

PACIOLI



FLASH

Arrêtés royaux du 8 mars 2006 portant création du « Point de contact-régularisations » au sein du SPF Finances et du 9 mars 2006 reprennant en annexe les modèles de formulaire de la déclaration-régularisation et de l'attestation-régularisation

Ces deux arrêtés royaux (M.B. 15 mars 2006) ont été pris en exécution de l'article 124 de la Loi-programme du 27 décembre 2005 et depuis le 15 mars 2006, les contribuables peuvent régulariser leur situation fiscale. La demande doit être introduite à l'adresse suivante :

SPF Finances – Services Décisions Anticipées – Point de contact « Régularisations »
Rue Marie-Thérèse 1 à 1000 Bruxelles – Tél. : 02/579.38.00 – E-mail : dvbsda@minfin.fed.be.

Le « Point de contact – Régularisations » constitue une subdivision du Service « Décisions anticipées » créé par l'A.R. du 13 août 2004. Le formulaire de déclaration peut être chargé sur le site internet du SPF Finances (www.minfin.fgov.be). Les demandes de régularisation introduite avant le 30 juin 2006 entraîneront juste le paiement de l'impôt normalement dû sans amendes ou intérêts de retard.

Cet impôt sera majoré :

- de 5 % pour les déclarations déposées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2006,
- de 10 % pour les déclarations déposées à partir du 1^{er} janvier 2007.



IPP/ISOC. Deux impôts à maîtriser afin de rémunérer le dirigeant d'entreprise

Créer sa société, en devenir le (ou un des) dirigeant(s), troquer son uniforme de commerçant personne physique contre celui de dirigeant, acquérir une culture sociétaire, substituer le culte du moi à celui du nous, apprendre à conjuguer l'impôt des sociétés avec celui des personnes physiques, voici quelques défis qui attendent nos entrepreneurs en quête de planification fiscale de leurs avoirs professionnels.

En se plaçant sur le plan purement fiscal, un raccourci assez simpliste nous ferait dire qu'en revêtant l'habit sociétaire, l'entrepreneur échange le taux progressif à l'IPP variant entre 25 et 50 % (+ les centimes additionnels) contre le taux unique de 33 % à l'ISOC (+3 % de CC), (qui peut encore dans certaines circonstances pré-

cises être sérieusement raboté, voir article 215, alinéa 2 CIR 92).

Et ce sans oublier l'aspect des cotisations de sécurité sociale, qui pour faire bref, s'évaluent annuellement à en-

S O M M A I R E

- Flash 1
- IPP/ISOC. Deux impôts à maîtriser afin de rémunérer le dirigeant d'entreprise 1
- Voitures de société : Indexation à partir du 1^{er} janvier 2006 8

viron 20 % du bénéfice net réévalué de l'indépendant contre une cotisation annuelle de 347,50 EUR ou de 852,50 EUR pour les sociétés (année de référence 2005, suivant que le total du bilan de l'avant-dernier exercice comptable clôturé est inférieur/égal ou supérieur à 532 022,59 EUR).

Seul problème, mais d'envergure, le bénéfice après impôt de la société reste un bénéfice de la société. « *Et moi, et moi ?* » s'exclame alors personnellement le dirigeant.

Ce cri égocentrique, bien que légitime, appelle les interrogations suivantes : quelle est la définition du dirigeant d'entreprise donnée par le législateur fiscal ? Comment le dirigeant peut-il être rémunéré dans le moment présent ? Comment peut-il financer sa pension future par le biais de la société ? Quels en sont les avantages pour la société et pour lui-même par rapport à une rémunération en espèces ?

C'est à ces quelques questions que nous allons tenter d'apporter des précisions, et ce au regard des nouvelles dispositions insérées par la loi relative au pacte de solidarité entre générations du 23 décembre dernier.

Dans le cadre de notre étude, nous avons uniquement envisagé la situation du dirigeant indépendant, actionnaire de la société dans laquelle il exerce son mandat.

1. La notion de dirigeant d'entreprise

L'article 32, alinéa 1^{er} CIR 92 nous rappelle :

« *Les rémunérations des dirigeants d'entreprise sont toutes les rétributions allouées ou attribuées à une personne physique :*

1^o *qui exerce un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues ;*

2^o *qui exerce au sein de la société une fonction dirigeante de gestion journalière, d'ordre commercial, financier ou technique, en dehors d'un contrat de travail... ».*

Ainsi le législateur distingue la catégorie des mandataires sociaux (32 1^o) et des autres dirigeants (32 2^o).

Comme nous le verrons lors de l'étude des formes alternatives de la rémunération, appartenir à l'une ou l'autre catégorie n'est pas anodin.

Voyons-en quelques contours.

2. Comment le dirigeant/associé peut-il être rémunéré ?

2.1. La rémunération en espèces, les avantages de toute nature

L'article 32, alinéa 2 du CIR 92 nous en donne une liste non exhaustive.

Attardons-nous un instant au 2^o de son énumération qui nous renvoie notamment à la notion d'avantages de toute

nature obtenus en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle (renvoi à l'article 31, alinéa 2, 2^o CIR 92).

Comme la rémunération en espèces, à partir du moment où ils ont un caractère professionnel, ces avantages sont soumis aux cotisations sociales et à l'impôt des personnes physiques. Ils sont évalués à leur valeur réelle qu'ils ont dans le chef du bénéficiaire, sauf si un AR fixe des règles forfaitaires. A cet égard on fera notamment appel à l'article 18 de l'AR du CIR 92.

Nous citerons à titre d'exemple :

- la mise à disposition d'un véhicule ;
- l'intervention dans les frais de transport (on distinguera le trajet domicile-lieu de travail et l'usage professionnel) ;
- les prêts consentis sans intérêt ou à un taux d'intérêt réduit ;
- la disposition gratuite d'immeubles ou de partie(s) d'immeubles ;
- la fourniture de chauffage et d'électricité ;
- la disposition gratuite de domestiques, d'ouvriers domestiques, de jardiniers, de chauffeurs ;
- les repas sociaux (on distinguera les chèques-repas, les cantines et restaurants d'entreprise, les tickets-repas) ;
- la disposition d'un ordinateur ;
- la cession de parts à prix réduit ;
- les parts bénéficiaires.

Parmi les avantages de toute nature, une attention particulière sera accordée aux avantages considérés comme des avantages sociaux immunisés dans le chef du dirigeant (voir article 38, 11^o CIR 92).

A titre d'exemple, nous citerons :

- les voyages collectifs de maximum un jour par an ;
- les cadeaux de faible valeur à l'occasion des fêtes de Saint-Nicolas, de Noël ou de Nouvel an ;
- les chèques-repas, restaurants ou tickets-restaurants répondant à certaines conditions ;
- les assurances hospitalisation, soins palliatifs prises par la société et ce sous certaines conditions.

Se posent alors la question de la déductibilité ou non de ces avantages dans le chef de la société.

Si certains associent paradis fiscal à la notion d'avantages de toute nature, il convient d'analyser cette matière en tenant compte tant de l'aspect social (les cotisations sociales sont-elles dues ou non ? sur quel montant ?) que de l'aspect fiscal. Côté travailleur, l'avantage est-il taxable ? Dans l'affirmative comment est-il évalué ? Côté employeur, l'avantage est-il déductible ?

Trouver l'avantage de toute nature qui accorde les intérêts des parties concernées peut quelquefois prendre les allures du parcours du combattant.

2.2. Les tantièmes

Sont à considérer tant sur le plan des cotisations sociales que sur celui de l'imposition (non-taxation à l'ISOC et taxation à l'IPP) comme une rémunération en espèces.

2.3. Les options sur actions

Une forme alternative de la rémunération est d'octroyer par la société à son dirigeant des options « call » ou « put », lui permettant d'obtenir ou de vendre des actions à un prix fixé.

2.4. Les dividendes

Les dividendes, considérés comme revenus mobiliers, peuvent paraître pour le dirigeant/actionnaire comme une forme alternative de la rémunération, vu l'effet du précompte libératoire de 15 ou de 25 % dans le chef de l'actionnaire, et l'oubli des cotisations sociales. Ne perdons cependant pas de vue que les dividendes sont compris dans le bénéfice fiscal de la société (voir première opération de la déclaration ISOC) et à ce titre taxé en amont au taux général de 33 % plus la CC.

Par ailleurs, l'article 215, alinéa 3 CIR 92 précise que pour bénéficier du taux réduit à l'ISOC, il faut notamment ne pas distribuer des dividendes qui excèdent 13 % du capital libéré au début de la période imposable.

Sans compter la voie ouverte par une certaine jurisprudence, qui risque de requalifier les dividendes en revenus professionnels.

2.5. Les loyers

Par le biais d'un bien que la société loue à un de ses dirigeants, ce dernier peut envisager de retirer de l'argent de la société. Il s'agit de revenus immobiliers déductibles pour la société et dont les loyers réels après déduction des charges forfaitaires sont imposés globalement à l'IPP avec les autres revenus du dirigeant.

Un principe, une porte ouverte à certains abus, une disposition légale qui limite la générosité de la société envers son dirigeant, **mais uniquement envers son dirigeant qui est mandataire social** (article 32, 1°).

Ainsi l'article 32, alinéa, 2 3° prévoit que le loyer et les avantages locatifs d'un bien immobilier donné en location par un mandataire social, à la société dans laquelle il exerce un mandat, soient requalifiés en revenus professionnels, dans la mesure où le loyer et les avantages locatifs excèdent les cinq tiers du revenu cadastral revalorisé en fonction du coefficient visé à l'article 13. Ce coefficient est de 3,50 pour l'exercice d'imposition 2006.

2.6. Les intérêts

Dans sa recherche perpétuelle de la voie la moins imposée, le dirigeant pourrait imaginer alimenter son compte bancaire personnel, en accordant une avance à sa société, assortie d'un taux d'intérêt. Pour rappel, les charges financières sont déductibles à l'ISOC et les revenus des intérêts sont taxés à 15 % à l'IPP (précompte libératoire). Une fois encore, la tentation est grande pour les dirigeants d'avancer un grand montant moyennant un taux d'intérêt élevé. En ce qui concerne **les actionnaires et les dirigeants mandataires sociaux**, le législateur fiscal pose des limites et prévoit en son article 18, 4° CIR 92 que : « *les dividendes comprennent les intérêts des avances lorsqu'une des limites suivantes est dépassée, et dans la mesure de ce dépassement :*

- *soit la limite fixée à l'article 55, soit le taux pratiqué sur le marché ;*
- *soit le montant total des avances productives d'intérêts excède la somme des réserves taxées au début de la période imposable et du capital libéré à la fin de cette période. »*

2.7. Les assurances de groupe, l'engagement individuel de pension

Les rémunérations, les avantages de toute nature, les tantièmes, les dividendes, les loyers ou les intérêts utilisés adéquatement procurent un avantage financier direct au dirigeant qui, selon le cycle économique choisi, le consommera ou le placera.

En ce qui concerne cette dernière alternative, l'actualité sociale ne nous laisse pas le choix, le dirigeant, au même titre que nous tous, doit se constituer un capital-décès pour que les siens continuent tout aussi bien le chemin entrepris ensemble, un capital-vie pour que le jour de la retraite tout continue de la même façon avec eux.

Les moyens d'y arriver sont nombreux. Plaçons-nous uniquement au niveau des moyens assortis d'un incitant fiscal. Nous nous accorderons à penser qu'au surplus des moyens du commun des mortels (assurance-vie et épargne-pension) le dirigeant dispose de deux armes fabuleuses, d'une part « la pension libre complémentaire » à prendre personnellement, d'autre part « l'engagement collectif ou individuel de pension » à prendre par la société dans laquelle le dirigeant exerce son mandat.

Voyons cela d'un peu plus près.

3. L'emploi de la rémunération du dirigeant pour se constituer un capital-décès, une épargne-vie

3.1. Par le biais de la PLC « pension libre complémentaire »

Comme tout indépendant, le dirigeant d'entreprise peut souscrire auprès d'une compagnie d'assurances ou auprès

d'une Caisse d'assurances sociales, un contrat garantissant d'une part un capital lors de la retraite ou en cas de décès prématuré, d'autre part un capital au conjoint survivant.

Comme pour un contrat d'assurance classique, chacun des versements, ainsi que l'épargne constituée par celui-ci, bénéficient :

- du taux d'intérêt en vigueur au moment de sa réception par la compagnie, garanti pendant toute la durée du contrat ; ce taux est actuellement d'environ 2,50 %, avec un maximum légal de 3,75 % ;
- de la participation bénéficiaire.

Afin d'alimenter le contrat d'assurance, le dirigeant doit s'acquitter d'un versement dont le montant annuel maximal est de 8,17 % des revenus professionnels de l'année de référence, soit trois ans précédant l'année en cours (majorés de 15 %, soit 9,40 % pour la PLC dite sociale), et ce avec un plafond légal.

Pour l'année 2006, la cotisation maximale est de 2 571 EUR pour la PLC et 2 958,08 EUR pour la PLC dite sociale (assortie d'avantages sociaux déterminés par AR).

L'avantage de la PLC se lit à l'article 52, 7^o bis CIR 92 qui considère notamment comme frais professionnels les cotisations personnelles dues en exécution de la législation sociale.

En conséquence les versements effectués dans le cadre de la pension complémentaire diminuent les revenus professionnels nets et par voie de conséquence les charges sociales et les impôts dus.

A titre d'exemple, Eric a un revenu professionnel net de 30 000 EUR pour 2006. Il alimente en 2006 sa PLC à concurrence de 2 000 EUR.

Pour l'exercice d'imposition 2007, son assiette imposable est diminuée de 2 000 EUR, soit 28 000 EUR au lieu de 30 000 EUR.

Au niveau des cotisations sociales dues en 2009, elles seront calculées sur les revenus nets de l'année 2006, soit une diminution de 2 000 EUR par le biais de la PLC.

Quant à la taxation des capitaux liquidés à l'expiration normale du contrat, l'article 169 CIR 92 précise que les capitaux liquidés à l'expiration normale du contrat, ou au décès de l'assuré, et les valeurs de rachat liquidées au cours d'une des cinq années qui **précèdent** l'expiration normale du contrat, sont taxés à concurrence de la rente viagère qui résulterait de la conversion de ces capitaux et valeurs de rachat déterminés par arrêté royal, qui est de 5 % si l'âge est de 65 ans et plus.

Une fois convertie, la rente est, à dater du paiement, imposée cumulativement avec les autres revenus :

- pendant 10 périodes imposables consécutives ou jusqu'à la période imposable au cours de laquelle le bénéficiaire est décédé, lorsque cet événement se produit

avant l'expiration dudit délai de 10 périodes imposables, si la rente de conversion s'élève à 5 % ;

- pendant 13 périodes imposables consécutives ou jusqu'à la période imposable au cours de laquelle le bénéficiaire est décédé, lorsque cet événement se produit avant l'expiration dudit délai de 13 périodes imposables, si la rente de conversion est **inférieure** à 5 %.

Prenons l'exemple d'un capital PLC de 50 000 EUR hors participations bénéficiaires, liquidé au dirigeant à ses 65 ans. Il devra déclarer un montant de 2 500 EUR (5 % de 50 000) pendant dix ans, qui sera ajouté à ses autres revenus et taxé au taux ordinaire.

La rente de conversion ne concerne pas les participations bénéficiaires qui sont expressément exonérées.

Nouveau pour les capitaux liquidés à partir du 1^{er} janvier 2006 (loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre générations, *Moniteur belge* du 30 décembre 2005)

Les capitaux de pension provenant de la PLC ou PLCS liquidés à partir du 1^{er} janvier 2006 ne devront plus être convertis en rente fictive qu'à concurrence de 80 %, pour autant que les capitaux soient liquidés au plus tôt à l'âge légal de la retraite du bénéficiaire qui est resté effectivement actif au moins jusqu'à cet âge.

Reprenons l'exemple d'un capital PLC de 50 000 EUR hors participations bénéficiaires, liquidé au dirigeant à ses 65 ans. Il devra déclarer un montant de 2 000 EUR (80 % x 50 000 EUR x 5 %) pendant dix ans, qui sera ajouté à ses autres revenus et taxé au taux ordinaire.

3.2. Par le biais de l'assurance-vie, de l'épargne-pension

Quant nous évoquons les notions de couverture du risque décès, épargne pour la retraite, inévitablement nous pensons assurance-vie et épargne-pension.

Rappelons-en les principes en distinguant ces deux moyens pour atteindre notre objectif vieillesse.

En bref : les particularités de l'assurance-vie

Afin de bénéficier d'une réduction d'impôt lors de la souscription d'une assurance-vie, décès dont les cotisations sont payées à titre définitif dans un Etat membre de l'Espace économique européen, les conditions suivantes doivent être réunies :

- 1^o que le contrat d'assurance-vie soit souscrit :
 - par le contribuable qui, en outre, s'est assuré exclusivement sur sa tête ;
 - avant l'âge de 65 ans ;
 - pour une durée de dix ans lorsqu'il prévoit des avantages en cas de vie ;

- 2° que les avantages du contrat soient stipulés :
- en cas de vie, au profit du contribuable à partir de l'âge de 65 ans ;
 - en cas de décès, au profit du conjoint ou des parents jusqu'au deuxième degré du contribuable. (article 145⁴ CIR 92).

En bref: les particularités de l'épargne-pension

Par le biais de l'épargne pension, une cotisation annuelle de 780 EUR (exercice d'imposition 2006) pourra être versée, et ce dans les conditions émises aux articles 145⁸ et s. CIR 92).

Les points forts de l'assurance-vie et de l'épargne-pension

- Les cotisations/prime de ces deux produits donnent droit à des réductions d'impôt à l'IPP, et ce au taux moyen spécial qui correspond à l'impôt calculé au taux ordinaire diminué de la quotité exonérée pour contribuable conjoint ou isolé, sur l'ensemble des revenus imposables, en ce non compris les revenus imposés distinctement. Le taux d'imposition ainsi dé-

terminé ne peut être inférieur à 30 % ni supérieur à 40 %.

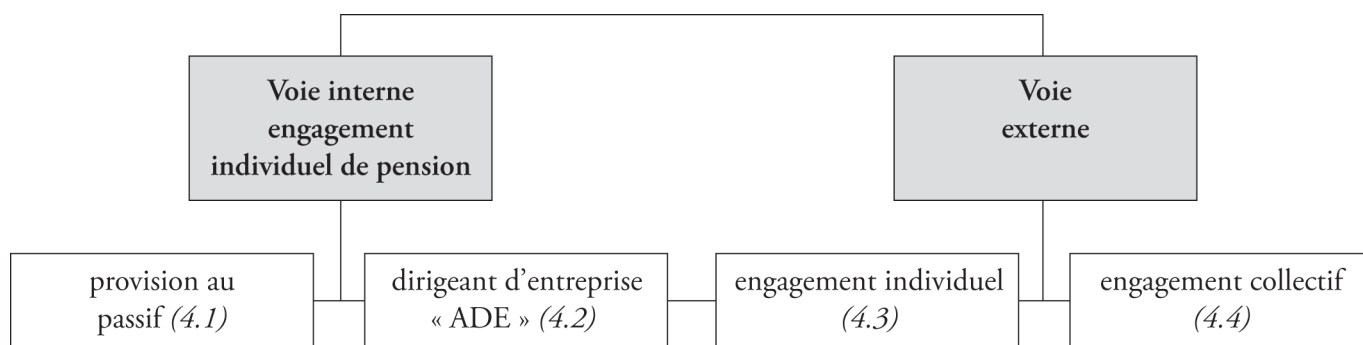
- Les capitaux versés au terme du contrat (hors participations bénéficiaires) sont taxés à l'IPP au taux de 10 %, pour autant que les conditions de l'article 171, 2° d) et e) soient respectées.

4. On peut envisager de mettre à contribution la société où le dirigeant exerce son activité, afin que ce dernier se constitue un capital-décès, une épargne-vie

Oublions un instant le principe de l'utilisation par le dirigeant de la rémunération attribuée, et voyons les différentes façons dont une société, par le biais de la comptabilisation de ses charges, peut rémunérer son dirigeant, dans le futur, plus précisément le jour de son décès ou de sa retraite.

A cet égard, la société dispose de deux voies, une voie interne et une voie externe. Chacune de ces voies est elle-même assortie de différents moyens.

Voyons cela schématiquement.



4.1. L'engagement individuel de pension interne par voie de provision

C'est l'engagement de la société vis-à-vis du dirigeant de lui verser à la retraite un capital-vie ou en cas de décès prématuré un capital décès au tiers désigné par le dirigeant. Afin d'honorer son engagement le moment venu, la société comptabilise une provision prise en charge par le compte de résultat contrebalancée par un compte de provision au passif du bilan. La charge sera débitée chaque année dans la proportion de l'engagement par rapport à la durée probable de la carrière professionnelle du dirigeant.

A titre d'avantage, nous citerons le fait que la société comptabilise une charge sans devoir la décaisser, et ne doit pas acquitter la taxe de 4,40 % qui doit être acquittée dans le cadre du financement externe.

Le gros inconvénient pour le dirigeant réside dans le fait que si la société est déclarée en faillite, la provision ainsi constituée tombe dans la masse faillie. Par ailleurs, au moment du paiement du capital promis, la société peut être en difficulté de trésorerie.

4.2. L'engagement individuel de pension interne par voie d'ADE

L'engagement individuel de pension interne par voie d'ADE suppose que la société conclue à son profit, avec un assureur, une assurance dirigeant d'entreprise sur la tête de son dirigeant.

La souscription du contrat peut être assortie d'une convention entre le dirigeant et la société au terme de laquelle, la société s'engage vis-à-vis du dirigeant à lui rétrocéder les avantages de l'ADE.

A titre d'avantage, nous citerons la possibilité d'individualiser le contrat : la société souscrit une ADE pour un dirigeant en particulier.

Comme désavantage, en cas de faillite, l'ADE tombe dans la masse faillie. Par ailleurs, dans certains cas, le contrat est requalifié par l'administration fiscale et le montant des primes acquittées par la société est alors taxé dans le chef du dirigeant en tant qu'avantage de toute nature.

4.3. L'engagement individuel de pension externe « EIP », peut constituer un remède aux désavantages du financement interne

Tout comme pour l'engagement collectif (point 4.4), la loi précise que l'exécution de l'engagement doit être confiée à un organisme de pension, soit les fonds de pension ou les entreprises d'assurance-vie.

Sont ici visés, les capitaux-vie ou décès provenant d'engagements individuels de pension financés par une assurance-vie individuelle contractée au profit direct du dirigeant.

La société souscrit une assurance-vie/décès à son nom, avec le dirigeant comme tête assurée et comme bénéficiaire direct.

A titre d'avantage, nous citerons l'individualisation du contrat et la protection du contrat en cas de faillite de la société ; ce dernier ne faisant pas partie de la masse faillie.

4.4. L'engagement collectif de pension externe

Quant à l'engagement collectif de pension externe, la société souscrit à son nom une assurance-vie au profit de tous les dirigeants de la société de la même catégorie. Il s'agit de l'assurance plus communément appelée assurance-groupe. Par rapport à la formule précédente, le gros désavantage est le défaut d'individualisation ; tous les dirigeants de la même catégorie doivent en bénéficier.

En ce qui concerne les dirigeants non-mandataires, le législateur en 2004 réserve uniquement la possibilité de conclure des engagements collectifs et individuels de pension.

Remarquons que l'engagement collectif ou individuel de pension peut impliquer le paiement d'une contribution personnelle du dirigeant.

5. Voyons à présent les conditions fiscales afin que les primes acquittées dans le cadre d'une ADE, EIP ou groupe, soient déductibles dans le chef de la société

	Financement interne « ADE »	Financement externe « EIP » « GROUPE »
Catégorie de dirigeant (1)	Dirigeant mandataire social, occupé en dehors d'un contrat de travail, excepté si les contrats prévoient uniquement des avantages en cas de décès	Aux deux catégories (32 1° et 2° CIR92)
Rémunération du dirigeant (2)	Doit répondre aux conditions de l'article 195 CIR 92	Doit répondre aux conditions de l'article 195 CIR 92
Montant des primes (3)	Règle des 80 % s'applique	Règle des 80 % s'applique

(1) **Conditions propres à la catégorie du dirigeant.** A partir du 1^{er} janvier 2004, sauf si le contrat prévoit uniquement des avantages en cas de décès, les primes d'assurance-vie conclues dans le cadre d'un dirigeant d'entreprise au profit de la société ne sont déductibles que si les contrats ont été conclus sur la tête d'un dirigeant mandataire de société (article 195, § 2 CIR 92 tel que modifié par la loi du 27 décembre 2005).

(2) **Conditions propres à la rémunération du dirigeant.** L'article 195 CIR 92 précise que les versements d'assurance et de prévoyance sociale, ainsi que les cotisations d'assurance complémentaire visées à l'article 52 3° b) CIR 92, ne sont toutefois déduits que dans la mesure où ils se rapportent à des rémunérations qui sont allouées ou attribuées régulièrement, et au moins une fois par mois avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée a été exercée et à condition que ces rémunérations soient imputées par la société sur les résultats de cette période.

(3) **Conditions propres au montant des primes.** Les prestations légales et extra-légales en cas de retraite, exprimées en rentes annuelles, ne peuvent dépasser 80 % de la dernière rémunération brute annuelle normale et doivent tenir compte d'une durée normale d'activité professionnelle (article 59, § 1^{er}, 1° et 2°).

6. La taxation pour le dirigeant au terme du contrat

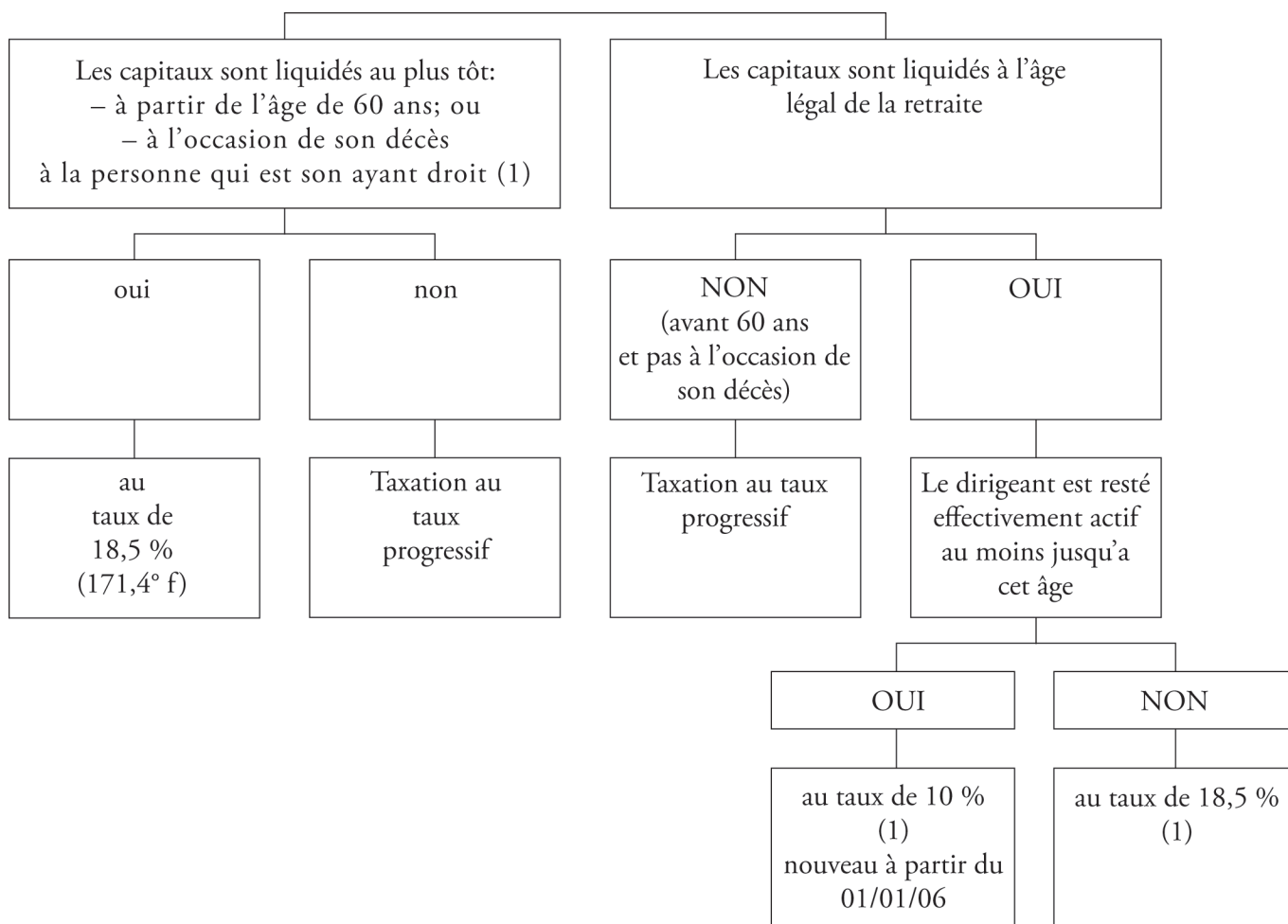
Au terme de cette étude, il nous reste à envisager, dans le chef du dirigeant, la taxation des capitaux issus d'un engagement interne ou externe de pension.

Nous avons supposé que le contrat n'avait pas été affecté à la garantie d'un prêt hypothécaire, que le dirigeant n'avait pas effectué de versements personnels et qu'il était mandataire social.

Une distinction s'impose suivant que la rémunération répond ou non au prescrit de l'article 195 CIR 2.

6.1. Une rémunération régulière a été attribuée au dirigeant (article 195 CIR 92)

1.1. Les capitaux et valeurs de rachat sont issus d'un engagement individuel ou collectif de pension externe



(1) En ce qui concerne l'engagement externe, le dirigeant ne devra plus arrêter son activité professionnelle et prendre sa retraite pour bénéficier du taux réduit de 16,5 %. L'arrivée de ses 60 ans suffira. Toutefois, s'il veut bénéficier du taux de 10 %, non seulement les capitaux devront être liquidés à l'âge légal de la pension mais le dirigeant devra être resté effectivement actif au moins jusqu'à cet âge. Affaire à suivre pour déterminer cette notion.

1.2. Les capitaux et valeurs de rachat sont issus d'un engagement individuel de pension interne

- au taux de 16,5 % (171 4° g) si les capitaux sont liquidés au plus tôt à l'occasion de la mise à la retraite à la date normale, ou au cours d'une des 5 années qui précèdent cette date ou à l'occasion du décès du dirigeant ;
- au taux progressif dans la négative.

Le dirigeant devra prendre sa retraite afin de bénéficier du taux de 16,5 %.

6.2. Une rémunération régulière n'a pas été attribuée au dirigeant au sens de l'article 195 CIR 92 et les capitaux et valeurs de rachat sont issus d'un engagement individuel de pension

- au taux de 10 % (article 171, 2° d) si les capitaux sont liquidés au plus tôt au décès de l'assuré, à l'expiration normale du contrat ou au cours d'une des cinq années qui précèdent l'expiration normale du contrat ;
- au taux progressif dans la négative.

7. Une dernière question peut être posée en ce qui concerne le risque d'une éventuelle taxation du dirigeant à l'IPP, du montant des primes versées par la société, au titre d'avantages de toute nature

L'article 38, § 1^{er}, 19° CIR 92 dans sa nouvelle version (applicable à partir de l'exercice d'imposition 2006) prévoit expressément que « sont exonérés les avantages résultant, pour les dirigeants d'entreprise qui recueillent des rémunérations visées à l'article 30, 2°, du paiement incombant à l'entreprise de cotisations et primes visées à l'article 52, 3°, b, qui se rapportent à des rémunérations qui sont allouées ou attribuées régulièrement et au moins une fois par mois avant la fin de la période imposable au cours de laquelle l'activité rémunérée y donnant droit a été exercée et à condition que ces rémunérations soient imputées sur les résultats de cette période ».

Jeanine VANESSE
Licencié en droit, professeur



Voitures de société: Indexation à partir du 1^{er} janvier 2006

Les tarifs de l'avantage en nature en rapport avec la mise à disposition gratuite d'une voiture de société sont indexés depuis le 1^{er} janvier 2006.

Les tarifs pour déterminer l'avantage en nature qui comprend la mise à disposition gratuite d'une voiture de société sont liés à l'indice-pivot. Etant donné que l'indice-pivot a été dépassé dans le courant de l'année 2005, les tarifs ont été adaptés au 1^{er} janvier 2006.

Les nouveaux tarifs sont:

Puissance imposable en CV	Montant de base en €	Avantage en € par km parcouru (année écoulée)	Avantage en € par km parcouru (ex. d'imp.2006)
4	0,1380	0,1585	0,1617
5	0,1620	0,1861	0,1898
6	0,1790	0,2056	0,2097
7	0,1980	0,2274	0,2320
8	0,2160	0,2481	0,2531
9	0,2350	0,2699	0,2753
10	0,2600	0,2987	0,3046
11	0,2850	0,3274	0,3339
12	0,3020	0,3469	0,3539
13	0,3210	0,3687	0,3761
14	0,3330	0,3825	0,3902
15	0,3470	0,3986	0,4066
16	0,3570	0,4101	0,4183
17	0,3640	0,4181	0,4265
18	0,3730	0,4285	0,4370
19 et plus	0,3800	0,4365	0,4452

Attention: Depuis le 1^{er} septembre 2000, les indemnités kilométriques fiscales accordées ne sont plus identiques aux tarifs pour l'avantage d'une voiture de société. Pour les indemnités kilométriques, un tarif unique est valable, celui-ci est de 0,2841 EUR depuis le 1^{er} juillet 2005.

Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré électroniquement, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous toute autre forme, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité. **Editeur responsable:** Marcel-Jean PAQUET, I.P.C.F. – av. Legrand 45, 1050 Bruxelles, Tél. 02/626.03.80, Fax. 02/626.03.90 e-mail: info@ipcf.be, URL: <http://www.ipcf.be> **Rédaction:** Gaëtan HANOT, Geert LENAERTS, Marcel-Jean PAQUET, Joseph PATTYN. **Comité scientifique:** Professeur P. MICHEL, Ecole d'Administration des Affaires de l'Université de Liège, Professeur C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven.

RÉALISÉE EN COLLABORATION AVEC KLUWER – WWW.KLUWER.BE