Lettre d'information pour l'entrepreneur

Août 2017

Avant-propos 1
Cadeaux et échantillons commerciaux gratuits exonérés de TVA 1
Nouvelle version du Code Buysse 2
La modernisation du droit du travail en bref 3
Coup d'envoi de l'économie collaborative 4

Avant-propos

De nombreux entrepreneurs se demandent aujourd'hui comment optimiser la gestion de leur entreprise. Le Code Buysse III peut les aider et leur apporter des recommandations et des conseils en matière de bonne gouvernance. Cette version actualisé remplace la version antérieure de 2005 et aborde une série de nouveaux thèmes, parmi lesquels la diversité au sein du Conseil d'administration et la politique de risque. Vous en saurez plus en lisant cette newsletter.

Dans ce numéro, nous nous pencherons aussi sur les nouvelles règles TVA pour la distribution d'échantillons commerciaux et de cadeaux d'affaires. L'octroi de cadeaux en exonération d'impôt à des relations d'affaires est désormais limité à un cadeau par personne et par an. Nous vous informons aussi sur la loi concernant le travail faisable et maniable, qui doit moderniser le droit du travail belge en instaurant de nouvelles règles en matière de durée du travail, de travail à temps partiel, de formation, de télétravail et de congé.

Enfin, nous examinons les aspects de l'impôt sur les revenus qui touchent à l'économie collaborative. En effet, celle-ci est désormais sur les rails puisque les premières plates-formes en ligne ont récemment été agréées.

Cadeaux et échantillons commerciaux gratuits exonérés de TVA

Lorsque vous offrez un bien produit ou commercialisé par votre entreprise, vous effectuez un «prélèvement». Ce cadeau est une opération imposable et la TVA doit en principe être payée. Une exception à cette règle: les échantillons commerciaux et les cadeaux d'affaires de faible valeur qui sont exonérés d'impôt. Le fisc précise sa position dans une nouvelle circulaire.

Échantillons commerciaux

Les **échantillons** commerciaux sont distribués pour **faire connaître un produit** au consommateur. Ils constituent un exemple de biens que l'entreprise fabrique ou commercialise. Les échantillons sont souvent emballés en plus petites quantités ou en conditionnement spécial, mais ce n'est pas obligatoire. La mention «échantillon» ne doit pas nécessairement être indiquée sur l'emballage non plus. Il n'y a en principe pas de limite au nombre d'échantillons pouvant être distribués par client.

La distribution gratuite d'échantillons n'est pas soumise à la TVA à condition:

- Qu'ils soient distribués pour promouvoir le produit
- Que les frais soient considérés comme professionnels et donc déductibles

Il est toutefois important que l'assujetti puisse **prouver** que ces biens ont été distribués en tant qu'échantillons commerciaux. Mieux vaut donc conserver les documents susceptibles de convaincre votre contrôleur éventuel.

Le fisc exclut explicitement les **boissons spiritueuses**: une dégustation de whisky ne peut donc pas être organisée en exonération d'impôt. La bière, le vin et le champagne ne sont cependant pas considérés comme des «boissons spiritueuses».

Cadeaux commerciaux

Les cadeaux commerciaux, aussi appelés cadeaux d'affaires, sont soumis à d'autres règles. Cette différence de traitement est logique, vu qu'ils sont distribués dans d'autres conditions. Si les échantillons commerciaux sont des biens produits par l'entreprise et distribués à des fins promotionnelles, les **cadeaux commerciaux** sont normalement différents des biens que l'entreprise produit ou vend elle-même.

Seuls des biens peuvent être distribués gratuitement comme cadeaux commerciaux. **Les services gratuits sont exclus.** Le **tabac et les boissons spiritueuses** n'entrent pas non plus en considération.

Pour être exonéré de TVA, le cadeau...

- doit être distribué dans le cadre d'une relation professionnelle
- doit avoir une valeur de moins de 50 euros
- ne peut pas être un article publicitaire: les **articles publicitaires** sont des biens de consommation diffusés en grande quantité, qui ont une faible valeur pour l'utilisateur (p. ex. un stylo à bille, un porte-clé...) et portent de manière apparente et durable la dénomination de l'entreprise donatrice – d'autres règles s'appliquent en la matière

Un seul cadeau peut être distribué **par relation** et **par an**. Il s'agit d'une **nouvelle règle**. Le terme «relation» désigne toujours la **personne physique** et non l'entreprise. Il est donc permis de faire un cadeau à chacun des deux gérants d'une même SPRL. En revanche, il n'est pas autorisé de faire deux cadeaux d'une valeur de 20 euros à une seule personne, et ce bien que la valeur totale n'atteigne pas la limite de 50 euros.

Il est désormais aussi permis d'octroyer des **bons à usage unique**. Cette nouveauté est pour le moins étonnante étant donné que ceux-ci permettent souvent de bénéficier d'une prestation de service, alors que les services gratuits sont quant à eux interdits.

CETTE LETTRE D'INFORMATION VOUS EST OFFERTE GRÂCE AU SOUTIEN DE BELFIUS.

Belfius Banque & Assurances

Nouvelle version du Code Buysse

Vous cherchez des conseils pour optimiser la gestion de votre entreprise? Découvrez la 3e édition du Code Buysse qui contient des directives en matière de bonne gouvernance à l'intention des PME. Cette version actualisée décrit en détail les missions du conseil d'administration. Y apparaissent de nouveaux thèmes, comme la diversité au sein du conseil d'administration et la politique de risque.

Corporate governance

La corporate governance est importante pour toutes les entreprises, qu'elles soient cotées en Bourse ou pas. Le Code Buysse contient des recommandations et des directives pratiques pour administrer, diriger et contrôler de manière transparente. Ces conseils peuvent donc aussi s'adapter à votre entreprise, qu'elle que soit sa taille.

Plusieurs points du Code Buysse I de 2005[1] sont toujours d'actualité et n'ont pas été modifiés. Concrètement, il s'agit des principes généraux de la corporate governance (bonne gouvernance d'entreprise, le conseil consultatif, le conseil d'administration actif, le développement plus poussé des organes de direction), de la bonne gouvernance d'entreprise, de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), du conseil consultatif et de la plus grande partie sur la gouvernance familiale.

Quelles sont les missions du conseil d'administration?

Le Code des sociétés ne dit pas ce qu'administrer signifie exactement. Selon le Code Buysse III, le conseil d'administration a 6 missions.

1. Compétences légales
Le conseil d'administration arrête les comptes annuels, approuve le rapport de gestion, applique la procédure d'alerte en cas de baisse de l'actif net…

2. Administration générale
Le conseil d'administration prend les décisions stratégiques comme l'approbation des projets stratégiques, des budgets, des acquisitions et investissements importants, l'élaboration de la stratégie en matière de ressources humaines, d'IT, de ventes et de marketing, et la définition de la politique de risque…

[1] Une 1ère mise à jour du Code Buysse a été publiée en 2009.

3. Contrôle
Le conseil d'administration exerce un contrôle sur la manière dont l'activité de l'entreprise est conduite et sur la qualité du management, et veille à l'introduction d'un système de contrôle interne.

4. Caisse de résonance
Le conseil d'administration sert de caisse de résonance pour le management et les actionnaires. Son président y joue un rôle-clé.

5. Employeur
Le conseil d'administration a la responsabilité de pourvoir à une série de postes-clés au sein de l'entreprise, notamment de nommer l'administrateur délégué, les membres du comité de management et les cadres, et de fixer leur rémunération.

6. Ambassadeur
Le conseil d'administration est l'ambassadeur de l'entreprise. Ses administrateurs incarnent les valeurs de l'entreprise et remplissent en ce sens une fonction d'exemple.

Composition

Le Code Buysse III recommande le respect de la diversité sur les plans du sexe et de l'âge dans la composition du conseil d'administration.

En fonction de sa taille, sa structure et sa phase de développement, chaque entreprise devra disposer de plusieurs **administrateurs externes**, c'est-à-dire des spécialistes qui n'appartiennent ni au management ni à l'actionnariat de contrôle. Une nouvelle disposition du Code recommande, lors de la nomination d'un administrateur externe, de convenir clairement des attentes du conseil d'administration à son égard et, si nécessaire, de les consigner par écrit.

Gestion des risques

Dans un environnement de plus en plus incertain, les entreprises doivent faire face à l'émergence des risques de plus en plus nombreux et diversifiés. Il était donc urgent de modifier la disposition appliquée en matière de gestion des risques.

Pour le Code Buysse III, il incombe désormais au conseil d'administration de définir la politique de risque de l'entreprise, en tenant compte de la vision du propriétaire et de la stratégie de l'entreprise. Son rôle se limite à identifier les risques réels et potentiels, à les évaluer et ensuite à contrôler le suivi. La mise en œuvre de la politique des risques est confiée au management (Risk Management).

Découvrez le texte intégral du Code Buysse III sur *codebuysse.com*

La modernisation du droit du travail en bref

Vous avez sans doute déjà entendu parlé de la loi concernant le travail faisable et maniable. Entrée en vigueur avec effet rétroactif le 1er février 2017, elle instaure de nouvelles règles en matière de flexibilité du temps de travail et favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée. Certaines mesures doivent toutefois encore être activées au niveau sectoriel. Rapide survol des principaux points à retenir.

Durée du travail

Horaires flexibles: Le régime est étendu. La durée hebdomadaire moyenne du travail est désormais calculée sur une période de référence d'une année calendrier (ou une autre période de 12 mois consécutifs). L'organisation du travail lors de pics et de creux d'activité devient donc plus facile.

Heures supplémentaires volontaires: Si l'employeur le propose, un travailleur peut demander de prester max. 100 heures supplémentaires/année calendrier sur une base volontaire. Un accord est alors rédigé pour constater la demande du travailleur. Il est valable pendant 6 mois et peut être renouvelé. Les heures supplémentaires donnent droit à un sursalaire.

Limite interne de la durée du travail: Le régime est assoupli. La limite interne d'heures supplémentaires de 78 heures peut être portée à 143 heures. Il s'agit du nombre maximum d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut prester sans qu'un repos compensatoire ne soit accordé. La limite de 143 heures peut encore être augmentée par une CCT rendue obligatoire.

Plus minus conto: Le système du plus minus conto permet de répartir le calcul de la semaine de travail moyenne sur plusieurs années pour les ouvriers. Ce système peut désormais être appliqué dans tous les secteurs du privé, et plus seulement dans l'industrie automobile.

Horaires flottants: L'application de ce système, dans lequel le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses, moyennant le respect de certaines limites, n'était pas encore réglementée. Il existe désormais un cadre légal pour instaurer des horaires flottants au sein de votre entreprise sur la base d'une convention collective de travail ou du règlement de travail. Les entreprises qui, par dérogation aux nouvelles règles, veulent conserver leurs systèmes actuels avaient jusqu'au 30 juin 2017 pour formaliser leurs régimes dans une CCT déposée au greffe ou dans leur règlement de travail.

Travail à temps partiel

Les charges administratives diminuent à partir du 1er octobre 2017. En tant qu'employeur, vous devrez mentionner les horaires à temps partiel *fixes* dans le contrat de travail. Si vous établissez un nouveau règlement de travail ou révisez le règlement de travail existant, vous ne devrez plus y reprendre les horaires. Les horaires à temps partiel *variables* devront uniquement faire l'objet d'un cadre général dans le règlement de travail. Les modifications éventuelles du règlement de travail doivent avoir lieu avant le 1er avril 2018.

Formation

L'objectif interprofessionnel actuel de 1,9% de la masse salariale est converti en un objectif interprofessionnel d'une moyenne de 5 jours de formation/an, par équivalent temps plein. Cet objectif ne doit pas être réalisé directement, mais via une trajectoire de croissance.

Télétravail occasionnel

Dans la pratique, le télétravail occasionnel était déjà autorisé dans le secteur privé dans des circonstances difficiles ou imprévues, mais il n'y avait pas de cadre légal à cet égard.
La nouvelle réglementation prévoit le droit légal d'avoir recours au télétravail dans certaines circonstances. Par exemple, en cas de force majeure (p.ex. une voiture en panne) ou pour des raisons personnelles urgentes.

Nouveau contrat de travail intérimaire

La nouvelle loi offre maintenant la possibilité de conclure un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire. L'objectif est de permettre aux travailleurs intérimaires d'effectuer facilement des missions d'intérim successives auprès d'un ou plusieurs employeurs. Le travail intérimaire reste uniquement possible pour le travail temporaire.

Congés

L'épargne-carrière est une nouvelle mesure qui permet au travailleur d'«épargner du temps» pour prendre ultérieurement des congés, au cours de la période de son engagement. L'initiative de l'introduction d'un tel système appartiendra aux secteurs et aux entreprises. L'épargne-carrière n'est possible que si l'élaboration et l'implémentation d'un cadre sont prévus par CCT.

Le **don de congés conventionnels** fait aussi partie des nouveautés. Cette mesure concerne la possibilité pour un travailleur de donner volontairement des jours de congés conventionnels à un collègue qui a un enfant gravement malade, moyennant l'accord de l'employeur.

Les **congés thématiques** – congés pour soins palliatifs et crédit-temps avec motif soins – sont étendus. La durée totale du congé pour soins palliatifs passe de 2 à 3 mois. Le droit au crédit-temps avec motif soins est porté de 48 à 51 mois.

E-commerce

Il existe de nombreuses exceptions à l'interdiction du travail de nuit (travail effectué entre 20 et 6 heures), notamment pour le secteur de l'e-commerce. Cette dérogation repose désormais sur une base légale et son champ d'application est étendu. Le travail de nuit devient possible pour tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique, indépendamment de la commission paritaire à laquelle l'entreprise ressortit.

Réforme des groupements d'employeurs

Le groupement d'employeurs permet à plusieurs entreprises ou employeurs de se regrouper et d'engager un ou plusieurs travailleurs. Un cadre légal définitif est maintenant prévu pour ce système et la procédure d'autorisation a été simplifiée. Le groupement d'employeurs ne peut occuper plus de 50 travailleurs (à temps plein ou partiel).

Coup d'envoi de l'économie collaborative

Les particuliers offrant des services aux particuliers sont soumis aux règles de l'économie collaborative. Celles-ci avaient déjà été instaurées l'année dernière, mais ce n'est que ce 1er mars que les arrêtés d'exécution ont vu le jour permettant ainsi aux 1ères plates-formes en ligne d'être agréées. Cette nouvelle forme d'activité peut désormais être exploitée à 100%.

Taxation à un taux distinct avantageux

L'économie collaborative est une activité humaine qui repose sur de nouvelles formes d'organisation du travail et d'échanges. Il s'agit d'un système dans lequel des particuliers proposent des services à d'autres particuliers par le biais de plates-formes en ligne.

Les gains tirés de l'économie collaborative sont considérés comme des **revenus divers.** Ces derniers sont taxés à un taux distinct de 20%. Etant donné que le fisc accepte déjà la déduction d'un forfait de frais de 50% , son taux réel d'imposition s'élève à 10% du montant brut reçu. L'impôt est perçu par le biais d'un précompte professionnel retenu par la plate-forme agréée qui sert ici d'intermédiaire.

Quelles conditions remplir?

Seuls les services proposés **par des particuliers à des particuliers** sont concernés. L'activité collaborative doit être accessoire pour la personne qui les propose, et non son activité professionnelle principale. Les services proposés dans le cadre de son activité principale n'entrent donc pas en considération. En tant que salarié, vous pouvez aussi offrir ces services.

Mais vous ne pouvez jamais utiliser de services collaboratifs pour votre activité professionnelle!

Ces services peuvent uniquement être proposés par le biais d'une **plate-forme en ligne agréée**. Si le prestataire propose aussi ses services sur son propre site web, ceux-ci ne relèvent plus du champ d'application de ce régime particulier.

Seule la 1ère tranche de **5.000 euros** est concernée par le taux avantageux. Les revenus

dépassant ce plafond sont taxés aux taux progressifs normaux.

Plate-forme agréée obligatoire!

Seuls les services proposés **par le biais d'une plate-forme agréée** relèvent de ce régime. Cet agrément officiel s'est cependant fait attendre car les conditions d'agrément devaient encore être élaborées.

Les conditions d'agrément:

- La plate-forme doit être hébergée au sein d'une société ou d'une ASBL constituée conformément à la législation d'un État membre de l'EEE[1] ou à la législation d'un État dont les entreprises doivent être traitées comme des entreprises belges conformément à un engagement pris par la Belgique.
- La société ou l'ASBL doit être située dans un État membre de l'EEE ou dans un État dont les entreprises doivent être traitées comme des entreprises belges conformément à un engagement pris par la Belgique.
- La société ou l'ASBL doit être inscrite dans le registre de commerce conformément à la législation de ce pays et disposer d'un numéro d'identification à la TVA.
- Les personnes habilitées à engager la société ou l'ASBL doivent remplir des conditions quant à leur probité professionnelle.

La demande d'agrément doit être introduite soit sur papier, soit au moyen du formulaire électronique mis à disposition sur le site du SPF Finances.

L'agrément est retiré lorsque les obligations de déclaration ou de paiement du précompte professionnel ne sont pas remplies volontairement à deux reprises au cours d'une période de 3 ans à compter de l'année au cours de laquelle le 1er manquement a eu lieu.

1ères plates-formes agréées

- repas à emporter: *flavr.be, menunextdoor.be, ubereats.be*
- services divers: *listminut.be, pwiic.com, dajobs.be, yourprivatebutler.com*
- livraison de colis: *bringr.be*
- leçons particulières et aide à l'étude: *bijlesherent.be, mysherpa.be*
- petits travaux: *listminut.be, klaariskees.be, homeyz.be*
- service de taxi (pendant les heures de vie nocturne): *heetch.com*

[1] Espace économique européen = UE + Islande, Norvège et Liechtenstein.

Belfius
Banque & Assurances

Est publiée six fois par an.

ÉDITEUR RESPONSABLE Belfius Banque SA • Boulevard Pachéco 44 - 1000 Bruxelles
E-MAIL info@belfius.be
RÉDACTION Département Communication Belfius Banque SA
CONCEPTION GRAPHIQUE Perplex, Aalst
RÉALISATION ET PRODUCTION Belfius Banque SA.

Copyright ©2017 - Belfius Banque SA.
Cette lettre d'information est disponible en 2 langues et a été envoyée conformément à la loi sur la vie privée. Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'information, si vous souhaitez modifier vos coordonnées, recevoir cette lettre d'information dans une autre langue ou prendre contact avec nous, cliquez ici.

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.