

## Sujets

Au sommaire de cette lettre d'information:

- Le tax shift dans la pratique : pas de cotisations patronales pour le premier travailleur
- Paiements à des paradis fiscaux : quels pays sont des paradis fiscaux ?
- Le contrat de mariage comme outil de planification successorale : un exemple



## Le tax shift dans la pratique : pas de cotisations patronales pour le premier travailleur

*Vous avez l'intention d'engager un premier travailleur ? Dans ce cas, vous serez dispensé de cotisations patronales pour une durée indéterminée. Les réductions existantes pour les premier, deuxième, troisième, quatrième et cinquième travailleurs sont décalées vers les deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième travailleurs. Autrement dit, la réduction groupe cible " premiers engagements ", est étendue de maximum cinq, à maximum six travailleurs.*



La réduction groupe cible "premiers engagements" consiste en une réduction des cotisations patronales en faveur des nouveaux employeurs qui engagent des travailleurs, et en une intervention dans les coûts du secrétariat social. La réduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues sur la rémunération du travailleur pour le trimestre de l'engagement et un certain nombre de trimestres suivants, vaut pour les cinq premiers travailleurs.

Depuis janvier 2016, l'employeur bénéficie également d'une dispense de cotisations patronales pour un premier travailleur engagé entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2020. L'actuelle réduction de cotisations patronales pour les

premier, deuxième, troisième, quatrième et cinquième travailleurs s'appliquera désormais aux futurs deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième travailleurs engagés à partir de 2016. Par ailleurs, les montants des réductions de cotisations pour les deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième travailleurs augmentent.

### Conditions dans le chef de l'employeur et dans le chef du travailleur

La réduction groupe cible premiers engagements s'applique aux (nouveaux) employeurs du secteur privé. Ces employeurs doivent, au

cours des quatre trimestres écoulés, n'avoir occupé aucun travailleur (pour l'engagement du 1er travailleur), avoir occupé maximum 1 travailleur (pour l'engagement du 2e travailleur) ou avoir occupé maximum deux, trois ou quatre travailleurs (respectivement pour l'engagement des 3e, 4e et 5e travailleurs).

Est considéré comme nouvel employeur, tout employeur qui, pendant quatre trimestres consécutifs au moins avant l'engagement d'un sixième travailleur, n'a pas été soumis à la loi ONSS pour l'occupation de plus de cinq travailleurs autres que des apprentis, des travailleurs domestiques, des jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et des travailleurs occasionnels.

Le nouvel employeur doit engager un premier, un deuxième, un troisième, un quatrième, un cinquième ou un sixième travailleur qui ne remplace aucun autre travailleur de la même unité technique d'exploitation pour qui il bénéficie déjà d'une réduction. Le maintien du nombre d'emplois n'est donc pas contrôlé au niveau de l'entité juridique.

Aucune condition spécifique n'est imposée dans le chef du travailleur. Il suffit qu'ils soient engagés dans les liens d'un contrat de travail.

### Aperçu des réductions maximales en cas de prestations complètes

La réduction groupe cible doit être utilisée dans les 20 trimestres à compter du trimestre d'ouverture du droit à la réduction. L'employeur décide, pour chaque trimestre, si et pour quel travailleur il demande la réduction groupe cible premiers engagements. La demande doit être introduite dans les cinq ans de l'engagement considéré.

Depuis le 1er janvier 2016, le nombre de trimestres et le montant de la réduction varient selon qu'il s'agit d'un premier, d'un deuxième, d'un troisième, d'un quatrième, d'un cinquième ou d'un sixième travailleur :

- **1er engagement** : dispense des cotisations patronales de base pour les engagements entre le 01/01/2016 et le 31/12/2020

- **2e engagement** : 1 550 EUR (5 trimestres), 1 050 EUR (4 trimestres) et 450 EUR (4 trimestres)
- **3e engagement** : 1 050 EUR (5 trimestres) et 450 EUR (8 trimestres)
- **4e engagement** : 1 050 EUR (5 trimestres) et 450 EUR (4 trimestres)
- **5e engagement** : 1 000 EUR (5 trimestres) et 400 EUR (4 trimestres)
- **6e engagement** : 1 000 EUR (5 trimestres) et 400 EUR (4 trimestres)

Les cotisations patronales de base (modération salariale comprise) s'élèvent à 32,40 % (24,92 % + 7,48 %) pour un travailleur ordinaire dans le secteur privé. Au cours des prochaines années, le taux de base des cotisations patronales diminuera par ailleurs progressivement : en 2016-2017, il sera ramené

à 30 % (à partir du 1er avril 2016) ; et en 2018-2019, à 25 %.

Si vous êtes affilié à un secrétariat social, vous avez également droit à une intervention dans les frais d'affiliation (36,45 EUR) pour les trimestres pour lesquels vous demandez une réduction groupe cible pour l'engagement d'un premier travailleur (pas de proratisation).

### Régime transitoire

Pour les travailleurs entrés en service en 2015, les nouveaux montants de réduction peuvent être appliqués pour les trimestres restants auxquels ils ouvrent encore droit.

Pour les travailleurs déjà engagés avant le 1er janvier 2015, les forfaits de réduction et le nombre de trimestres d'application ne changent pas.

### Cumul de mesures de réduction des cotisations sociales

Vous pouvez combiner la réduction groupe cible "premiers engagements" avec la réduction structurelle.

La réduction groupe cible premiers engagements n'est en revanche pas cumulable avec une autre mesure de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale.

### Au travail...

Il n'y a aucune formalité particulière à remplir lors de l'engagement. Il suffit de compléter la déclaration trimestrielle. Vous choisissez ensuite pour quel trimestre et pour quel travailleur vous appliquez la réduction.

## Paiements à des paradis fiscaux : quels pays sont des paradis fiscaux ?

*Les sociétés belges ou les sociétés assujetties à l'impôt des non-résidents (INR-SOC) sont tenues de déclarer les paiements qu'elles effectuent à des paradis fiscaux. La liste des pays considérés comme paradis fiscaux est régulièrement réévaluée. Un arrêté royal contenant une nouvelle liste de paradis fiscaux a été publié le 1er mars 2016. Nous vous proposons d'examiner de plus précisément le principe et la nouvelle liste.*

### Le principe

Les contribuables assujettis à l'impôt des sociétés ou à l'INR-SOC doivent déclarer les paiements qu'ils effectuent directement ou indirectement à des personnes établies dans un paradis fiscal. Cette obligation s'applique à partir du moment où, pendant une période imposable, ils paient plus 100 000 EUR à des paradis fiscaux. En l'occurrence, ils doivent compléter et introduire un formulaire 275F.

Si la société ne déclare pas le paiement, la dépense n'est pas déductible.

### Qu'est-ce qu'un paradis fiscal ?

Est considéré comme un paradis fiscal aux fins de l'application de cette règle :

- un pays qui, pour toute la période imposable au cours de laquelle le paiement a eu lieu, est considéré par le Forum mondial de l'OCDE sur la transparence et l'échange d'informations, comme un État n'ayant pas mis substantiellement et effectivement en œuvre ce standard OCDE = il s'agit de pays qui ne collaborent pas suffisamment à l'échange d'informations fiscales, il n'y a actuellement pas (plus) de pays sur cette liste ;
- un pays à fiscalité inexistante ou peu élevée. Une fiscalité peu élevée est une fiscalité avec un taux nominal inférieur à 10 %. Ces pays ont été repris dans une liste nominative arrêtée par arrêté royal. Cela signifie que les pays qui ne figurent pas sur la liste ne sont pas considérés comme des paradis fiscaux.



### La nouvelle liste

La liste est régulièrement adaptée : certains pays disparaissent de la liste, d'autres y font leur apparition. Une nouvelle liste de pays est applicable depuis le 1er mars 2016. La liste est d'application pour les paiements effectués à partir du 1er janvier 2016.

Les pays de la nouvelle liste sont les suivants (par ordre alphabétique) :

Abou Dabi, Ajman, Anguille, Bahamas, Bahreïn, Bermudes, Îles Vierges Britanniques, Dubaï, Île de Man, Fujairah, Guernesey, Jersey, Îles Caïman, Îles Marshall, Micronésie, Monaco, Monténégro, Nauru, Ouzbékistan, Palaos, Îles Pitcairn, Ras el Khaimah, Saint-Barthélemy, Charjah, Somalie, Turkménistan, Îles Turques et Caïques, Oumm al Qaiwain, Vanuatu et Wallis-et-Futuna.

Ont disparu de la liste :

Andorre, Jéthou, Maldives, Moldavie et Sercq.

### Autres listes

Attention : cette liste ne vaut que pour les paiements effectués à des paradis fiscaux.

L'AR d'exécution du Code des impôts sur les revenus, en abrégé l'AR/CIR92, contient également, en son article 73/4quater, une liste de "paradis fiscaux". Il s'agit en l'occurrence des pays avec un régime fiscal beaucoup plus favorable que le régime belge. Cette liste est utilisée pour l'application de la déduction des RDT (dividendes perçus de sociétés filles établies dans ces pays). Il s'agit d'une liste différente, sur laquelle figurent des pays en partie similaires, en partie distincts, de ceux de la liste des paradis fiscaux. Cette liste a, elle aussi, été adaptée par un AR du 1er mars 2016.

# Le contrat de mariage comme outil de planification successorale : un exemple

*Par le biais du contrat de mariage, les époux choisissent le régime matrimonial qui les régira : le régime légal ou plutôt la séparation des biens, voire même une autre solution. Vu les nombreuses possibilités qu'il offre et l'insertion ou non de certaines clauses, le contrat de mariage constitue un excellent outil de planification patrimoniale et successorale. Quelques brèves précisions.*

## Régime légal ou contrat de mariage ?

Lorsqu'aucun contrat de mariage n'est conclu et qu'il est dès lors opté pour un autre régime matrimonial, le mariage est régi par le régime légal. Ce régime implique trois patrimoines. Outre le patrimoine personnel de chacun des conjoints, ce régime donne en effet lieu à un patrimoine commun. Le patrimoine personnel comprend tous les biens qu'un conjoint possède avant le mariage, les biens qu'il acquiert, durant le mariage, par héritage ou donation, les droits à la pension, les effets personnels comme les vêtements et les bijoux, les droits de propriété littéraires et artistiques ainsi que les droits à réparation pour préjudice moral ou physique. Les revenus professionnels des conjoints et les 'fruits' de leur patrimoine propre font toutefois partie du patrimoine commun. Les biens que les conjoints acquièrent conjointement par héritage ou donation sont également

communs. Enfin, tous les biens dont on ne peut prouver qu'ils appartiennent à l'un des époux constituent également des biens communs.

### Exemple

- Gérard achète un appartement avant le mariage  
→ patrimoine propre
- Carine acquiert, durant le mariage, une somme d'argent (donation) de ses parents  
→ patrimoine propre
- Gérard loue son appartement  
→ les revenus locatifs sont communs
- Carine place la somme d'argent  
→ les produits du placement sont communs.

Les conjoints qui préfèrent ne pas être régis pour ce régime optent généralement pour la séparation des biens et passent par le notaire pour conclure un contrat de mariage. Dans ce régime, il n'est pas question de patrimoine commun. Il n'implique que deux patrimoines personnels, celui de chaque conjoint.

Par simple souci d'exhaustivité, signalons encore le régime de la communauté universelle qui ne comprend que des biens communs. Seuls constituent encore le patrimoine propre, les biens de nature personnelle, les droits de propriété littéraires et artistiques, les droits à réparation pour préjudice moral ou physique et les biens cédés par donation à l'un des conjoints moyennant une clause explicite établissant qu'ils doivent rester la propriété exclusive du donataire. Le reste du patrimoine est commun. Cette formule est plutôt rare.

## Le partage inégal de la communauté

Le contrat de mariage constitue certes un moyen de préserver le patrimoine de chaque conjoint, mais il peut aussi servir d'outil de planification successorale. Certaines clauses peuvent pour ce faire y être insérées. Différentes options sont possibles. Le partage inégal de la communauté est une solution intéressante. Lors du décès de l'un des conjoints, la totalité du patrimoine commun revient alors au survivant. L'insertion d'une telle clause dans le contrat de mariage exclut ce patrimoine de la succession. Si les conjoints n'insèrent pas cette clause dans leur contrat, lors du décès de l'un d'eux, les biens propres du défunt et la moitié de la communauté feront partie de la succession.

Cette pratique est-elle autorisée ? En ce qui concerne le droit successoral, cette pratique ne pose aucun problème. Il est vrai que, dans pareil cas, les enfants sont de facto déshérités. Mais cette situation n'est que provisoire. Les enfants hériteront simplement lors du décès du conjoint survivant.

Il n'en va pas de même en matière de droits de succession. En effet, le fisc n'entend pas accepter les conséquences d'un tel montage. Dans le cadre du partage inégal de la communauté, le conjoint survivant acquiert la totalité du patrimoine en vertu du contrat de mariage et non par héritage. En d'autres termes, il n'est redevable d'aucun droit de succession sur ce patrimoine. Le législateur fiscal n'a pas manqué de réagir. Les différentes régions ont ainsi instauré la fiction suivante : le patrimoine que le conjoint survivant acquiert en vertu du contrat de mariage est considéré comme un legs dès lors qu'il excède la moitié du patrimoine commun. Par conséquent, le conjoint survivant est fictivement censé hériter de la moitié de la communauté et est donc quand même redevable de droits de succession.

La clause de la maison mortuaire est une forme spécifique du partage inégal de la communauté. Ce montage est toutefois considéré avec beaucoup de méfiance par le fisc qui le qualifie d'abus fiscal. En Flandre, le Code flamand de la Fiscalité a définitivement relégué cette possibilité aux oubliettes.

