

DAY-TO-DAY

09.2020

DE L'AGENT IMMOBILIER

Agent immobilier, voici le dossier indispensable pour gérer vos activités au jour le jour ! Fiscalité, déontologie, comptabilité, jurisprudence, RH ou encore management, nous vous donnons les clés pour faciliter votre gestion au quotidien. Une question, une suggestion de thèmes à aborder ? **Contactez-nous via federia@federia.immo !**

En collaboration
avec Anthemis



DÉONTOLOGIE

L'EXERCICE ILLÉGAL DE LA PROFESSION D'AGENT IMMOBILIER PAR LE "SALARIÉ" OU LE PIÈGE DE "L'ASSOCIÉ ACTIF"

Selon la loi du 11 février 2013, le travailleur salarié peut, dans le cadre d'un contrat de travail liant à un employeur détenant la qualité d'agent immobilier agréé, exercer l'activité réglementée sans toutefois pouvoir en porter le titre professionnel. Selon l'IPI, si ce salarié détient une part au capital de la société dans laquelle il exerce son activité, il devient *ipso facto* un "associé actif", irréfragablement présumé l'exercer à titre indépendant. Attention, le piège est redoutable...

Que dit la loi du 11 février 2013 ?

Selon le principe légal, nul ne peut exercer la profession d'agent immobilier en qualité d'indépendant, ni en porter le titre, sans être inscrit au tableau des titulaires (ou sur la liste des stagiaires) de l'IPI. Il en va de même pour les administrateurs, gérants ou associés actifs qui exercent effectivement l'activité réglementée et ont la direction effective des départements d'une personne morale dans le cadre de laquelle cette activité est exercée.

Une exception légale existe pour le salarié non inscrit aux conditions suivantes : le salarié ne peut poser les actes de la profession réglementée que dans le cadre de son contrat de travail salarié, c'est-à-dire dans le cadre du lien de subordination existant vis-à-vis de son employeur, pourvu que ce dernier ait, lui, accès à la profession réglementée. Le "patron" agent immobilier est d'ailleurs déontologiquement responsable de son salarié. Le salarié peut alors valablement poser des actes qui ressortent de la profession d'agent immobilier, sans toutefois pouvoir porter le titre professionnel d'agent immobilier.

Attention au "piège" !

Aucune disposition légale n'interdit à un salarié d'avoir une participation au capital de la société dans laquelle il travaille. Des dispositions légales incitent même l'employeur à octroyer au salarié une telle participation pour le fidéliser à l'entreprise ou le motiver financièrement. C'est là que se situe le piège, et il est redoutable.

Selon l'IPI, en effet, à partir du moment où le salarié détient une part au capital de la société dans laquelle il exerce, il n'est plus salarié, mais "associé actif". "Associé" par le fait qu'il détient une participation au capital de la société et "actif" parce qu'il travaille effectivement dans l'entreprise. L'IPI fait alors application de la présomption légale irréfragable selon laquelle un associé actif est présumé exercer son activité à titre indépendant. Cette présomption est irréfragable : on ne peut d'aucune façon la renverser, et ce, même si on a un dossier qui justifie intégralement le contraire.

Quels sont les dangers ?

Cela signifie que si ce vrai salarié, qui doit être considéré comme un "indépendant présumé", vient à poser des actes de la profession d'agent immobilier, il exercera illégalement cette activité. Pour mémoire, l'exercice illégal de ladite profession est sanctionné sur les plans civil et pénal.

Cela signifie aussi que l'agent immobilier qui collabore de bonne foi avec un tel "salarié" sera lui aussi susceptible d'être sanctionné, tant sur le plan judiciaire (au civil, notamment au travers de l'action en cessation devant le président du tribunal de l'entreprise, et/ou au pénal) que sur le plan disciplinaire. Faut-il préciser que sur ce dernier plan, les sanctions sont particulièrement lourdes, allant le plus souvent de la suspension des activités pour une période minimum de trois mois à la radiation pure et simple ? Je n'ai obtenu qu'un seul acquittement au motif de l'erreur invincible.

En conclusion, n'octroyez jamais à votre salarié une part de la société "agence immobilière" dans laquelle il exerce sous votre autorité. Le cadeau serait véritablement empoisonné. Ceci vaut tant pour l'agent immobilier intermédiaire que pour le syndic et/ou le régisseur.

Marc-Philippe Tordoir
Avocat au barreau de Bruxelles

A.T.N. DES VOITURES DE SOCIÉTÉ : QUOI DE NEUF EN 2020 ?

L'année 2020 bouscule avec elle l'avantage de toute nature (A.T.N.) des voitures de société, avec notamment l'entrée en vigueur de plusieurs dispositions de la loi du 25 décembre 2017 portant réforme de l'impôt des sociétés. Petit récapitulatif de ces nouvelles mesures, vers une fiscalité plus verte.

Nouvelle diminution de l'A.T.N.

L'A.T.N. des voitures de société diminue à nouveau à compter du 1^{er} janvier 2020, le Roi ayant augmenté les émissions de CO₂ de référence retenues pour son calcul (A.R. du 3 décembre 2019). L'A.T.N., toujours calculé en fonction du type de véhicule et de l'utilisation qui en est faite, se base désormais sur la formule $A \times B \times C \times 6/7$, avec un minimum de 1310 euros.

- A représente la valeur catalogue du véhicule, c'est-à-dire son prix catalogue à l'état neuf, options et T.V.A. comprises, sans tenir compte des réductions, rabais ou ristournes.
- B représente le pourcentage d'émission de CO₂ du véhicule. L'émission de référence, annuellement fixée par arrêté royal, est, en 2020, de 111 g/km pour les voitures à essence, G.P.L. ou au gaz naturel, et de 91 g/km pour les voitures au diesel. Le pourcentage à appliquer à la formule est de 5,5 %, à augmenter ou diminuer de 0,1 % par gramme de CO₂, selon que l'émission du véhicule dépasse ou non l'émission de référence, avec un minimum de 4 % et un maximum de 18 %.
- C correspond quant à lui au coefficient de correction depuis la première immatriculation.

Dans l'état actuel de la législation, le pourcentage de déduction des frais de voiture professionnels doit être déterminé en tenant compte du taux d'émission de CO₂ du véhicule tel qu'il est disponible auprès de la D.I.V. et non celui qui est repris sur le certificat d'immatriculation (C.O.C.)

Depuis le 1^{er} juillet 2019, le certificat d'immatriculation ne mentionne plus aucune valeur CO₂, mais vous pouvez obtenir, via l'application "Ma voiture, ma plaque", le statut administratif de votre véhicule sur le site web de la D.I.V. en introduisant votre numéro de châssis. Ce statut administratif mentionne notamment la/les valeur(s) CO₂ de votre véhicule. 17 % du montant de l'A.T.N. pourront être repris dans la déclaration fiscale de la société qui l'octroie, au titre de dépenses non admises, si le travailleur paie le carburant pour ses déplacements privés. Ce pourcentage est porté à 40 % si l'employeur intervient dans le carburant pour les déplacements privés.

Une déduction plus "verte" des frais

Concernant les frais de voiture déductibles, une nouvelle formule de calcul du taux de déduction s'appliquera en fonction du CO₂, tant en matière d'I.P.P. que d'I.Soc., à partir de l'exercice d'imposition 2021 et relativement à une période imposable débutant au plus tôt au 1^{er} janvier 2020.

Quid des "hybrides plug-in" ?

À compter du 1^{er} janvier 2020, des limitations de déduction sont imposées aux véhicules hybrides rechargeables (dits "hybrides plug-in") acquis à compter du 1^{er} janvier 2018. Lorsque ces véhicules possèdent une batterie d'une capacité d'énergie électrique, ou un taux d'émission de CO₂ supérieur à 50g/km., la déductibilité fiscale et l'importance de l'A.T.N. sont déterminées sur base de son homologue non hybride fonctionnant avec le même carburant. À défaut, la valeur de CO₂ est multipliée par 2,5.

Budget mobilité

L'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 11/2020 du 23 janvier 2020 a annulé l'allocation mobilité ou *cash for car* (les effets étant néanmoins maintenus jusqu'au 31 décembre 2020). Désormais, seul le budget mobilité subsiste et ouvre deux options au travailleur : soit opter pour une voiture de société plus modeste et plus respectueuse de l'environnement et obtenir un avantage imposable sur base des émissions de CO₂; soit renoncer totalement à sa voiture de société ou opter pour un moyen de transport plus durable (voiture de société à émissions moindres ou autre) à la faveur d'un budget mobilité affecté à la mobilité durable. Le travailleur qui n'utilise pas la totalité de ce budget peut, en fin d'année, percevoir le solde en espèces, soumis aux cotisations sociales (25 % pour l'employeur et 13,07 % pour le travailleur), mais exonéré d'impôts. Les modalités précises d'application du budget restent à déterminer par arrêté royal.

La fiscalité des voitures de société s'inscrit dans une dynamique verte appréciable dont il est cependant ardu de distinguer la part écologique de la part budgétaire. Face au défi du coût social lié à la mobilité, elle gagne à s'inscrire dans une politique plus globale de mobilité, axée sur les transports alternatifs et la multimodalité. Ces mesures en prennent le chemin.

Florence Fassin

Avocate au barreau de Liège

François Coutureau et Olivier Evrard

Conseillers au SPF Finances*

LES SPRL N'EXISTENT PLUS (AINSI QUE CERTAINES SCRL) : CONSÉQUENCES COMPTABLES

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les dispositions impératives du Code des sociétés et associations (CSA) sont applicables à toutes les personnes morales visées par ledit Code (art. 39, § 2, de la loi du 23 mars 2019 introduisant le CSA et portant des dispositions diverses). Une modification frappante réside dans le fait que, depuis cette date, les SPRL, devenues SRL, n'ont plus de capital.

En effet, à compter du jour où le CSA leur est applicable, la partie libérée du capital et la réserve légale des anciennes SPRL sont converties, de plein droit et sans accomplissement d'aucune formalité, en un compte de capitaux propres statutairement indisponibles. La partie non libérée du capital est convertie de la même manière en un compte de capitaux propres "apports non appelés". Lors de la libération, les montants versés seront comptabilisés dans le compte "capitaux propres" indisponible.

Il convient de noter que ces "capitaux propres indisponibles" peuvent être rendus disponibles moyennant une décision d'assemblée générale modifiant les statuts.

Quelles conséquences comptables?

La Commission des normes comptables (CNC) a publié l'avis 2019/14 intitulé "Passage de la SPRL à capital à la SRL sans capital" (disponible sur le site www.cnc-cbn.be).

Cet avis donne des exemples simples du transfert du compte "100 Capital souscrit" vers un compte "1119 Autre apport indisponible hors capital" et du transfert de la réserve légale vers le compte "1311 Réserves statutairement indisponibles".

Pour les sociétés qui, fin 2019, n'entraient pas encore dans le champ d'application du CSA, ces transferts se sont opérés de plein droit au 1^{er} janvier 2020 et les écritures comptables actant ce transfert doivent être enregistrées à cette même date, peu importe la date de clôture de l'exercice comptable.

Quelques points n'ont pas été examinés par la CNC

L'avis 2019/14 n'aborde pas les situations dans lesquelles le capital est constitué d'éléments autres que de véritables apports (capital réellement versé ou primes d'émission). Cet aspect devient particulièrement délicat lorsque l'assemblée générale extraordinaire décide de rendre les apports disponibles.

Tant qu'il s'agit de réserves disponibles ou de réserves légales qui ont été incorporées au capital, cela ne présente pas de problèmes.

En revanche, lorsque des plus-values de réévaluation ou des réserves immunisées ont été incorporées, la plus grande prudence s'impose pour ne pas perdre l'immunisation (non-respect de la condition d'intangibilité) ou au vu du risque d'infraction résultant d'une distribution non autorisée de la plus-value de réévaluation. Nous recommandons alors de porter les montants en question dans leurs comptes d'origine (I2 ou I32).

Quelle est la situation des SCRL?

Une loi du 28 avril 2020 a modifié les dispositions transitoires de la loi du 23 mars 2019 instaurant notamment le CSA. Suite à cette loi, une distinction doit être opérée entre les différentes SCRL.

- Si la SCRL répond à la définition figurant à l'article 6 : l CSA (une société qui s'inspire de l'idéal coopératif et dont, par conséquent, la recherche du profit ne constitue pas le but principal), au 1^{er} janvier 2020, elle est devenue de plein droit une SC qui, comme la SRL, n'a pas de capital. Ce qui est exposé ci-dessus pour les capitaux propres de la SRL s'applique à la SC, étant entendu que la part fixe du capital est transférée vers un compte "1119 Autre apport indisponible hors capital" et la part variable du capital vers un compte "1109 Autre apport disponible hors capital".
- En revanche, si la SCRL ne répond pas à la définition de l'article 6 : l CSA, ses capitaux propres ne sont pas modifiés tant que les statuts de la société ne sont pas adaptés au CSA. Ces SCRL ne pourront jamais devenir des SC. L'adaptation des statuts au CSA doit être opérée au plus tard le 31 décembre 2023. Les SCRL qui à la date du 1^{er} janvier 2024 n'auront pas été transformées en une autre forme juridique sont à cette date transformées de plein droit en SRL et deviennent des sociétés sans capital. La modification des capitaux propres de ces SCRL "sans esprit coopératif" ne s'opère qu'à la date du passage vers le CSA.

Suite à l'entrée en vigueur des dispositions impératives du CSA au 1^{er} janvier 2020, les SPRL qui n'ont pas encore adapté leurs statuts au nouveau Code sont à cette date devenues des SRL dépourvues de capital. La situation est plus complexe pour les SCRL où deux situations sont possibles en fonction des buts de la société.

Jean Pierre Vincke
Réviseur d'entreprises honoraire

OBLIGATION D'INFORMATION PAR L'EMPLOYEUR LORSQUE LE TRAVAILLEUR EST DISPENSÉ DE PRESTATIONS DURANT LE PRÉAVIS

Dans le cadre de la mise en œuvre du "Jobs deal" (loi du 7 avril 2019, M.B., 19 avril 2019), l'obligation d'inscription du travailleur licencié comme demandeur d'emploi se voit anticipée. Elle s'accompagne, dans certains cas, d'une obligation d'information écrite par l'employeur.

Obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi

Lorsqu'un contrat de travail à durée indéterminée prend fin de manière unilatérale, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit le respect d'une période de préavis, tant en cas de licenciement que de démission. Les parties peuvent néanmoins s'accorder sur une dispense de prestations.

Le chômeur est, en vertu de la réglementation du chômage (art. 51, § 1^{er}, al. 2, 11^o, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991), réputé l'être par suite **de circonstances dépendant de sa volonté**, dans deux cas de figure en cas d'inscription tardive comme demandeur d'emploi.

■ **Dans le premier cas**, celui du maintien du contrat de travail durant la période de préavis, mais avec dispense de prestations de travail, si le chômeur ne s'est pas inscrit comme demandeur d'emploi **dans les deux mois** à compter du jour où il a été au moins partiellement dispensé de prestations. Il y a alors lieu d'avoir égard au nouvel article 37/12 de la loi du 3 juillet 1978, qui dispose que, lorsque, d'un commun accord avec le travailleur, l'employeur dispense celui-ci d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis, il est tenu d'informer le travailleur par écrit du fait que, **dans le mois qui suit la dispense de prestations**, celui-ci doit s'inscrire auprès du Service régional de l'emploi de la région dans laquelle il est domicilié.

■ **Dans le second cas**, celui d'une rupture de contrat immédiate avec indemnité compensatoire de préavis, si le chômeur ne s'est pas inscrit comme demandeur d'emploi **dans les deux mois** à compter du premier jour de la période couverte par cette indemnité. Le travailleur est alors informé de son obligation d'inscription *via* le certificat de chômage C4 qui lui est délivré à l'issue de son occupation.

Une obligation d'information par écrit

Pour que le travailleur ne perde pas de vue son obligation d'inscription, l'employeur doit ainsi l'en informer par écrit lorsqu'il s'accorde avec lui sur une dispense de prestations durant le préavis.

Nous ne pouvons à ce sujet que conseiller la rédaction d'une convention octroyant la dispense de prestations et mentionnant l'obligation du travailleur de s'inscrire rapidement (et potentiellement avant même que son contrat de travail prenne effectivement fin) comme demandeur d'emploi.

Quid en cas de manquement?

Aucune sanction spécifique n'est en revanche prévue si l'employeur manque à son obligation d'information. Il convient dès lors de se référer au droit commun de la responsabilité à ce sujet.

Que cela soit par le biais d'une mention écrite dans le C4 en cas de rupture de contrat immédiate ou, par exemple, dans une convention de dispense de prestations de travail durant le préavis, l'employeur est tenu d'informer le futur chômeur de son obligation d'inscription comme demandeur d'emploi endéans les nouveaux délais légaux.

Steve Gilson et France Lambinet

Avocats au barreau de Namur

**SUR WWW.FEDERIA.IMMO/FR/DAY-TO-DAY,
RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES DAY-TO-DAY.**



Comité de rédaction : Nathalie Demortier, Charlotte De Thaye, Anne Eloy, Sandrine Galet, Cécile Hekkers, Gilles Jossen, Jean-Pierre Lannoy et Muriel Masson.

Mise en page : www.babaproductions.be