents belges sont en droit d'exercer une fonction de direction dans une entreprise étrangère. Dans le cadre de cette fonction, ils peuvent exercer deux rôles et percevoir deux rémunérations à ce titre. En tant qu'administrateur, ils siègent au conseil d'administration ou au conseil de surveillance et peuvent également assurer la gestion quotidienne. La question est de savoir où ces rémunérations sont imposées.

1 Modification de la convention préventive de double imposition entre la Belgique et les Pays-Bas à partir de 2025

La plupart des conventions fiscales conclues par la Belgique - conformément au modèle de l'OCDE - attribuent le pouvoir d'imposition des tantièmes, jetons de présence et autres rémunérations similaires à l'état contractant où la société est établie. Toutefois, les rémunérations perçues par ces administrateurs pour l'exercice de leurs activités quotidiennes sont imposées dans le pays où elles sont effectivement (c'est-à-dire physiquement) exercées. Ce traitement de la rémunération des administrateurs s'appliquera également, par exemple, aux relations entre la Belgique et les Pays-Bas à partir du 1er janvier 2025.

2 L'ancienne et la nouvelle convention de double imposition entre la Belgique et les Pays-Bas

Le champ d'application de la convention actuelle couvre, outre la rémunération découlant d'une nomination officielle en tant qu'administrateur (mandat officiel), la rémunération des activités de direction et des fonctions de gestion quotidienne, de nature commerciale, technique ou financière (en dehors du cadre de l'emploi ou d'un mandat officiel d'administrateur). Le pays de résidence de la société est habilité à imposer toutes ces rémunérations, quel que soit l'endroit où les administrateurs sont physiquement actifs.

La nouvelle convention restreint le champ d'application. Ainsi, seule la rémunération découlant d'un mandat d'administrateur formel sera imposée en vertu de l'article relatif au mandat d'administrateur. Les activités de gestion proprement dites ne sont plus couvertes et seront désormais imposées en vertu de l'article relatif aux salariés. Concrètement, les rémunérations de ces activités - qui sont en principe à charge de la société où la fonction est exercée - seront imposées dans le pays où les activités sont physiquement prestées.

3 Conclusion

Un administrateur belge d'une société néerlandaise qui perçoit deux rémunérations, l'une en sa qualité d'administrateur officiel et l'autre pour ses activités quotidiennes, est actuellement pleinement imposé aux Pays-Bas. À partir de 2025, les rémunérations pour les activités quotidiennes seront imposées dans le pays où elles sont effectivement exercées. Toutefois, il peut arriver que le travail soit effectué à la fois dans le pays de résidence et dans le pays de travail. Il est alors important d'enregistrer correctement la présence physique dans un calendrier de travail. En outre, il est toujours primordial de déterminer contractuellement à quel titre les indemnités sont accordées.



—Stephanie Vanmarcke et Shauni Taildeman

L'élargissement de la responsabilité des administrateurs à partir de 2025

Situation actuelle

Depuis l'arrêt de cassation de 1973, le principe de l'interdiction du concours et de la quasi-immunité de l'agent d'exécution s'applique. Autrement dit, lorsque deux parties ont conclu un contrat, les dommages résultant de l'exécution de ce contrat sont régis exclusivement par le droit des contrats. Lorsque le débiteur d'une obligation engage un agent auxiliaire, le créancier principal ne peut pas poursuivre l'agent auxiliaire directement en cas de dommages. Il ne peut s'adresser qu'à son propre cocontractant.

Ce principe de quasi-immunité offre une protection étendue aux auxiliaires contre les actions en justice directes des parties contractantes de leur donneur d'ordre. Les salariés, les directeurs, les consultants et les administrateurs bénéficient donc, à quelques exceptions près, d'une protection étendue contre les poursuites judiciaires. Ils ne peuvent pas être poursuivis directement par la victime du dommage, et il reste à savoir si leur donneur d'ordre se retournera contre eux.

Le nouveau livre 6 du code civil, qui traite de la responsabilité extracontractuelle, a été adopté au début de l'année 2024. Une attention particulière y est portée à l'élargissement des risques de responsabilité pour les agents auxiliaires ou d'exécution.

1 Nouvelle situation à partir de 2025

À partir de 2025, la loi change radicalement. Désormais, une personne qui subit un dommage dans l'exécution d'un contrat pourra se retourner contre les auxiliaires de son cocontractant sur la base de la responsabilité extracontractuelle s'ils ont fait preuve de négligence dans l'exercice de leur mission.

En d'autres termes, les salariés, les directeurs, les consultants et les administrateurs peuvent désormais être tenus directement responsables par ceux qui ont conclu un contrat avec leur donneur d'ordre lorsqu'ils ont exécuté une partie de ce contrat.

Il est possible de limiter considérablement, voire d'exclure cette responsabilité des auxiliaires, tant dans le contrat principal que dans le contrat entre le débiteur principal et son auxiliaire.



2

Impact sur la responsabilité des administrateurs

Les administrateurs sont directement concernés par ce changement. Actuellement, ils ne peuvent en principe pas être poursuivis directement par les parties contractantes de la société dont ils sont administrateurs en cas de faute de gestion. Après l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, les administrateurs seront exposés à ce type de plaintes directes, ce qui aggraverait considérablement leur risque de responsabilité.

En outre, le code des sociétés et des associations interdit dans une large mesure toute limitation de responsabilité dans un contrat d'administration. Les administrateurs seraient protégés par le plafond sur la responsabilité des administrateurs, mais cette protection est faible dans la pratique.

La possibilité d'inclure une limitation de responsabilité dans le contrat principal entre l'entreprise et son cocontractant fait encore l'objet de discussions. En tout état de cause, la souscription d'une assurance adéquate couvrant la responsabilité des administrateurs est plus que jamais nécessaire pour les administrateurs de sociétés à la suite de ce changement.



« LES NOUVELLES RÈGLES ENTRERONT EN VIGUEUR SIX MOIS APRÈS LEUR PUBLICATION AU MONITEUR BELGE, SOIT LE PREMIER JANVIER 2025 ».

3

Entrée en vigueur

Les nouvelles règles entreront en vigueur six mois après leur publication au Moniteur belge, soit le 1er janvier 2025. Ce qui est ennuyeux, c'est que, sauf intervention du législateur, les nouvelles règles s'appliqueront à tous les sinistres à compter de leur entrée en vigueur. Donc les relations contractuelles existantes seront également affectées par ces règles. Il est donc essentiel de prendre à temps les mesures nécessaires pour se prémunir contre cette responsabilité étendue.



—Wannes Gardin

Qu'est-ce que la rémunération d'un chef d'entreprise ?

Toutes les rémunérations accordées ou attribuées à une personne physique pour l'exercice d'un mandat d'administrateur ou de gérant sont considérées comme des rémunérations de chef d'entreprise. Ces rémunérations comprennent les honoraires, les tantièmes et les avantages de toute nature, et sont imposées au taux progressif de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Règles de

rémunération des chefs d'entreprise

Cet article aborde certains aspects fiscaux liés à la rémunération des chefs d'entreprise. Tout d'abord, nous aborderons la requalification des revenus immobiliers en rémunération. Ensuite, nous traiterons des questions relatives à la théorie de la rémunération. Enfin, nous discuterons du statut fiscal du représentant permanent d'un administrateur personne morale.



REQUALIFICATION DES REVENUS IMMOBILIERS EN RÉMUNÉRATION

Il est fréquent qu'un chef d'entreprise loue ses biens immobiliers à la société dont il est administrateur. Dans le cadre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, cette situation ne pose aucun problème, car aussi bien les revenus immobiliers que les rémunérations sont imposés progressivement. La difficulté réside dans le domaine de la sécurité sociale, où seule la rémunération est prise en compte pour le calcul des cotisations sociales à payer.

Pour empêcher les chefs d'entreprise de se soustraire aux cotisations sociales en échangeant des salaires

contre des revenus locatifs plus élevés, une mesure anti-évasion a été introduite. En vertu de cette mesure, le revenu locatif est limité à 5/3 du revenu cadastral revalorisé. La partie qui dépasse cette limite est considérée fiscalement comme une rémunération, sur laquelle des cotisations sociales sont donc dues.

THÉORIE DE LA RÉMUNÉRATION

La théorie de la rémunération découle des situations dans lesquelles une société met des biens (immobiliers) à la disposition de son dirigeant à titre gratuit ou contre une rémunération limitée. Dans ce cas, l'entreprise peut déduire les frais réels, tandis que l'imposition du dirigeant est souvent évaluée à un avantage en nature forfaitaire moins élevé.

Ce décalage entre la déductibilité à l'impôt sur les sociétés et l'imposabilité





(plus limitée) à l'impôt sur le revenu des personnes physiques est dans le collimateur des autorités fiscales, qui ont déployé plusieurs moyens d'attaque. Elles ont notamment examiné la condition de finalité ou d'intentionnalité, qui permet de vérifier si les dépenses ont été encourues par la société avec l'intention d'obtenir ou de conserver un revenu imposable.

Toutefois, la théorie de la rémunération permet de considérer que les prestations réelles ont bien été fournies par le chef d'entreprise. La manière dont les prestations sont rémunérées (en espèces ou en nature) ne devrait pas avoir d'incidence sur l'évaluation de la déductibilité.

L'évolution de la jurisprudence en la matière est encourageante. Toutefois, un certain nombre de questions doivent être prises en compte. Par exemple, il est conseillé de prévoir une approbation formelle de la politique de rémunération par l'assemblée générale, suivie d'une mention explicite dans le procès-verbal. En outre, il convient d'examiner la relation entre les prestations des dirigeants de l'entreprise et l'évolution du chiffre d'affaires de l'entreprise. Un chiffre d'affaires croissant suggère que les prestations du dirigeant

d'entreprise génèrent des revenus imposables. Enfin, nous constatons que le décalage entre la déductibilité et la taxabilité n'est pas en soi une raison de rejeter la déduction, car il n'est que la conséquence de l'application stricte de la loi prévoyant des avantages forfaitaires de toute nature.

STATUT FISCAL DU REPRÉSENTANT PERMANENT D'UNE PERSONNE MORALE ADMINISTRATEUR

Pendant longtemps, le statut fiscal d'une personne physique agissant en tant que représentant permanent d'une personne morale administrateur est resté flou. En 2020, cependant, la Cour de Cassation a apporté des éclaircissements. La Cour a statué que la fonction de représentant permanent est "similaire" à la fonction d'administrateur et qu'elle est donc considérée à des fins fiscales comme

un dirigeant d'entreprise. Cette décision a un impact fiscal important, car le représentant permanent d'une personne morale administrateur est soumis, entre autres, aux dispositions suivantes :

- Requalification des revenus locatifs en rémunération de chef d'entreprise
- Requalification des intérêts (déductibles) en dividendes (non déductibles) en cas d'intérêts excessifs ou lorsque le compte courant dépasse la somme des réserves taxées et du capital libéré
- Principe d'attraction (tout ce qui est reçu par le chef d'entreprise est considéré comme une rémunération du chef d'entreprise)
- Avantages imposables de toute nature
- Certaines obligations au niveau des fiches pour le compte de la société gérée

Conclure un contrat d'administrateur : pourquoi oui, pourquoi non?

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT D'ADMINISTRATEUR ?

Le contrat d'administrateur est un accord entre la société ou l'association et ses administrateurs. Cette notion peut sembler évidente, mais elle est plus complexe qu'il n'y paraît à première vue. Outre le fait que lorsqu'un mandat d'administrateur est inclus, un contrat est en fait créé entre la société et l'administrateur, il existe également une composante importante de droit des sociétés. En effet, l'assemblée générale a le pouvoir exclusif de nommer et de révoquer les administrateurs, et aussi d'approuver leur rémunération.

Bien qu'un contrat d'administrateur ne soit pas obligatoire, il peut être utile de mettre certaines choses par écrit.

ACCORDS QUANT À LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Bien que l'approbation de la rémunération des administrateurs soit une prérogative de l'assemblée générale qui a le dernier mot, il peut être utile de consigner les accords sur la rémunération des administrateurs dans un contrat d'administrateur. Ces accords doivent ensuite être confirmés par l'assemblée générale. Des accords clairs ne favorisent pas seulement les bonnes relations, une rémunération correctement justifiée est également de plus en plus importante d'un point de vue fiscal. Un contrat d'administrateurs peut servir de documentation à cette justification, parallèlement au rapport de l'assemblée générale.

QU'EN EST-IL DE LA RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ?

Il n'est pas possible de limiter la responsabilité dans un contrat d'administrateur. Toutefois, ce constat ne signifie pas qu'il n'est pas utile de tenir compte de la responsabilité lors de la rédaction d'un contrat d'administrateur. Par exemple, il est possible d'inclure une clause dans laquelle la société s'engage à souscrire une assurance responsabilité civile pour couvrir la responsabilité de l'administrateur.

FIN DU MANDAT D'ADMINISTRATEUR

Depuis l'introduction du Code des sociétés et des associations, il est également possible pour une SA de prévoir dans le contrat d'administrateur des dispositions relatives à la fin du mandat d'administrateur. Par exemple, prévoir un délai de préavis ou une indemnité de départ à respecter lorsque le mandat de l'administrateur prend fin.

« BIEN QU'UN CONTRAT D'ADMINISTRATEUR NE SOIT PAS OBLIGATOIRE, IL PEUT ÊTRE UTILE DE METTRE CERTAINES CHOSES PAR ÉCRIT ».



—Jordy De Decker



—Wannès Gardin

Le statut juridique des administrateurs d'asbl



changements importants

Des changements législatifs récents en Belgique ont considérablement modifié le statut juridique des administrateurs d'associations sans but lucratif (ASBL). Voici les principaux aspects de ces changements :

1. RESPONSABILITÉS D'ADMINISTRATION

Le rôle et les responsabilités des administrateurs ont été considérablement clarifiés. Ils sont tenus d'exercer leurs fonctions avec le soin d'un administrateur normalement prudent et diligent, dans les limites de la loi et des statuts d'une asbl, et en ayant à cœur l'intérêt supérieur de l'association. Si ce n'est pas le cas et que les administrateurs sont négligents, ils peuvent être tenus pour responsables de leurs actes. Ces principes relatifs aux responsabilités d'administration existaient auparavant dans la jurisprudence et la doctrine juridique concernant les associations sans but lucratif, mais ils sont aujourd'hui beaucoup plus clairs grâce à leur mention explicite dans la législation. Il en résulte une plus grande sécurité juridique, mais aussi une clarification de la responsabilité des administrateurs.

2. RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs d'une ASBL peuvent donc être tenus responsables, en vertu du droit civil et du droit pénal, des dommages résultant d'une négligence ou d'un acte répréhensible commis dans le cadre de leur gestion. Contracter une assurance adéquate en responsabilité d'administrateur est donc devenu crucial.

3. ORGANISATION PLUS SOUPLE DE L'ADMINISTRATION

La législation offre une plus grande souplesse dans l'organisation des organes d'administration au sein d'une ASBL. Par exemple, il est désormais possible de créer un comité de direction ou de nommer des administrateurs dotés de pouvoirs spécifiques, ce qui permet de mieux adapter la structure d'administration aux besoins de l'ASBL.

« CES PRINCIPES RELATIFS AUX RESPONSABILITÉS D'ADMINISTRATION EXISTAIENT AUPARAVANT DANS LA JURISPRUDENCE, MAIS ILS SONT AUJOURD'HUI BEAUCOUP PLUS CLAIRS GRÂCE À LEUR MENTION EXPLICITE DANS LA LÉGISLATION ».

4. INFORMATION ET TRANSPARENCE

Les administrateurs sont tenus de préparer un rapport d'activité annuel et de le publier en même temps que les comptes annuels et le bilan. Cette disposition favorise la transparence vis-à-vis des membres et du public et garantit une communication claire sur la situation financière et opérationnelle de l'ASBL.

5. RÉMUNÉRATIONS

Si les statuts le prévoient explicitement et si cette mesure est justifiée au regard des objectifs de l'ASBL, il est possible d'accorder aux administrateurs une rémunération raisonnable pour leur travail.

Si les administrateurs ne sont pas rémunérés, l'organe d'administration peut leur accorder des indemnités de bénévolat. Si tous les administrateurs souhaitent ce type de rémunération, l'assemblée générale est habilitée à prendre une décision. Si les administrateurs sont rémunérés, c'est également l'assemblée générale qui décide de la rémunération. Dans tous les cas, elle doit être conforme au marché et une fiche 281.30 doit être établie.

Une rémunération peut également être perçue pour des missions spécifiques en dehors du mandat d'administration, sur décision de l'organe d'administration, mais sans que l'administrateur concerné puisse décider de sa propre mission.



—Lieven Goossens

Implications pour vos couvertures d'assurance

Le nouveau Livre 6 du Code civil modifie radicalement les règles en matière de responsabilité. Actuellement, les salariés, les administrateurs et les sous-traitants sont encore partiellement protégés contre les plaintes, mais cette protection sera supprimée à l'avenir. Ce changement a évidemment une incidence sur les différentes couvertures d'assurance et sur la nécessité de couvrir certains risques.

Actuellement, une partie lésée ne peut intenter une action pour des motifs contractuels qu'à l'encontre de la partie avec laquelle un contrat a été conclu. Les sous-traitants, les administrateurs et les salariés ne peuvent donc pas être poursuivis directement par la partie lésée. Toutefois, après l'introduction du Livre 6, prévue pour le 1er janvier 2025, celui qu'on appelle 'agent d'exécution' pourra également être poursuivi directement.

Ces changements législatifs pourraient entraîner une augmentation du nombre de demandes d'indemnisation. En effet, un même sinistre peut impliquer plusieurs parties. Par conséquent, la nécessité d'une couverture adéquate de la responsabilité civile et d'une couverture complète des frais de justice ne fera qu'augmenter. Dans les polices d'assurance, il convient d'accorder une attention particulière à la définition de l'assuré, de façon à inclure aussi les salariés,

les stagiaires, les bénévoles, les travailleurs indépendants, etc. Les sous-traitants devraient souscrire une auto-assurance pour leur responsabilité personnelle. Cependant, les frais de défense de l'assureur sont susceptibles d'augmenter car les plaintes peuvent être adressées à plusieurs parties.

« LA NÉCESSITÉ D'UNE COUVERTURE ADÉQUATE DE LA RESPONSABILITÉ CIVILE ET D'UNE COUVERTURE COMPLÈTE DES FRAIS DE JUSTICE NE FERA QU'AUGMENTER. »

Impact pour les administrateurs

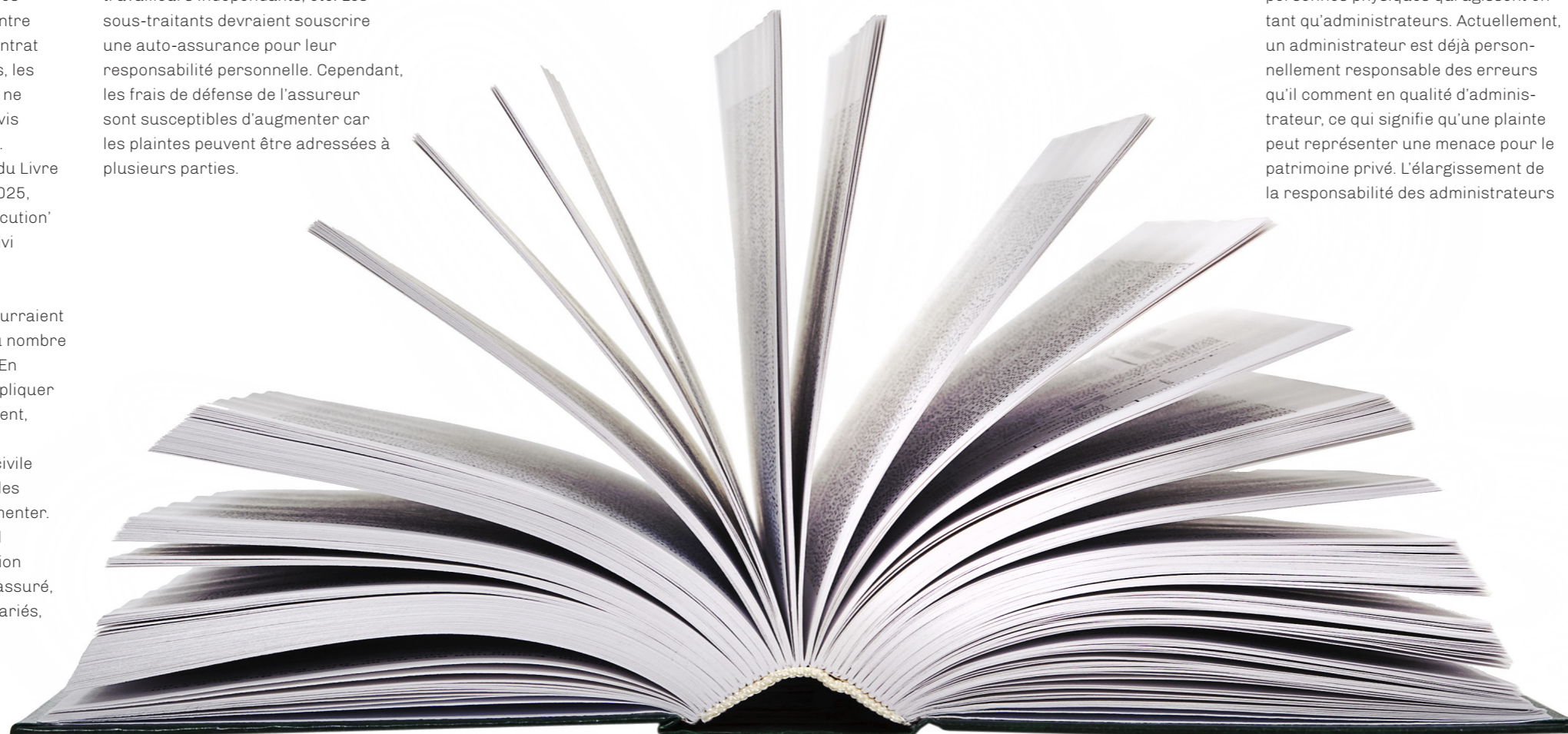
L'impact de la nouvelle législation ne doit pas être sous-estimé pour les administrateurs d'entreprises ou les personnes physiques qui agissent en tant qu'administrateurs. Actuellement, un administrateur est déjà personnellement responsable des erreurs qu'il commet en qualité d'administrateur, ce qui signifie qu'une plainte peut représenter une menace pour le patrimoine privé. L'élargissement de la responsabilité des administrateurs

après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi ne fera qu'accroître la nécessité d'une couverture d'assurance appropriée. À l'heure actuelle, tous les administrateurs ne connaissent pas la police d'assurance responsabilité civile des administrateurs de D&O, mais nous anticipons un changement à court terme.

La plupart des assureurs couvrent les personnes qui agissent en tant qu'administrateurs. Il convient toutefois d'être prudent lorsqu'il s'agit d'assurer un groupe d'entreprises. Dans ce cas, il est encore plus crucial que la police soit correctement rédigée afin que chaque administrateur du groupe soit couvert. La garantie des frais de justice est peut-être la protection la plus importante de l'assurance responsabilité des administrateurs, car les frais de défense dans un procès impliquant une faute d'un administrateur peuvent être très élevés. L'assureur les prendra en charge dans la limite du plafond convenu dans le contrat d'assurance.

Conclusion

Dans le contexte d'une responsabilité accrue des administrateurs et d'une sensibilisation croissante des consommateurs, on peut s'attendre à ce que le nombre de plaintes augmente. Par conséquent, disposer d'une couverture d'assurance performante devient essentiel. Quiconque souhaite protéger ses actifs se doit d'y être de plus en plus attentif.



—Willem De Bock



VANDELANOTTE MIS À L'HONNEUR

Mise à jour myVandelanotte

Fin avril, la plateforme myVandelanotte a fait l'objet d'une maintenance approfondie. Cette maintenance était nécessaire pour optimiser les performances globales. Nous sommes heureux d'annoncer que les temps d'arrêt ont été extrêmement limités et que la maintenance s'est déroulée comme prévu. Les changements apportés à la présentation et à la convivialité sont minimes et ne devraient pas affecter l'expérience utilisateur. Nous avons également lancé une nouvelle application pour la collecte d'informations fiscales personnelles. Vous avez des questions ou des commentaires à ce sujet ? N'hésitez pas à nous contacter via myvandelanotte@vdl.be.

Acquisition de Ballistix.digital

L'acquisition de Ballistix.digital nous permet de renforcer notre position en tant que partenaire d'envergure dans le domaine de la numérisation et des services stratégiques. Ballistix.digital est une agence numérique spécialisée dans la création et la connexion d'applications qui automatisent et numérisent les processus internes des clients. Notons que lors des FeWeb Awards 2023, Ballistix.digital a reçu le prix 'Digital Impact' et le prix 'Application Champ of the Year' pour l'une de ses applications ! Optimiser vos solutions logicielles ou faire développer une toute nouvelle application ? Une seule adresse : hello@ballistix.digital.



Acquisition de Cogitax

Nous renforçons également notre position au sud de Bruxelles grâce à l'acquisition du cabinet comptable Cogitax, basé à La Hulpe ! Tout comme Vandelanotte, l'équipe de Cogitax accorde une grande importance à la qualité, à l'esprit d'entreprise et à l'orientation client. Leurs valeurs sont donc en parfaite adéquation avec celles de Vandelanotte. Quentin Berryer, actuel administrateur de Cogitax, et son équipe de 7 collaborateurs rejoindront l'équipe de Vandelanotte à Lasne.

CALENDRIER

20 juin 2024

Déclaration de TVA (et paiement éventuel de la TVA) et listing IC pour le mois de mai.

- Les assujettis mixtes à la TVA qui déposent leurs déclarations de TVA sur une base mensuelle et qui ont déjà appliqué l'affectation réelle au cours de l'année 2022 devront fournir des données supplémentaires dans cette déclaration de TVA (via Intervat).

29 juin 2024

Dépôt des fiches 281.50.

30 juin 2024

- Les assujettis mixtes à la TVA qui ont déjà appliqué le prorata général au 31 décembre 2023 doivent déclarer son utilisation (via le formulaire e604B).
- Date limite de dépôt de la déclaration d'impôt sur le revenu des personnes physiques sur papier pour l'année d'imposition 2024 (ou proposition de modification de la déclaration simplifiée via le formulaire de réponse sur papier).

10 juillet 2024

Paievements anticipés pour éviter une majoration d'impôt (VA 2 si l'exercice financier correspond à l'année civile).

15 juillet 2024

- Date limite de dépôt de la déclaration d'impôt sur le revenu des personnes physiques (ou proposition de modification de la déclaration simplifiée) exercice d'imposition 2024 via Tax-on-web, quelle que soit la personne qui dépose la déclaration (via mandataire ou non).
 - Le délai est prolongé jusqu'au 16 octobre 2024 uniquement dans le cas d'une déclaration avec des "revenus spécifiques" (revenus d'indépendants ou revenus de professions libérales étrangères).
- Date limite de dépôt de la déclaration de taxe annuelle sur les comptes titres (TACT).

22 juillet 2024

Déclaration de TVA (et paiement éventuel de la TVA) et listing IC pour le mois de juin ou le deuxième trimestre 2024.

- Tolérance jusqu'au 9 août 2024, sauf pour le paiement éventuel de la TVA.

- Pour que les déclarants mensuels titulaires d'une licence "remboursement mensuel" et les nouveaux déclarants puissent bénéficier d'un remboursement mensuel, les déclarations pour le mois de juin 2024 doivent être déposées au plus tard le 24 juillet 2024.

20 août 2024

Déclaration de TVA (et paiement éventuel de la TVA) et listing IC pour le mois de juillet.

- Tolérance jusqu'au 10 septembre 2024, sauf pour le paiement éventuel de la TVA.
- Pour que les déclarants mensuels titulaires d'une licence "remboursement mensuel" et les nouveaux déclarants puissent bénéficier d'un remboursement mensuel, les déclarations pour le mois de juillet 2024 doivent être déposées au plus tard le 24 août 2024.

20 septembre 2024

Déclaration de TVA (et paiement éventuel de la TVA) et listing IC pour le mois d'août.

30 septembre 2024

- Déclaration d'impôt sur les sociétés, entreprises ou personnes morales non-résidentes, exercice d'imposition 2024, si la date de clôture de l'exercice financier se situe entre le 31 décembre 2023 et le 29 février 2024.
- Date limite de dépôt de la demande de remboursement de la TVA payée en 2023 dans un autre Etat membre de l'Union européenne.

10 octobre 2024

Paievements anticipés pour éviter une majoration d'impôt (VA 3 si l'exercice financier correspond à l'année civile).

16 octobre 2024

Date limite de dépôt via Tax-on-web des déclarations à l'impôt des personnes physiques pour l'exercice d'imposition 2024 avec des "revenus spécifiques", indépendamment de la personne qui dépose la déclaration (via mandataire ou non).

- Les "revenus spécifiques" sont les revenus des indépendants (bénéfices, gains, rémunération des dirigeants et/ou certaines rémunérations des conjoints aidants), et/ou les revenus de professions libérales étrangères.

TOUJOURS UN BUREAU À PROXIMITÉ



Colophon

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

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

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

