

## SOMMAIRE

- p. 1/ La pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés
- p. 5/ La Commission des Normes Comptables commente le principe de continuité de la comptabilité en partie double
- p. 7/ Disposition gratuite d'un immeuble : nouvelles règles pour calculer l'avantage de toute nature d'une habitation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019

## La pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés

La loi instaurant une pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés (PLCS) a été publiée au *Moniteur belge* du 27 décembre 2018<sup>1</sup>. Le législateur entend ainsi offrir une solution aux travailleurs salariés qui n'ont pas encore accès au deuxième pilier de pension ou qui bénéficient d'un deuxième pilier d'un niveau peu élevé.

### Nouvelle étape vers une généralisation des pensions complémentaires

Un des principaux arguments avancés par le législateur lors de l'instauration de la loi relative aux pensions complémentaires du 28 avril 2003 (LPC) était la démocratisation des pensions complémentaires. Vu le vieillissement de la population, d'une part, et l'espérance de vie toujours plus longue, d'autre part, la pension légale ne suffira de toute évidence pas pour maintenir notre niveau de vie après notre départ en retraite. Aussi est-il indispensable de permettre au plus grand nombre possible de travailleurs de se constituer une pension complémentaire. C'est dans ce contexte que l'article 33 de la LPC a introduit dès 2004 la continuation de la pension à titre individuel.

Ce régime permet au travailleur qui quitte son employeur de poursuivre à titre individuel le financement d'une pension complémentaire. Le législateur entendait offrir ainsi aux travailleurs la possibilité de poursuivre la constitution de pension entamée auprès d'un employeur précédent dès lors qu'il leur était impossible de se constituer une pension complémentaire chez le nouvel employeur (ce dernier ne leur proposant aucun plan de pension). La continuation de la pension à titre individuel est liée à des conditions strictes, à savoir :

- le travailleur doit avoir été affilié à un régime de pension pendant au moins 42 mois auprès de son ancien employeur ;
- il ne doit exister aucun engagement de pension chez son nouvel employeur ;
- les versements ne peuvent pas dépasser 1 500,00 euros par an (montant non indexé) ;
- le nouvel employeur doit retenir les contributions de pension sur le salaire du travailleur et les verser à l'organisme de pension désigné à cet effet par ce dernier.

Vu ces conditions, le régime de la continuation à titre individuel n'a toutefois rencontré qu'un succès mitigé. Aussi le législateur a-t-il adapté ce régime de pension pour finalement créer un nouveau cadre législatif, à savoir la Pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés (PLCS). Il a par ailleurs prévu un scénario

1 Loi du 6 décembre 2018 instaurant une pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés et portant des dispositions diverses en matière de pensions complémentaires (1), *M.B.* 27 décembre 2018.

d'extinction pour le régime de la continuation à titre individuel. Celui-ci n'est maintenu que pour les travailleurs ayant souscrit, avant l'exercice d'imposition 2020, une convention de pension « continuation à titre individuel ». À la suite de l'observation que le Conseil d'État a formulée à ce sujet dans son avis n° 64.088/1 du 5 octobre 2018, les travailleurs qui ont une convention « continuation à titre individuel » en cours ont le choix : soit ils maintiennent la continuation à titre individuel, soit ils décident d'arrêter les versements dans le cadre de ce régime et de conclure une PLCS pour le futur.

La PLCS représente un nouveau cadre législatif pour les travailleurs salariés qui ne bénéficient encore d'aucun engagement de pension complémentaire auprès de leur employeur ou qui ne constituent qu'une pension complémentaire peu élevée. La loi instaurant la PLCS permet aux travailleurs de se constituer une pension complémentaire d'un niveau correspondant au moins à 3% de leur rémunération.

### **PLCS : l'initiative appartient au travailleur**

À l'heure actuelle, la pension complémentaire pour travailleurs salariés est constituée à l'initiative de l'employeur (engagement collectif ou individuel de pension) ou du secteur (plan de pension sectoriel) dont relève le travailleur concerné. La PLCS sera conclue par le travailleur (comme c'est le cas dans le régime de la continuation à titre individuel).

### **PLCS : pension du deuxième pilier**

Bien qu'elle soit conclue à l'initiative du travailleur, la PLCS relève du deuxième et non du troisième pilier de pension qui englobe traditionnellement les constitutions de pension purement individuelles.

Tel qu'il ressort de l'exposé des motifs, cette « individualisation » du deuxième pilier ne risque pas de donner prétexte aux employeurs et aux secteurs pour ne plus mettre en place des engagements de pension collectifs. Il est rappelé à cet égard que le régime de la continuation à titre individuel, tel qu'exposé ci-dessus, n'a nullement empêché l'instauration d'engagements collectifs de pension.

Il est en outre souligné que la PLCS n'est accessible qu'au travailleur :

- (i) qui ne bénéficie pas d'une pension complémentaire au niveau de son entreprise ou du secteur dont il relève; ou
- (ii) qui bénéficie d'une pension complémentaire d'un niveau inférieur à 3% de sa rémunération.

Signalons en passant que, contrairement au régime de la continuation à titre individuel, la PLCS n'est soumise à aucune condition en matière d'affiliation à un plan de pension complémentaire instauré par un employeur précédent.

Le législateur a par ailleurs jugé opportun d'instaurer la PLCS par le biais d'une loi autonome plutôt que de l'insérer dans la LPC. L'explication est simple : la LPC régit en principe les engagements de pension instaurés à l'initiative d'un employeur ou d'un secteur. En revanche, c'est le travailleur qui décide de conclure une convention PLCS (et, le cas échéant, d'y mettre fin) et qui en détermine la teneur. C'est la raison pour laquelle le législateur a opté pour un cadre légal distinct de la LPC.

### **PLCS : relation bipartite**

Alors que les plans de pension souscrits au niveau de l'entreprise ou du secteur impliquent l'intervention de trois parties (organisateur, organisme de pension et affilié/bénéficiaire), seules deux parties sont concernées (travailleur et organisme de pension) dans le cadre de la PLCS.

C'est en effet le travailleur qui détermine le contenu de la convention de pension souscrite par lui. L'employeur n'a qu'une seule obligation : retenir les contributions du travailleur et les verser à l'organisme de pension désigné par ce dernier. Le rôle de l'employeur est purement administratif. Il se limite à retenir la contribution de pension sur le salaire et à la verser à l'organisme de pension choisi par le travailleur.

### **Convention PLCS**

Le travailleur conclut une convention PLCS auprès d'un organisme de pension de son choix.

L'employeur peut toutefois conclure un accord-cadre avec un organisme de pension et y fixer les modalités administratives en vue d'une organisation efficace du versement des cotisations. Dans la foulée de cet accord-cadre, les travailleurs peuvent conclure une convention de pension pour la gestion de leur pension complémentaire, mais n'y sont bien entendu pas obligés.

Le travailleur détermine librement le montant de ses contributions dans le cadre de la PLCS. Celui-ci est néanmoins plafonné (voir infra). Le montant de la prime peut être modifié en cours de contrat.

Le travailleur pourra également décider si la convention PLCS sera un contrat d'assurance-vie de la branche 21 ou de la branche 23, déterminer la couverture décès et désigner le(s) bénéficiaire(s) en cas de décès.

Le capital-pension complémentaire ainsi constitué ne sera versé qu'à la prise de cours de la pension légale du travailleur ou à son décès.

La perception d'avances sur prestations, les mises en gage de droits de pension consenties pour garantir un prêt et l'affectation de la valeur de rachat à la reconstitution d'un crédit hypothécaire peuvent être admises pour permettre au travailleur d'acquérir, de construire, d'améliorer, de réparer ou de transformer un bien immobilier situé sur le territoire de l'EEE. Si ce bien représente la seule habitation, la première tranche de 81 610,00 euros (montant indexé EI 2020) du capital-pension PLCS n'est pas imposée distinctement au taux de 10 %, mais taxée selon le régime de la rente fictive. Le travailleur peut à tout moment mettre fin à la convention PLCS et en conclure une nouvelle auprès d'un autre organisme de pension.

Il a également le droit de transférer les réserves acquises vers un autre organisme de pension.

## Retenue par l'employeur

Les contributions pour la convention PLCS sont retenues sur le salaire du travailleur par l'employeur qui les verse ensuite à l'organisme de pension.

En cas de cessation du contrat de travail, l'employeur met automatiquement fin aux retenues.

L'unique obligation de l'employeur dans le cadre d'une convention PLCS consiste à retenir et verser les contributions. Contrairement à la LPC, la loi instaurant la PLCS ne prévoit aucune garantie de rendement pour les contributions versées dans le cadre de la convention.

Le travailleur est tenu de communiquer à son employeur, au minimum deux mois à l'avance, les informations suivantes :

- (i) le montant à retenir ainsi que la périodicité de la retenue ;
- (ii) l'attestation de l'organisme de pension confirmant qu'une convention de pension PLCS a été conclue et mentionnant l'identité, l'adresse et les coordonnées bancaires de l'organisme de pension ;
- (iii) toute autre donnée pertinente pour la retenue à opérer.

Le travailleur devra également remettre une copie de la convention PLCS à son employeur.

Ce délai de deux mois a été instauré afin de permettre à l'employeur de disposer de suffisamment de temps pour organiser la retenue d'un point de vue administratif. Il va de soi que ce délai ne prend cours que lorsque l'employeur dispose de toutes les informations requises. Toute modification ou cessation de la convention PLCS doit également être portée à la connaissance de l'employeur deux mois au moins avant qu'elle ne soit effective.

Les contributions pour la PLCS sont retenues sur le salaire (net) du travailleur. Le précompte professionnel dû

sur le salaire sera diminué à concurrence de 30 % des contributions retenues par l'employeur, comme c'est déjà le cas pour les contributions versées dans le cadre d'un engagement de pension complémentaire ou de la continuation à titre individuel d'un engagement de pension. Cette nouvelle réduction est prise en compte dans les barèmes et règles applicables pour le calcul du précompte professionnel dû sur les revenus payés ou attribués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, tels que publiés au *Moniteur belge* du 13 décembre 2018 (voir point 2.2., c, quatrième tiret et point 2.3., c, quatrième tiret nouvelle annexe III AR/CIR 1992).

## Contribution PLCS maximale

Le montant de la contribution PLCS est plafonné (article 3) à 3 % du salaire de référence avec un minimum de 980,00 euros (montant non indexé – pour l'EI 2020, le montant indexé est de 1 600,00 euros) et compte tenu des éventuels droits de pension constitués au cours de la période de référence dans le deuxième pilier de pension en tant que salarié.

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute totale soumise aux cotisations de sécurité sociale perçue par le travailleur au cours de la deuxième année (n-2) qui précède l'année de constitution (n) et reprise sur le compte individuel établi par l'employeur et remis au travailleur. Par conséquent, la contribution PLCS maximale pouvant être versée en 2019 sera calculée sur le salaire annuel brut perçu en 2017.

### Exemple

Si la rémunération annuelle brute perçue en 2017 est égale à 60 000,00 euros, la contribution maximale s'élèvera à 1 800,00 euros (= 3 % x 60 000,00 euros).

Si la rémunération annuelle brute perçue en 2017 est égale à 45 000,00 euros, la contribution pouvant être versée par le travailleur ne pourra dépasser 1 600,00 euros. (3 % x 45 000,00 euros = 1 350,00 euros, soit un montant inférieur à la contribution minimum légalement prévue).

S'il n'a pas constitué d'autres droits de pension dans le deuxième pilier, le travailleur pourra verser la contribution maximale dans le cadre de la convention PLCS. Dans le cas contraire, les droits de pension précédemment constitués dans le deuxième pilier devront être déduits.

## Croissance de la réserve LPC apurée du rendement

Comme on l'a exposé ci-avant, la PLCS peut également être souscrite par les travailleurs qui bénéficient déjà

auprès de leur employeur d'une pension complémentaire d'un niveau toutefois relativement peu élevé. Dans ce cas, le budget de prime PLCS maximal doit être réduit à concurrence de la croissance de la réserve LPC apurée du rendement au cours de l'année de référence. Le montant en question correspond à la différence (positive) entre le total des réserves visées par la LPC, calculé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui précède l'année de constitution, et le total de ces réserves, calculé au 1<sup>er</sup> janvier de la deuxième année qui précède l'année de constitution, capitalisées au taux qui correspond au taux d'intérêt moyen, sur les six dernières années civiles précédant l'année de constitution, des OLO à dix ans.

Le travailleur peut retrouver les informations concernant la variation des réserves LPC via le site Mypension.be.

### Exemple

Un travailleur conclut une convention PLCS en 2019. Sa rémunération annuelle brute est de 60 000,00 euros. Il se constitue une pension complémentaire relativement faible auprès de son employeur. Les réserves acquises au 1<sup>er</sup> janvier 2017 se chiffraient à 20 000,00 euros. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, leur montant atteignait 21 500,00 euros. Compte tenu d'un taux OLO de 1 % sur les six dernières années, la contribution PLCS maximale doit être calculée comme suit :

Croissance de la réserve LPC apurée du rendement :  $21\ 500,00 - (20\ 000,00 \times 1,01) = 1\ 300,00$  euros

Contribution PLCS maximale :  $(3\% \times 60\ 000\ \text{euros}) - 1\ 300,00$  euros = 500,00 euros

## Régime fiscal appliqué aux contributions PLCS

La loi du 6 décembre 2018 modifie plusieurs dispositions fiscales en matière de pensions complémentaires. Les PLCS sont ainsi soumises au régime fiscal suivant.

Les contributions PLCS seront soumises à une taxe sur les primes de 4,4 %.

Une réduction d'impôt de 30 % (+ centimes additionnels communaux) est prévue pour les contributions PLCS n'excédant pas le plafond précité. Tout comme pour le régime de la continuation à titre individuel, les contributions versées dans le cadre de la PLCS sont prises en considération dans les limites de la règle des 80 %.

## Régime fiscal appliqué au capital-pension PLCS

Le capital-pension est soumis aux cotisations de sécurité sociale, à savoir la cotisation INAMI (3,55 %) et la cotisation de solidarité (0 à 2 %).

Après déduction des cotisations sociales précitées, le capital-pension est imposable distinctement au taux de 10 % + centimes additionnels communaux (à moins que la globalisation soit plus avantageuse) lorsque le paiement a lieu à l'occasion de la mise à la retraite ou du décès ou à partir de l'âge de 60 ans. En ce qui concerne ce dernier moment de paiement, rappelons qu'une pension complémentaire peut être versée au plus tôt lors de la prise de cours effective de la pension ou lorsqu'il est satisfait aux conditions pour pouvoir prendre sa pension (anticipée) légale. Il en va dès lors de même pour la PLCS.

S'il est payé dans d'autres circonstances, le capital-pension sera en principe imposé au taux de 33 % (article 171, 1°, d) CIR 1992.

## Épargne-pension et épargne à long terme fiscalement plus avantageuses

D'un point de vue fiscal, un travailleur qui n'a pas accès à un engagement de pension complémentaire par le biais de son employeur ou qui bénéficie d'une pension complémentaire relativement peu élevée aura intérêt à se constituer un complément de pension via le troisième pilier. L'épargne-pension (maximum 960 euros/an) comme l'épargne à long terme (maximum 2 310,00 euros/an) donnent lieu à une réduction d'impôt identique à celle prévue pour la PLCS (30 %). (Depuis 2018, les contribuables peuvent verser plus de 960,00 euros dans le cadre de l'épargne-pension (épargne-pension duale). Dans ce cas, la réduction d'impôt est limitée à 25 %).

L'épargne-pension n'est toutefois soumise à aucune taxe sur les primes. En outre, aucune cotisation INAMI ni aucune cotisation de solidarité ne sont applicables aux prestations de pension. Le régime fiscal réservé aux prestations de pension dans le cadre de l'épargne-pension est également plus avantageux : un prélèvement anticipatif de 8 % (sans centimes additionnels communaux) est dû à l'âge de 60 ans et les capitaux de pension constitués à partir de primes d'épargne-pension versées après 60 ans ne sont pas imposables.

L'épargne à long terme aussi est fiscalement plus avantageuse. La taxe sur les primes ne s'élève qu'à 2 %. Les prestations de pension ne sont soumises à aucune cotisation INAMI ni aucune cotisation de solidarité. Un prélèvement anticipatif de 10 % (sans centimes additionnels communaux) est ici aussi appliqué à l'âge de 60 ans. Les capitaux de pension constitués par des versements effectués après 60 ans ne sont pas taxés non plus.

## PLCS : étape vers l'engagement collectif de pension

Bien que le régime fiscal réservé aux pensions du troisième pilier soit plus avantageux pour le travailleur que celui auquel est soumise la PLCS, le gouvernement estime que la PLCS est de nature à encourager l'employeur à étendre les engagements collectifs de pension. L'exposé des motifs de la loi mentionne en effet ce qui suit : « *Cela n'exclut bien entendu pas que l'employeur décide – éventuellement ultérieurement – de mettre en place un régime de pension dans le cadre duquel il prendrait en charge des contributions versées à un organisme de pension* ». Comme cet engagement de pension relèvera alors du champ d'application de la LPC, il devra, le cas échéant, être mis fin à la convention PLCS.

## Entrée en vigueur

La loi prévoit que la PLCS entrera en vigueur trois mois après la publication de la loi au *Moniteur belge*, soit en l'espèce le 27 mars 2019. L'entrée en vigueur du nouveau régime fiscal est prévue pour l'exercice d'imposition 2020. Les dispositions relatives à la taxe sur les primes ne seront bien entendu applicables que trois mois après la publication de la loi au *Moniteur belge*.

Chantal HENDRICKX  
Avocat

# La Commission des Normes Comptables commente le principe de continuité de la comptabilité en partie double

Nous connaissons tous les principes de base de la comptabilité en partie double, qui nous ont été exposés lorsque nous avons fait nos premiers pas dans le monde de la comptabilité. L'entité économique, la valeur monétaire, les pièces justificatives ou encore la permanence sont des concepts importants qui, s'ils sont correctement appliqués, permettent d'accéder au Graal de l'image fidèle. Dans un avis récent, la Commission s'intéresse de plus près à un de ces principes de base. Dans son avis 2018/18, la Commission se penche sur la perspective de continuité (ou « going concern »).

## Obligation

L'article 28, § 1<sup>er</sup>, alinéa trois AR. C. soc. dispose que les règles d'évaluation sont établies et les évaluations opérées dans une perspective de continuité des activités de l'entreprise (« going concern »). Les entreprises sont donc en principe présumées avoir une durée de vie illimitée et les règles d'évaluation doivent être appliquées dans cette perspective. Compte tenu de cette perspective

de continuité, l'entreprise est présentée dans les comptes annuels comme une entité dynamique qui est en mesure d'atteindre ses objectifs à long terme, ce qui ne signifie évidemment pas qu'une entreprise ne peut pas cesser ses activités ou une partie de celles-ci. Si l'entreprise renonce à poursuivre ses activités ou une partie de celles-ci ou lorsque *la perspective de continuité de ses activités ne peut être maintenue*, les règles d'évaluation doivent être adaptées en conséquence.

En cas de cessation, l'article 28, § 2, AR. C. soc. exige que les frais d'établissement soient intégralement amortis. Les immobilisations et les actifs circulants doivent également, le cas échéant, faire l'objet d'amortissements ou de réductions de valeur additionnels pour en ramener la valeur comptable à la valeur probable de réalisation. En outre, des provisions doivent être formées pour faire face aux charges inhérentes à la cessation des activités.

Le patrimoine de l'entreprise est ainsi présenté dans la *situation de discontinuité* dans laquelle elle se trouve, ce

qui permet aux parties prenantes de contrôler si l'entreprise peut respecter à court terme ses engagements (remboursement des dettes, paiements des indemnités de préavis...).

## Constatation de la cessation

Une cessation volontaire des activités (consécutives ou non à une mise en liquidation) posera peu de problèmes comptables. Au moment où la décision de cessation des activités est prise, l'entreprise se trouve dans une situation de discontinuité et doit adapter ses règles d'évaluation.

La Commission fait remarquer que la dissolution volontaire de la société n'entraîne pas toujours la cessation immédiate des activités. Dans son Avis 2011/8, la Commission déclarait déjà que l'organe de gestion peut justifier qu'en cas de dissolution de la société dans laquelle certaines activités voire toutes les activités sont poursuivies pendant plusieurs années, une évaluation en discontinuité ne doit pas forcément être appliquée, par exemple lorsqu'existent des perspectives sérieuses que l'exploitation puisse être transférée à une autre entreprise. Cette dérogation doit évidemment être justifiée dans l'annexe.

L'avantage d'une cessation ou dissolution volontaire est qu'elle procède clairement d'une décision de l'organe d'administration, ce qui n'est pas le cas lorsque les circonstances font qu'on ne peut plus attendre de l'entreprise qu'elle poursuive ses activités. La question qui se pose en l'occurrence est la suivante : *à partir de quel moment une entreprise se trouve-t-elle dans une situation de discontinuité ?* Ou : *que faut-il entendre par « la perspective de continuité de ses activités ne peut être maintenue » ?* De l'avis de la Commission, cette situation est atteinte lorsque l'organe d'administration n'a plus aucune chance réelle de sauver l'entreprise, ce qui signifie qu'aussi longtemps que la continuité est seulement incertaine, il faut maintenir la perspective de continuité. Dans cette situation, l'annexe aux comptes annuels doit inclure une explication appropriée qui mentionne quels sont les événements qui impliquent un risque touchant à la continuité de l'entreprise. La Commission estime que cette explication doit aussi indiquer quelles mesures de redressement ont été adoptées par la direction de l'entreprise pour faire face à ces risques.

La Commission fait remarquer qu'une société en procédure d'accord amiable ou de réorganisation judiciaire (dans le cadre de la LCE), doit établir ses comptes annuels en appliquant les règles d'évaluation dans une perspective de continuité. En effet, ces procédures visent le redressement de l'entreprise en difficulté. Aussi longtemps

qu'il y a une chance réelle de redressement de la société, celle-ci doit appliquer une évaluation en continuité.

## Appréciation annuelle de la perspective de continuité

Il découle de l'obligation d'adapter les règles d'évaluation en cas de discontinuité que la condition de continuité doit être examinée chaque fois que l'entreprise établit des comptes annuels. *Comment cette condition de continuité doit-elle en l'occurrence être interprétée ?* La perspective de continuité des activités suppose que l'entreprise soit en mesure de continuer ses activités dans un avenir prévisible. La législation comptable belge ne contient toutefois aucune disposition quant à la durée de cette période. En l'occurrence, la Commission assume son rôle d'organe consultatif et considère qu'il peut être supposé que cette continuité doit être garantie pour une période d'au moins douze mois à compter de la date de clôture de l'exercice.

La Commission souligne toutefois que l'appréciation n'est pas limitée à une période exacte de douze mois. S'il est certain que des événements ou des circonstances qui ont une importance significative surviendront ou se manifesteront après la période de douze mois, ils devront, selon la Commission, être inclus dans l'appréciation de la perspective de continuité. En revanche, s'il n'est absolument pas certain que ces événements ou circonstances surviendront ou se manifesteront, l'organe d'administration devra, compte tenu de toutes les circonstances de fait et de leur importance significative, apprécier si ces éléments doivent être examinés et inclus ou non dans l'appréciation de continuité.

## Événements postérieurs à la date de clôture

Qu'en est-il des événements qui se sont produits après la date du bilan, mais avant le moment où les comptes annuels sont établis, et qui ne sont pas directement liés à une situation qui existait déjà à la date du bilan, mais qui entraînent tout de même la cessation des activités ? Selon la Commission, les règles d'évaluation imposées en cas de cessation des activités ne peuvent en l'occurrence **pas** être appliquées. L'obligation de donner systématiquement, dans les comptes annuels, une image fidèle nécessite toutefois que ces faits soient mentionnés dans l'annexe et qu'il soit indiqué que ces faits ont entraîné ou entraîneront la cessation des activités dans une période de douze mois à compter de la date de clôture de l'exercice. La Commission recommande que, dans ce cas, une situation active et passive établie suivant les règles d'évaluation applicables en cas de discontinuité, soit également incluse.

## Reporting en cas de continuité

Lors de l'établissement des comptes annuels, il est présumé que l'entreprise poursuivra ses activités. Il y a donc une présomption de continuité.

S'il n'y a pas d'indications de discontinuité, les comptes annuels de l'exercice sont établis en appliquant les règles normales d'évaluation (« going concern »). Il n'y a en l'occurrence pas d'informations particulières à fournir dans l'annexe aux comptes annuels.

Si, lors de l'appréciation de la perspective de continuité, l'organe d'administration constate des incertitudes significatives qui jettent un doute important sur le patrimoine de l'entreprise pour garantir sa continuité, mais s'il reste convaincu que l'entreprise sera en mesure de faire face à ces incertitudes, les comptes annuels peuvent être établis en appliquant les règles normales d'évaluation.

Si l'organe d'administration constate des évolutions importantes pouvant éventuellement, ou même probablement, compromettre gravement l'avenir de l'entreprise, le reporting doit faire l'objet d'une grande prudence afin de respecter l'image fidèle. Dans ce cas, la Commission conseille, outre d'établir les comptes annuels en continuité, d'inclure dans l'annexe aux comptes annuels établis en continuité, un bilan et un compte de résultat établis en discontinuité.

La Commission est d'avis que, quelle que soit l'appréciation de l'organe d'administration, il faut, dans le cadre de l'image fidèle, toujours inclure dans l'annexe aux comptes annuels de l'entreprise, une explication détaillée relative aux incertitudes significatives qui mettent ou pourraient mettre en péril la continuité de la société, ainsi que les mesures de redressement que l'entreprise a déjà prises et/ou projetées pour faire face à ces incertitudes.

## Reporting en cas de discontinuité

Si l'entreprise renonce à poursuivre ses activités en raison d'événements et de circonstances directement liés à l'exercice auquel se rapportent les comptes annuels ou si la perspective de continuité de l'entreprise ne peut plus être maintenue, les comptes annuels ne peuvent plus être établis dans une perspective de continuité. Dans ce cas, ceux-ci doivent être établis en application de règles d'évaluation adaptées (tel que décrit ci-dessus en exécution de l'article 28, § 1<sup>er</sup>, alinéa trois AR. C. soc.), de manière à tenir compte de la cessation des activités (discontinuité). Dans l'annexe, sous le résumé des règles d'évaluation, il doit être mentionné que ces règles ont été adaptées en raison du fait que l'entreprise ne se trouve plus dans une situation de continuité.

Prof. dr. Stijn GOEMINNE

Université de Gand, faculté des sciences économiques

# Disposition gratuite d'un immeuble : nouvelles règles pour calculer l'avantage de toute nature d'une habitation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019

L'arrêté royal du 7 décembre 2018 (*M.B.* 27 décembre 2018) met les règles d'évaluation forfaitaire pour la disposition gratuite d'immeubles ou de parties d'immeubles en conformité avec la jurisprudence récente.

Les nouvelles règles sont applicables aux avantages payés ou attribués à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

L'arrêté royal supprime ainsi une inégalité: jusqu'au 31 décembre 2018, l'avantage de toute nature résultant de la mise à disposition gratuite d'une habitation était en effet plus élevé lorsque celle-ci était mise à disposition par une personne morale que lorsqu'elle était mise à disposition par une personne physique.

## Le régime jusqu'au 31 décembre 2018

La Cour d'appel de Gand a considéré que cette différence, à savoir que l'avantage de toute nature résultant de la mise à disposition gratuite d'une habitation était plus élevé lorsque celle-ci était mise à disposition par une personne morale que lorsqu'elle était mise à disposition par une personne physique, était injustifiée et par ailleurs inconstitutionnelle en raison de la violation du principe d'égalité (arrêt du 24 mai 2016).

Jusqu'au 31 décembre 2018, l'avantage de toute nature était en effet fixé forfaitairement (conformément à l'article 18, § 3, 2. de l'AR/CIR 1992) à 100/60 ou 100/90 du revenu cadastral de l'immeuble ou de la partie de l'immeuble, suivant qu'il s'agissait d'un immeuble bâti ou d'un immeuble non bâti.

Si ces immeubles ou parties d'immeubles bâtis étaient mis à disposition par des personnes morales, le montant de l'avantage était plus élevé :

- si le revenu cadastral (RC) de l'immeuble ou de la partie de l'immeuble était inférieur ou égal à 745 euros : 100/60 du RC de l'immeuble ou de la partie de l'immeuble, multipliés par 1,25 ;
- si le RC de l'immeuble ou de la partie de l'immeuble était supérieur à 745 euros : 100/60 du RC de l'immeuble ou de la partie de l'immeuble, multipliés par 3,8.

## Régime à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019

L'avantage de toute nature est désormais fixé à 100/60 du revenu cadastral de l'immeuble bâti ou de la partie de l'immeuble bâti, multipliés par 2.

Le facteur 2 est basé sur des chiffres issus de la pratique, dont il ressort que le calcul à l'aide de ce facteur est celui qui correspond le mieux à un loyer mensuel qu'une personne ne recevant pas d'habitation gratuite devrait payer elle-même pour une habitation similaire.

Pour les immeubles non bâtis, l'avantage reste fixé à 100/90 du revenu cadastral de l'immeuble non bâti ou de la partie de celui-ci.

En outre, la différence en ce qui concerne la détermination de l'avantage selon que le revenu cadastral de l'immeuble ou de la partie de l'immeuble dépassait ou non 745 euros est abrogée (modification de l'article 18, § 3, 2. de l'AR/CIR 1992 par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 7 décembre 2018).

## Entrée en vigueur

L'arrêté royal du 7 décembre 2018 est applicable aux avantages payés ou accordés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.