



# Lettre d'information pour l'entrepreneur

Février 2022

Mobilité verte: on sera vite en 2026	1
Transmettre votre entreprise familiale en période de Covid-19	2
Recharger les véhicules de société électriques chez l'employeur	3
Manger plus sainement grâce à l'employeur	4

## Mobilité verte: on sera vite en 2026

Une loi fiscale relative au verdissement de la mobilité a été publiée fin 2021. Bien que l'entrée en vigueur de la principale réforme ne soit prévue qu'en 2026, il y a suffisamment de raisons d'examiner dès aujourd'hui ce que vous pouvez faire.

### Déduction des frais de voiture

La loi comprend trois volets, le principal étant celui de la déduction des frais de voiture. Le principe de base est que vous ne pourrez plus déduire de frais (tant à l'impôt des personnes physiques qu'à l'impôt des sociétés) pour un véhicule acheté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 si celui-ci n'est pas «sans émission». À partir de ce moment, il n'y aura plus de déduction que pour les véhicules n'émettant pas de CO<sub>2</sub> (à l'heure actuelle, ce sont uniquement les véhicules 100% électriques et les véhicules roulant à l'hydrogène).

Pour les véhicules avec émission – et donc aussi les véhicules hybrides – qui ont été achetés avant cette date, un régime d'extinction est prévu. Ce régime

dépend de la date précise de l'achat du véhicule, mais nous pouvons considérer qu'à partir de 2028, les frais (en ce compris les frais de carburant) relatifs à des véhicules qui émettent encore du CO<sub>2</sub> ne seront plus déductibles.

Si vous achetez aujourd'hui un véhicule sans émission, les frais sont déductibles à 100%. Cela restera le cas après 2026. En cas d'achat en 2026, la déduction sera également de 100%, pour autant que vous utilisiez le véhicule à des fins professionnelles. Si vous achetez le véhicule en 2027, vous aurez encore droit à une déduction de 95% (tant que vous utilisez le véhicule à des fins professionnelles). En cas d'achat en 2028, la déduction sera encore de 90%, etc. jusqu'en 2031. Et si vous achetez le véhicule en 2031, vous n'aurez plus droit qu'à une déduction de 67,5%. En dix ans, beaucoup de choses peuvent certes encore changer, mais sur le plan fiscal, il y a peu de chances que la situation devienne plus favorable.

### Budget mobilité

La loi réforme aussi le budget mobilité. Il s'agit du cadre qui permet aux travail-

leurs de passer de manière fiscalement avantageuse d'un véhicule de société polluant à un véhicule de société moins polluant, une alternative moins polluante ou du cash. Le système initial n'a pas rencontré un franc succès et fait à présent l'objet d'un remodelage, qui le rend plus intéressant.

Le budget mobilité s'élève désormais au moins à 3.000 euros et au plus à 16.000 euros par année civile, sans pouvoir excéder un cinquième de la rémunération annuelle brute. Il y aura aussi des formules de calcul permettant de calculer le montant du budget mobilité sur la base des frais réels ainsi qu'une formule de calcul forfaitaire, ce qui était considéré comme l'une des lacunes de l'ancien système.

### Décider rapidement?

Après 2026, vous n'y échapperez plus: le parc automobile doit être vert, mais en franchissant le pas dès à présent, vous bénéficiez d'importants avantages fiscaux.

# Transmettre votre entreprise familiale en période de Covid-19

Une entreprise familiale peut être donnée en exonération de droits de donation ou être héritée à un taux des droits de succession réduit de 3% ou 7% (en Flandre et à Bruxelles) et même de 0% en Wallonie, moyennant le respect de certaines conditions. L'une de ces conditions est que l'entreprise familiale doit être poursuivie «sans interruption» (après la transmission). Or, cela peut poser problème si le Covid-19 vous oblige à fermer votre entreprise ou à réduire vos activités.

## Régime fiscal favorable pour la donation ou l'héritage d'une entreprise familiale

La fiscalité relative aux donations et aux héritages est une matière régionale. Les conditions, les taux, les exonérations et les réductions diffèrent dans les trois régions, mais sont fort comparables. Dans les trois régions, il existe un régime de faveur pour les entreprises familiales et les sociétés familiales. Parmi les conditions à remplir, citons:

1. L'entreprise/la société doit avoir une activité économique réelle. Une société purement patrimoniale ou une 'holding passive' (une société qui détient uniquement des participations dans d'autres sociétés) ne peuvent dès lors pas bénéficier du régime de faveur.
2. Après la transmission, l'activité doit être poursuivie sans interruption pendant un certain nombre d'années.

## Confinement

En raison des mesures prises par les pouvoirs publics, certains entrepreneurs ont dû (ou doivent encore) mettre leur entreprise à l'arrêt pendant un certain temps. Cette interruption signifierait donc en théorie une impossibilité de transmettre l'entreprise à ce moment, parce que celle-ci n'est pas active (première condition). De même, le repreneur (le donataire ou l'héritier) n'est pas en mesure de démontrer que l'entreprise est poursuivie (deuxième condition).

Qui plus est, certains entrepreneurs ont dû se séparer de membres de leur personnel. Cela peut aussi avoir un impact sur les exonérations, parce que dans certaines situations, une condition en matière de charge salariale doit être respectée. Cette condition en matière de charge salariale permet en effet de vérifier si une société exerce une activité réelle et qu'elle n'est pas une société patrimoniale.

## Le ministre flamand répond

Dans sa réponse à une question parlementaire du 9 novembre 2021, le ministre flamand des Finances, Matthias Diependaele, a indiqué qu'il n'y a pas de raisons de s'inquiéter. Il souligne qu'une entreprise qui doit fermer ses portes ou qui les ferme volontairement de manière temporaire continue bel et bien d'exister sans interruption. Pour s'en assurer, l'administration vérifiera si l'entreprise conserve son numéro d'entreprise, si son site Internet reste actif, etc.

Pour obtenir ou conserver le régime de faveur, il faut aussi que la société familiale exerce une activité économique réelle. Pour qu'il en soit ainsi, elle doit réunir deux conditions. Les terrains et les bâtiments ne peuvent pas constituer plus de 50% du total de l'actif de la société et les rémunérations, charges sociales et pensions ne peuvent être inférieures ou égales à 1,5% du total de l'actif (la «condition en matière de charge salariale»). Le ministre précise que même si la charge salariale est très

basse, ce qui arrive en cas de chômage technique ou d'interruption des activités, la société continuera à être considérée comme «active», pour autant que la valeur de ses terrains et bâtiments reste inférieure à 50% du total de son actif. Et même si les deux conditions ne sont pas respectées, il peut encore être question d'une activité économique réelle s'il peut être démontré que tous les biens immeubles de la société sont affectés à l'activité économique et qu'il n'y a donc pas de patrimoine privé dans la société. En outre, souligne le ministre, le contribuable a le droit d'invoquer la force majeure, laquelle sera évaluée par le fisc flamand au cas par cas à la lumière des circonstances concrètes.

## Dans les autres régions

Dans les autres régions, le ministre compétent ne s'est pas encore prononcé sur la question, mais nous pouvons partir du principe que dans celles-ci aussi, le contribuable pourra prétendre à l'application du régime de faveur en période de Covid en invoquant la force majeure.



# Recharger les véhicules de société électriques chez l'employeur

Un véhicule de société est souvent combiné avec une carte essence. L'avantage de toute nature dans le chef du travailleur reste le même, alors que la déduction pour l'employeur diminue légèrement. Mais qu'en est-il si le véhicule de société est électrique?



## Les véhicules de société doivent devenir plus verts

La loi sur le verdissement de la mobilité rend l'achat de véhicules roulant à l'essence ou au diesel inintéressant à partir de 2023, car elle limite la déduction des frais et la ramène, à partir de 2025, progressivement à zéro en 2028. Tout le monde veut donc passer à l'électricité. Mais où fait-on « le plein » de cette électricité? Cela peut être sur le lieu de travail. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre et sous certaines conditions, vous bénéficiez en tant qu'employeur d'une déduction majorée si vous installez une borne de recharge neuve. Vous pouvez dans ce cas déduire 200% de l'investissement si vous installez la borne entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 décembre 2022. Ce pourcentage de déduction est ramené à 150% pour les investissements effectués entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 août 2024. Attention: vous ne bénéficiez de la déduction majorée que si l'infrastructure est également publiquement accessible aux tiers pendant les heures d'ouverture normale de l'entreprise ou en dehors de ces heures.

L'employeur qui recharge son véhicule de société dans cette installation de l'en-

treprise ne bénéficie pas d'un avantage imposable supplémentaire.

Les frais d'électricité relatifs à la recharge d'un véhicule de société électrique sont déductibles à 100%. Les frais d'électricité pour recharger un vrai véhicule hybride rechargeable sont déductibles à concurrence de 95% à 100%. C'est vous, l'employeur, qui livrez le carburant alimentant un véhicule de société et tout comme pour un carburant fossile classique, les dépenses non admises, qui sont calculées sur la base de l'avantage de toute nature brut (deuxième catégorie des dépenses non admises) s'élèvent à 40% de cet avantage (donc avant déduction de l'intervention du travailleur pour l'usage personnel).

## Borne de recharge de l'employeur installée au domicile

De nombreux employeurs préfèrent installer la borne de recharge au domicile du travailleur. Il s'agit cependant d'une situation complexe. Il faut ainsi voir ce qu'il advient de la borne de recharge à la fin du contrat de travail. Il existe des installations mobiles que vous pouvez reprendre en tant qu'employeur. Il se peut cepen-

dant aussi que l'installation soit fixe. La cédez-vous dans ce cas gratuitement ou l'ex-travailleur doit-il la payer? C'est non seulement une question relevant du droit du travail, mais il faut également tenir compte des conséquences en matière d'impôt sur les revenus et de TVA (la TVA sur les biens que vous donnez n'est en principe pas déductible!).

Et qu'en est-il de la recharge proprement dite? La recharge ne générera pas un avantage supplémentaire dans le chef de votre collaborateur, à condition que vous mettiez le véhicule de société et la borne de recharge à disposition, que la borne de recharge intelligente vous donne des informations sur la consommation et que la car policy prévoit un remboursement des recharges.

## Borne de recharge du travailleur

Si le travailleur a déjà installé une borne de recharge et que le véhicule y est rechargé, l'employeur remboursera sans doute l'électricité. Ce remboursement constitue en principe un avantage de toute nature, qui est intégralement imposable dans le chef du travailleur. Ce n'est que si et dans la mesure où le véhicule électrique est utilisé pour effectuer des déplacements de service (et non pour effectuer des déplacements privés et donc pas non plus pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail) que le remboursement est exonéré d'impôt dans le chef du travailleur. À l'heure actuelle il n'y a pas encore de règles fiscales et de législation claires en la matière.

## L'avenir est proche

La transition vers les véhicules société électriques a vraiment commencé. Ne vous laissez cependant pas aveugler par les différentes options en matière de véhicules de société électriques. Dans certains cas, un budget mobilité constitue peut-être une meilleure solution pour vous et pour votre travailleur.

# Manger plus sainement grâce à l'employeur

Un employeur conclut un accord avec une chaîne de supermarchés aux termes duquel celle-ci accorde aux membres du personnel de l'employeur une carte leur offrant une réduction lorsqu'ils achètent des aliments sains dans ses supermarchés. La réduction dépend du Nutriscore du produit. La Commission de ruling n'y est pas opposée et confirme qu'un régime fiscal favorable est possible.

## Quel est le principe?

Le supermarché donne une carte de réduction au personnel d'une entreprise. L'entreprise paie uniquement un coût administratif mensuel. La carte de réduction est personnelle: elle est remise uniquement aux travailleurs d'une entreprise et ne peut être utilisée que par le membre du personnel lui-même ou les membres de sa famille habitant sous son toit. La réduction ne peut dépasser un maximum déterminé sur une base mensuelle. Détail important: la réduction est accordée par le supermarché; il n'y a aucune intervention de l'employeur.

## Pas un avantage de toute nature

En principe, tout avantage qu'un travailleur reçoit de son employeur en vertu de la relation de travail constitue une forme de rémunération et est donc imposable. Il y a des exceptions, comme les cadeaux faits à l'occasion d'événements particuliers ou pour des raisons sociales. Ces avantages sociaux ne sont pas considérés comme une rémunération; ils ne sont pas imposables, mais ils ne sont pas davantage déductibles dans le chef de l'employeur.

Qu'en est-il de la carte de réduction? Selon la Commission de ruling, il est effectivement question en l'occurrence d'un avantage social: la carte de réduction est personnelle et n'a donc en soi aucune valeur marchande, la réduction

concerne uniquement les produits sains (aspect social) et il n'y a aucun lien entre la prestation du travailleur et le niveau de la réduction (pas une rémunération).

L'employeur n'intervient pas dans la réduction. De la sorte, il n'y a donc pas non plus de dépense non admise dans le chef de celui-ci. Le coût administratif est néanmoins déductible parce que, selon la Commission de ruling, il s'agit ici de dépenses d'«employer branding».

## TVA

La Commission se penche aussi sur le volet TVA de la carte de réduction. Dans la relation entre le travailleur et le supermarché, la TVA est naturellement due sur le montant des achats, moins la réduction.

Il y a aussi une relation entre le travailleur et l'employeur, car c'est l'employeur qui procure la réduction au travailleur. C'est un service qui est soumis à la TVA, mais comme ce service est gratuit, il n'y a donc aucune TVA due.

La relation entre l'employeur et le supermarché est plus complexe. Sur le «service» que le supermarché livre à l'employeur et pour lequel un coût administratif est facturé, une TVA est due. Dans l'autre sens, l'apport de clients est cependant aussi une activité soumise à la TVA... et c'est exactement ce que l'employeur fait en l'occurrence. La Commission de ruling considère dès lors qu'il y a suffi-



samment d'arguments pour ne quand même pas imputer de TVA. L'employeur peut proposer la carte mais n'a aucun impact sur l'utilisation effective de celle-ci. L'employeur ne reçoit aucune rétribution pour la clientèle apportée, ne communique aucune donnée personnelle de ses travailleurs au supermarché et ne reçoit aucun bonus lorsque de nombreux membres du personnel utilisent la carte.

## Ruling transposable?

Le ministre des Finances a déjà fait savoir qu'il adhérerait au point de vue de la Commission de ruling. Cet accord n'est cependant pas automatiquement transposable à d'autres situations. La différence entre un avantage social et un avantage toute nature est en effet très grande sur le plan fiscal. Imaginons le cas d'un employeur qui accorde à son personnel des réductions sur l'achat de produits chez des fournisseurs auxquels il achète lui-même des produits (comme des logiciels, du matériel informatique, du matériel de bureau, etc.). Une transposition est possible, mais la prudence est de mise.

# Belfius

Est publiée six fois par an.

**ÉDITEUR RESPONSABLE** Belfius Banque SA –  
Place Charles Rogier 11 – 1210 Bruxelles

**E-MAIL** [info@belfius.be](mailto:info@belfius.be)

**RÉDACTION** Département Communication  
Belfius Banque SA

**CONCEPTION GRAPHIQUE** Perplex, Aalst

**RÉALISATION ET PRODUCTION**  
Belfius Banque SA.

Copyright ©2022 – Belfius Banque SA.

Cette lettre d'information est disponible en 2 langues et a été envoyée conformément à la loi sur la vie privée.

Les informations et opinions dans cette publication sont reprises par Belfius Banque sans engagement et à titre d'information. Belfius Banque n'est aucunement liée par le contenu qui peut être modifié à tout moment sans avis préalable. Belfius Banque met tout en œuvre pour veiller à la qualité de l'information publiée, sur la base des sources les plus récentes et les plus fiables, mais n'offre cependant aucune garantie quant à l'exactitude et à l'exhaustivité de l'information. Ni Belfius ni aucun administrateur ou employé ne peuvent être tenus responsables de fautes ou omissions dans cette présentation, quelle qu'en soit la cause. Ils ne peuvent en aucune manière être responsables de tout dommage matériel ou immatériel qui pourrait découler de l'utilisation ou de la référence à ces informations. La mise à disposition de cette publication ne peut en aucune manière être considérée comme un avis juridique, fiscal ou comptable.