

# DAY-TO-DAY

03.2022

## 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](mailto:federia@federia.immo)** !

En collaboration  
avec Anthemis



GESTION

## QUELLES SONT LES ÉTAPES IMPORTANTES VERS UNE TRANSMISSION RÉUSSIE ?

Une transmission d'entreprise, mûrement réfléchi par le dirigeant, doit se préparer et s'anticiper. Il s'agit d'un processus qui peut s'avérer long et plusieurs étapes sont indispensables.

### Préparer le dossier de cession

**Avant de faire savoir que l'agence est à remettre, il est conseillé de réaliser un diagnostic complet de l'entreprise.** Cette étape consiste à établir un inventaire précis portant sur les différents aspects de l'entreprise (financier, juridique, social, commercial...). C'est aussi l'occasion de sortir les actifs non nécessaires à l'exploitation et de nettoyer les comptes pour éviter toute discussion ultérieure inutile.

Cette analyse permettra de définir les forces et faiblesses de l'entreprise et de mettre en place, si nécessaire, des actions pour améliorer les valeurs de l'agence et/ou ses lacunes éventuelles. Elle permettra également de pouvoir anticiper les éventuels freins à la cession que l'acquéreur potentiel pourrait utiliser lors des négociations dans le but de faire baisser le prix de cession.

### Estimer la valeur de l'entreprise

**L'évaluation est une étape importante qui peut être assez complexe sans l'aide d'un professionnel.**

Il existe une multitude de méthodes pour évaluer une entreprise qui se concentrent principalement en trois grandes catégories : la valeur patrimoniale (ce qu'elle possède), la valeur de rendement (ce qu'elle rapporte) et la capacité à générer des flux de trésorerie (ce que la banque est prête à financer). D'autres facteurs peuvent également influencer cette évaluation, tels que les ressources humaines, son positionnement concurrentiel, la réglementation et les usages du marché.

L'objectif de la valorisation est de connaître la juste valeur de l'entreprise sur le marché et d'éviter ainsi de proposer un prix en décalage avec celui-ci.

### Trouver le repreneur tout en restant discret

**Avant de lancer l'information sur les réseaux externes, renseignez-vous de façon informelle dans votre entourage professionnel.** Il n'est pas rare que le repreneur potentiel ne soit pas loin. Il peut s'agir d'un membre de la famille qui manifeste le désir de reprendre le flambeau ; ou, si vous avez des salariés, se trouve peut-être parmi eux le profil idéal.

### Négocier et conclure

**Un accord de confidentialité (N.D.A.) signé avant toute négociation est conseillé** afin que l'acquéreur potentiel s'engage à ne pas faire un mauvais usage des informations qui vont lui être présentées. Ne donnez aucune information essentielle avant d'avoir signé cet accord.



Vient ensuite le jeu des négociations lors duquel l'aspect humain peut parfois prendre le dessus. Il ne faut cependant pas oublier les aspects techniques.

Une fois que chacune des parties s'est accordée sur le prix et les modalités de cession, une convention de vente pourra être établie.

### Accompagner le successeur

Le cédant est souvent la personne clé qui dispose des compétences essentielles et de toutes les informations sur la structure et ses partenaires. **Un accompagnement par le cédant est souvent nécessaire pendant une période déterminée** pour

permettre d'assurer la transition avec le personnel et présenter le nouveau dirigeant aux différentes relations d'affaires.

**Sandy Froesch**

*Expert-comptable stagiaire I.T.A.A.*

**Bien préparer sa cession est la clé d'une transmission réussie. Il est préférable de se faire accompagner par des professionnels qui pourront, tout au long du processus de transmission, vous conseiller à travers ces différentes étapes qui nécessitent des compétences multidisciplinaires.**



JUSTICE

## À QUOI SERT LA COUR CONSTITUTIONNELLE ?

La Cour constitutionnelle dispose d'un monopole pour contrôler la constitutionnalité des normes législatives en Belgique. **Qu'est-ce que cela implique et comment la Cour peut-elle être saisie ?** Rien de tel qu'un bref aperçu de la Cour pour comprendre le rôle qu'elle joue dans l'ordre juridique belge.

### Le double rôle de la Cour

La Cour constitutionnelle a été créée pour vérifier que les différents législateurs, fédéral et fédérés, agissent bien dans le champ de leurs **compétences** respectives. Tel décret communautaire empiète-t-il ou non sur telle compétence de l'autorité fédérale ? La compétence de la Cour a évolué par la suite. Aujourd'hui, la Cour contrôle aussi que les normes législatives (les lois fédérales, bien sûr, mais aussi les décrets et les ordonnances fédérés) respectent **les droits fondamentaux** garantis par la Constitution, comme les principes d'égalité et de non-discrimination et le droit de propriété. La Cour inclut par ailleurs dans son contrôle les droits garantis en droit international et en droit européen.

### Une compétence limitée

Il est important de souligner que la Cour n'est pas compétente pour contrôler la constitutionnalité des normes qui ne sont pas de nature législative. Ainsi, elle ne pourrait pas contrôler des arrêtés royaux, des règlements communaux, ni encore des décisions judiciaires.

### Comment la saisir ?

Lorsqu'une norme législative est publiée au *Moniteur belge*, toute personne étant directement affectée par la norme, ainsi que les gouvernements et les présidents des assemblées législatives disposent en principe d'un délai de six mois pour en demander l'annulation devant la Cour. Le recours en annulation peut être assorti d'une **demande de suspension**. À cet effet, le requérant doit notamment démontrer qu'en l'absence de suspension, il subirait un préjudice grave et difficilement réparable. Il existe une deuxième manière de saisir la Cour. Imaginons que, à l'occasion d'un litige devant une juridiction, une partie soutienne que la loi normalement applicable au litige est discriminatoire. Dans un tel cas, le juge doit en principe poser une question préjudicielle à la Cour, qui statuera sur la conformité de la loi

à la Constitution. Il est important de souligner que seules les juridictions peuvent poser des **questions préjudicielles**. Une autorité administrative ne le peut pas. Par ailleurs, ici, aucune condition de délai ne s'applique : la Cour a récemment statué sur un décret révolutionnaire de 1794.

### Une jurisprudence variée

Depuis sa création, la Cour a rendu des arrêts dans de nombreuses branches du droit. Il n'est pas rare que la Cour soit saisie de problèmes intéressant la pratique immobilière et qui concernent, par exemple, le droit du bail, le droit des contrats, la fiscalité notamment immobilière, ou encore, il n'y a pas si longtemps, l'exercice de la profession d'agent immobilier.

### Les effets des arrêts

La Cour ne rend pas des avis, mais des arrêts. Les effets de ces arrêts varient selon qu'ils sont rendus sur recours en annulation ou sur question préjudicielle. Les arrêts font en tout cas autorité et ne sont pas susceptibles de recours. En

cas d'annulation, la norme disparaît de l'ordre juridique et est censée n'avoir jamais existé. Sur question préjudicielle, si la Cour juge la norme inconstitutionnelle, le juge qui a posé la question doit l'écartier pour la solution du litige dont il est saisi. Notons que lorsqu'elle déclare inconstitutionnelle une norme législative ou qu'elle l'annule, la Cour peut en maintenir les effets pour une période limitée, par exemple pour préserver la sécurité juridique.

**Martin Vrancken**

*Référéndaire à la Cour constitutionnelle  
Maître de conférences à l'ULiège*

La Cour constitutionnelle occupe une place à part dans le paysage juridictionnel belge. Du fait de son monopole pour contrôler la constitutionnalité des normes législatives, la Cour a une incidence considérable sur le développement et la pratique du droit dans bien des matières, dont le droit immobilier.

## FISCAL

# LES LOCAUX DE L'AGENCE IMMOBILIÈRE : LOCATION, ACHAT, DÉMEMBREMENT ? QUELLE FORMULE PRIVILÉGIÉE DANS QUELS CAS ? (PARTIE 3)

L'objet de cette contribution est d'offrir un aperçu des enjeux fiscaux relatifs aux locaux de l'agence immobilière selon que ceux-ci sont loués ou achetés. Concentrons-nous cette fois sur l'acquisition en démembrement.

### Le démembrement

Le démembrement est la séparation, en droit civil, des prérogatives de la propriété d'un bien entre plusieurs personnes. Ces prérogatives sont au nombre de trois : le droit d'user du bien, le droit d'en tirer des revenus et le droit d'en disposer.

Le droit démembre le plus connu est le droit d'usufruit. Il permet à son titulaire d'user du bien et d'en recueillir les revenus. Le droit de disposer du bien appartient quant à lui au titulaire du droit de nue-propriété. Lorsque l'usufruit et la nue-propriété sont réunis dans le chef d'une seule et même personne, celle-ci devient pleine propriétaire.

### Démembrement usufruit/nue-propriété

Dans le cadre d'un démembrement usufruit/nue-propriété, la société acquiert un usufruit d'une certaine durée (en général 20 ans au moins) et le dirigeant d'entreprise personne physique acquiert la nue-propriété.

### Traitement fiscal dans le chef de la société

La société va pouvoir déduire fiscalement les intérêts de l'emprunt et les amortissements de sa base imposable à l'impôt des sociétés. La valeur d'acquisition de l'usufruit (en ce compris donc la valeur "terrain") s'amortira sur la durée de celui-ci. L'acquisition de l'usufruit sera donc financée par des revenus bruts.



Les droits d'enregistrement et les frais accessoires à l'acquisition de l'usufruit (12,5 % à Bruxelles et en Wallonie, 10 % en Flandre) sont déductibles fiscalement l'année de l'acquisition.

En "régime de croisière", le précompte immobilier, les frais d'entretien et l'amortissement sur les aménagements seront également déductibles.

Les loyers seront imposables, mais les charges d'intérêts et d'amortissements viendront s'y imputer, diminuant considérablement, voire totalement, la base imposable.

### Traitement fiscal dans le chef du dirigeant

Le financement au départ de revenus "nets" est limité à la valeur d'acquisition de la nue-propiété.

À terme, à l'extinction du droit d'usufruit, le dirigeant devient plein propriétaire de l'immeuble, de sorte qu'il pourra, le cas échéant, le céder en réalisant une plus-value exonérée à l'impôt des personnes physiques.

Le démembrement permet donc de financer pour partie une acquisition immobilière avec des revenus bruts plutôt que nets.

### Les points d'attention et risques d'une telle acquisition

Une opération d'acquisition démembrée n'est pas sans risques sur le plan fiscal. Il faudra veiller à constituer un dossier de nature à convaincre l'administration fiscale de l'intérêt d'une telle acquisition pour la société.

Lors de l'acquisition, les parties seront attentives à la valorisation adéquate de la nue-propiété et de l'usufruit et, en "régime de croisière", elles veilleront tout particulièrement à ce que le nu-propiétaire prenne à sa charge les "grosses réparations" à effectuer dans l'immeuble : réparation de la toiture, travaux de stabilité, etc.

**François Collon**

*Avocat au barreau de Bruxelles*

**L'acquisition démembrée par laquelle une société acquiert un usufruit temporaire et son dirigeant une nue-propiété permet de financer l'acquisition d'un immeuble pour partie grâce à des revenus bruts. À terme, lorsque l'usufruit s'éteint, la personne physique peut vendre l'immeuble avec une plus-value exonérée d'impôt.**

## L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT, UN MOMENT CLÉ À BIEN PRÉPARER DE PART ET D'AUTRE !

Sur un marché de l'emploi où les talents sont de plus en plus rares, on est en droit de se demander qui a le plus "à perdre" au moment de l'entretien d'embauche... Au fond, le candidat pourrait se présenter face à l'employeur en étant plutôt détendu puisque, si ce n'est celui-ci, ce sera le suivant ! En revanche, du côté de l'employeur, attention de ne pas rater l'occasion de "capturer" un vrai potentiel, puisque celui-ci est, par définition, plutôt rare. Le rapport de force n'est pas aussi inversé que certains le prétendent, mais il s'est clairement rééquilibré au cours de ces dernières années. Une réalité qui invite les chefs d'entreprise et autres recruteurs à bien préparer leurs entretiens de recrutement...

L'équilibre entre, d'une part, les questions à poser afin de comprendre les motivations et centres d'intérêt du candidat et, d'autre part, les arguments à développer pour le séduire, a clairement évolué ces derniers temps.

Dans une première phase, il est important aujourd'hui de poser le cadre. Ce qui veut dire expliquer en toute transparence les principes qui régissent le fonctionnement quotidien de l'entreprise : sa culture, bien sûr, mais aussi son rythme

de fonctionnement, la nature des relations entre collègues et avec le management direct, les objectifs à atteindre... et aussi vérifier que ces éléments sont compatibles avec ce que le candidat envisageait avant la rencontre, tout comme avec ce qu'il attend de la part de son futur employeur.

### Réinventer la liste des questions "classiques"

Lorsque vient le moment de sonder et d'approfondir le profil du candidat, de comprendre son mode de fonctionnement, mieux vaut désormais éviter les poncifs. Nous avons déjà pu constater que les traditionnelles questions telles que "Quels sont vos qualités et vos défauts ?" ou "Où vous voyez-vous dans 5 ans ?" ne donnent pas d'indications pertinentes quant aux possibilités de collaboration immédiate. Pourquoi ? Parce qu'il n'appartient pas au candidat de vous dévoiler ses propres faiblesses et que nul ne peut raisonnablement s'avancer sur des perspectives à aussi long terme que 5 ans compte tenu de la vitesse à laquelle les activités et les carrières se transforment.

Il convient de vérifier, en mode conversation, l'environnement de travail qui convient au candidat, la nature de sa relation avec l'autorité (et donc avec son manager), son positionne-

ment vis-à-vis du collectif, ou encore le type d'organisation qui pourrait se marier de la meilleure manière avec ses "impératifs" personnels (en clair, sa sphère privée).

En effet, l'entretien de recrutement vise avant tout à déterminer s'il y a un accord possible entre les besoins des deux parties : ceux de l'organisation en manque de forces vives pour mener et développer ses activités, et ceux des individus susceptibles de la rejoindre.

Aujourd'hui, il est bon de rappeler à quel point les attentes en termes de flexibilité (possibilité de travailler à domicile, horaires variables, utilisation de formules alternatives de rémunération, personnalisation du nombre de jours de congé...) ont pris le pas sur les négociations salariales lorsqu'il s'agit de confirmer l'intérêt des parties envers une future collaboration.

L'enjeu central de l'entretien de recrutement consiste donc à jeter les bases d'un accord, des bases solides, et à lever les éventuels malentendus quant à ce que l'on attend l'un de l'autre. C'est lorsque cette vérification a bien été menée que nous pouvons commencer à nous projeter ensemble dans l'avenir, en veillant d'ailleurs à trouver des talents différents puisque, faut-il le rappeler, la diversité reste à coup sûr le meilleur moyen de faire progresser nos entreprises.

**Jean-Paul Erhard**

*Managing Partner Peoplesphere*

## CONCLUSION

Dans sa configuration "moderne", l'entretien de recrutement n'a sans doute jamais été aussi proche du premier rendez-vous. Il s'agit non seulement de se séduire mutuellement, mais aussi de vérifier rapidement si les fondamentaux des deux intervenants sont bel et bien compatibles. Une recherche de cohérence bien nécessaire avant de se lancer dans l'aventure ensemble.

**SUR [WWW.FEDERIA.IMMO/FR/PUBLICATIONS](http://WWW.FEDERIA.IMMO/FR/PUBLICATIONS),  
RETROUVEZ L'ENSEMBLE DES DAY-TO-DAY.**