

Pensions complémentaires

Le volet fiscal de la réforme enfin au Parlement !

JEAN BAETEN

Conseiller fiscal de la FEB

Conseil fiscal

Dans le cadre de la réforme des pensions complémentaires mise en oeuvre par le Premier ministre et par le ministre des Pensions, le Gouvernement avait chargé le ministre des Finances d'apporter les modifications nécessaires à la législation fiscale en vue de la mettre en conformité avec le projet de loi déposé au Parlement en juillet 2001. Les propositions de textes ont été déposées à la Chambre dans le courant du mois de janvier 2003, après plus de 18 mois de travaux (document n° 1340/007). Il ressort de ces textes que c'est une refonte complète de certaines règles fiscales fondamentales régissant les pensions et les assurances complémentaires à ces pensions qui a été opérée. Dans la mesure où cette réforme entraînera de profonds changements pour les entreprises, leurs travailleurs et leurs dirigeants, il est donc essentiel de s'y préparer activement dès maintenant. Les principaux changements et leurs conséquences sont résumés ci-après'.

Le projet de loi sur les pensions complémentaires a abouti à une réécriture complète de la fiscalité applicable au deuxième pilier des pensions (les pensions qui sont constituées pour les salariés et les dirigeants d'entreprise par l'intermédiaire de l'entreprise), à savoir :

- les engagements collectifs de pension, qui peuvent être financés tant par un fonds de pension que par une assurance de groupe et qui recouvrent :
 - les plans ordinaires (qu'ils soient sectoriels ou d'entreprise) ;
 - les nouveaux plans sociaux (qui peuvent aussi être organisés tant au niveau sectoriel que de l'entreprise).
- et les engagements individuels de pension qui comprennent :
 - les "anciennes" promesses de pension ;
 - les "nouveaux" engagements individuels de pension ;
 - le nouveau régime de la continuation à titre individuel.

Outre les engagements de pension proprement dits, le volet fiscal – contrairement au volet social – couvre également les assurances complémentaires qui sont souscrites par l'intermédiaire de l'entreprise (l'incapacité de travail, l'hospitalisation et les frais médicaux, les assurances dépendance,

les assurances affections graves, etc.).

Les textes apportent des modifications tant en matière d'impôt sur les revenus qu'en matière de taxes assimilées au timbre qui grèvent les cotisations et primes payées.



1. LES ENGAGEMENTS COLLECTIFS «ORDINAIRES» DE PENSION

Les engagements collectifs "ordinaires" de pension correspondent en pratique aux plans collectifs actuels, auxquels s'ajouteront les plans sectoriels soumis au même régime fiscal. Ces engagements sont ceux qui ont connu le moins de changements sur le plan fiscal. Les règles qui s'y appliquent visent indistinctement tant les travailleurs salariés que les dirigeants d'entreprise rémunérés régulièrement.

1.1. Financement de l'engagement de pension

1.1.1. Déduction des cotisations patronales/de l'entreprise

Les cotisations patronales/de l'entreprise versées en exécution d'engagements collectifs de pension resteront déductibles dans les mêmes limites et dans les mêmes conditions que celles qui sont applicables actuellement (art. 52, 3°, b) et 59 CIR). La justification du



La réforme des pensions engendrera de profondes modifications pour les entreprises, leurs dirigeants et leur personnel.

Le texte confirme également l'application des mêmes règles pour les versements effectués en branche 23. Dans le cas des dirigeants d'entreprise, l'article 195, § 1er CIR (inchangé) rappelle enfin la condition du paiement de rémunérations régulières auxquelles les versements doivent se rapporter.

Ceci implique qu'aucune remise en cause de la « règle des 80% » n'est envisagée dans son principe. Seul un renforcement des obligations des organismes de pension en matière de contrôle de l'application de la limite est prévu. Une attestation de conformité à la limite de 80 % devra être établie aux hypothèses suivantes :

- instauration d'un règlement de pension ou d'une convention individuelle de pension complémentaire
- modification de ce règlement ou de cette convention
- constatation par l'organisme de pension d'un dépassement de la limite.

1.1.2. Exonération des cotisations patronales/de l'entreprise comme avantage de toute nature

Dans un souci de sécurité juridique, l'article 38 CIR est modifié afin d'y confirmer expressément que, dans le chef des bénéficiaires (salariés ou dirigeants d'entreprise), les avantages qui résultent du paiement de cotisations ou primes prises en charge par l'entreprise en exécution d'engagements de pension complémentaire, ne constituent pas des avantages de toute nature.

Une condition supplémentaire – dont nous ne comprenons pas l'utilité – est introduite à l'article 38, § 1er, 19° nouveau CIR. Il faut, pour que l'exonération s'applique, que les cotisations soient déductibles des revenus de l'entreprise en vertu de l'article 195, § 1er, al. 2 CIR.

Cette exonération ne s'appliquerait donc pas aux dirigeants d'entreprise qui ne perçoivent pas de rémunérations périodiques et régulières de leur entreprise. Pour ces derniers, les cotisations et primes seront toujours taxables comme avantages de toute nature (ce qui est contraire à la situation actuelle pour des plans collectifs), bien qu'elles ne soient pas déductibles dans le chef de l'entreprise à titre de rémunérations (article 195, § 1er, al. 2 CIR) et qu'elles pourraient donner lieu à taxation des prestations ultérieures (ce que le Ministre a semblé vouloir exclure selon ses déclarations au Parlement).

Outre le cas des dirigeants d'entreprise non rémunérés régulièrement, cette condition retirera également sans aucune justification le bénéfice de l'exonération aux dirigeants d'entreprise d'entités non soumises à l'impôt des sociétés ou à l'impôt des non-résidents sociétés, pour lesquelles les cotisations en cause ne constituent pas, en raison de leur assujettissement à l'impôt des personnes morales, des charges déductibles.

1.1.3. Réductions d'impôt pour les cotisations personnelles

Les cotisations personnelles des travailleurs et des dirigeants d'entreprise à un plan collectif donneront également droit à une réduction d'impôt dans les mêmes limites et dans les mêmes conditions que celles de l'entreprise, comme c'est le cas actuellement (art. 145¹, 1° et 145³ CIR).

1.1.4. Transfert de réserves

L'article 364ter CIR continuera d'exonérer les cas de transferts de réserves. L'article est toutefois modifié, afin de remédier à une incohérence du texte actuel qui n'autorisait pas ces transferts lorsque l'ancien et le nouvel employeur étaient affiliés auprès du même organisme de pension. Dans un sens moins favorable, l'article est également modifié afin de préciser que le transfert n'est exonéré que s'il a lieu vers des "engagements similaires", ce qui signifie que les transferts doivent toujours avoir lieu vers des engagements qui se situent dans le deuxième pilier des pensions.

1.1.5. Taxes assimilées au timbre

Le taux de la taxe sur les contrats d'assurance (de 9,25%) reste réduit à 4,4% pour les cotisations et primes relatives aux engagements collectifs en matière de pension (art. 175¹ CTAT en projet).

Ce taux réduit pourra cependant être remis en question pour les plans dits « collectifs », comme, par exemple, un règlement existant ou une convention d'entreprise qui couvrirait à la fois les couvertures vie ou décès et d'autres couvertures telles que l'incapacité de travail ou l'hospitalisation (175¹, §3 CTAT en projet). Ces plans seront soumis aux trois nouvelles conditions suivantes :

- que le plan soit accessible d'une

manière identique et non discriminatoire à tous les affiliés ;

- que les engagements décès, incapacité de travail et frais médicaux puissent être soustraits sans exclusion sur base d'un examen médical lorsque plus de 10 personnes sont affiliées au plan ;
- que le plan soit géré de manière différenciée par l'organisme de pension.

La deuxième condition a encore été complétée pour les plans dits "cafétéria" (définis comme étant les plans collectifs pour lesquels un budget de prime global est prévu pour tous les affiliés, chacun d'entre eux étant libre de déterminer l'utilisation de ce budget de prime en le ventilant entre les différents engagements offerts dans le plan). Ces plans devront toujours comporter un engagement et une couverture standards qui s'appliqueront à défaut de choix, et auxquels l'interdiction d'exclusion sur la base d'un examen médical s'appliquera. Ces couvertures et engagements standards devront être précisés dans le règlement et avoir un contenu « significatif ». Selon le Gouvernement, « la notion 'significative' doit être interprétée à partir des besoins raisonnables de l'adhérent et en tenant compte de son budget de prime. (...) Si cette couverture standard n'est pas 'significative' et si le but de celle-ci est d'éviter l'acceptation médicale, tout le plan est assujéti au tarif de 9,25% ». Il n'est pas certain que cette disposition soit réellement source de sécurité juridique pour les plans cafétéria !

La troisième condition précitée vise à compléter une mesure de disqua-

lification qui est prévue en matière d'impôts directs pour les « plans collectifs » (y compris les plans cafétéria) qui ne font pas l'objet d'une gestion différenciée par l'organisme de pension. Pour ces engagements, l'article 38, § 3 CIR en projet prévoit que l'exonération comme avantage de toute nature des avantages qui résultent du paiement de cotisations ou primes prises en charge par l'entreprise n'est pas applicable.

En matière d'impôts indirects, à défaut de respecter une des trois (quatre pour les plans cafétéria) conditions précitées, ce seront toutes les cotisations et primes (y compris donc celles en matière de pension) qui seront soumises au taux de 9,25%, bien que le Conseil d'Etat ait relevé le caractère disproportionné de cette possible augmentation du taux à 9,25%, soit plus du double.

Une période transitoire de 5 ans sera toutefois prévue pour s'adapter à ces conditions. En pratique, comme la grande majorité des plans existants (qu'il s'agisse ou non de plans « cafétéria ») sont régis par des règlements qui comportent au moins deux garanties, ces modifications concerneront la quasi totalité des entreprises.



1.1.6. Mobilité transfrontalière

Dans les textes déposés à la Chambre, le Gouvernement

confirme qu'il a décidé (provisoirement) de n'intégrer aucune dimension européenne dans notre législation fiscale, et ce en violation flagrante avec la législation et la jurisprudence européennes, comme l'a démontré le Conseil d'Etat. Il suffit de renvoyer à ce sujet à l'exposé détaillé que le Conseil d'Etat consacre à cette question. Mieux même, l'Administration fiscale, dans la note consacrée à cet avis qu'elle a transmise le 21 novembre 2002 au ministre des Finances, déclare sans équivoque possible qu'elle peut souscrire aux remarques formulées par le Conseil d'Etat. Et elle propose au Gouvernement d'adapter elle-même les dispositions litigieuses à la situation européenne.

Tout ceci rend incompréhensible la décision prise par le Gouvernement de reporter les adaptations requises dans le cadre d'une réforme distincte et ultérieure. Outre qu'aucun argument ne permet de donner une quelconque justification à cette décision, elle intervient précisément au moment où la Commission européenne a décidé de lancer une procédure en infraction contre la Belgique pour non-conformité de notre législation fiscale et où l'arrêt Danner a définitivement enterré, pour ce qui concerne le deuxième pilier des pensions, l'argument de la cohérence fiscale utilisé précédemment par la Belgique (CJCE, arrêt C-136/00 du 3 octobre 2003, Actualités fiscales, 2002, n° 38). A tout le moins, une adaptation minimaliste des textes, comme proposée par le Conseil d'Etat, devrait elle être effectuée pour les travailleurs détachés. Cette dernière adaptation découle en effet directement de l'objectif de mise en conformité des textes fiscaux au projet de loi PC (ce que requiert l'article 80 du projet de loi).

1.2. Imposition des prestations

1.2.1. Participations bénéficiaires

Les participations bénéficiaires seront systématiquement soumises à la taxe de 9,25% dans le chef de l'organisme de pension lors de leur répartition, pour être ensuite exonérées d'impôt sur le revenu lors du paiement des prestations.

1.2.2. Imposition distincte

Le régime d'imposition distincte des pensions collectives organisé à l'article 171 CIR sera à la fois amélioré (harmonisation du régime de taxation de tous les engagements collectifs de pension sur la base du régime actuellement applicable aux assurances de groupe) et plus restrictif - par une limitation du nombre de cas donnant lieu à une taxation distincte, à savoir uniquement en cas d'attribution des capitaux et valeurs de rachat :

- à l'occasion de la mise à la retraite,
- à partir de l'âge de 60 ans,
- ou à l'occasion du décès.

La taxation distincte n'impliquera donc désormais plus, comme c'est en partie le cas actuellement, qu'il soit mis fin préalablement aux activités professionnelles en cas d'attribution à partir de l'âge de 60 ans. Cette situation n'est pas compromise par le principe d'attraction prévu à l'article 32 CIR pour les dirigeants d'entreprise. Le Gouvernement a en effet précisé que le principe d'attraction ne sera pas appliqué aux pensions complémentaires visées par le projet de loi (seules les pensions directement octroyées par l'entreprise y seront encore soumises).

Quid du rachat des réserves ?

Le projet de loi prévoit une période transitoire en ce qui concerne l'interdiction absolue de rachat ou de liquidation des prestations avant

l'âge de 60 ans. Rappelons en effet que l'interdiction de rachat avant l'âge de 60 ans ne sera pas applicable jusqu'au 31 décembre 2009 pour les engagements de pension existants et pour ceux prévoyant un terme à partir de 58 ans qui seront conclus dans les 6 mois de la publication de la loi.

Pour tous ces engagements, ce seront les règles actuelles de taxation qui continueront de s'appliquer jusqu'en 2009, en vertu d'une disposition transitoire (article 515 quater CIR en projet) qui reprendra le texte des dispositions concernées de l'article 171 CIR actuel.

1.2.3. Conversion en rente fictive

Le régime spécial de conversion en rente fictive applicable à la première tranche de 50.000 EUR de capital ou de valeur de rachat d'une pension complémentaire, qui a fait l'objet d'avances sur prestations ou qui a servi à la garantie ou à la reconstitution d'emprunts hypothécaires, est maintenu (art. 169 CIR). Le texte fiscal est toutefois plus restrictif que le texte social, puisqu'il prévoit qu'il doit s'agir de la seule habitation située en Belgique.

1.2.4. Encouragement des paiements en rentes

Un des objectifs de base de la future loi est d'encourager les paiements de pension sous la forme de rentes. Il n'y a toutefois aucun changement par rapport à la situation actuelle.

Lorsque la liquidation s'effectue directement sous la forme de rente, celle-ci est imposable aux taux progressifs, avec application des réductions d'impôts pour revenus de remplacement.

Lorsque la liquidation sous forme de capital est autorisée par le plan de pension, ce capital sera taxé distinctement, comme mentionné précédemment. Le capital net pourra ensuite faire l'objet d'une constitu-

tion de rente viagère moyennant abandon de ce capital auprès de l'organisme de pension (qui sera désormais obligé par la loi de répondre favorablement à la demande du travailleur). L'intérêt compris dans la rente ainsi obtenue sera imposé comme revenu mobilier, au taux de 15% calculé forfaitairement sur 3% du capital abandonné.



2. PLANS SOCIAUX DE PENSION

Sur le plan fiscal, les nouvelles règles applicables en matière d'engagements collectifs « ordinaires » de pension seront intégralement applicables au volet « pension » inclus dans les plans sociaux.

Pour être considérés comme « plans sociaux de pension », ces derniers devront en outre remplir un certain nombre de conditions supplémentaires, parmi lesquelles l'obligation d'inclure un engagement de solidarité dans l'engagement de pension. Cet engagement de solidarité devra encore être précisé dans un arrêté royal qui sera délibéré en Conseil des ministres. Ces plans devront en outre faire l'objet d'une gestion différenciée.

En contrepartie, ces plans sociaux bénéficieront d'incitants fiscaux spécifiques visant à favoriser leur financement, à savoir :

- une exonération totale de la taxe annuelle de 4,4% sur les contrats d'assurance pour les cotisations (tant de solidarité que de pension) versées pour financer ces engagements, moyennant une affectation de l'intégralité de l'avantage fiscal au financement des engagements de solidarité, et,
- la déduction des cotisations patronales versées pour financer un engagement de solidarité aux mêmes conditions que les cotisations patronales versées

pour financer un engagement de pension complémentaire.



3. ENGAGEMENTS INDIVIDUELS DE PENSION

3.1. Les « nouveaux » engagements individuels de pension

Il y aura désormais une obligation d'extériorisation auprès d'un organisme de pension des engagements individuels de pension qui seront octroyés à partir de l'entrée en vigueur de la loi. Cette obligation d'extériorisation - qui ne concerne donc pas les engagements de pension existants et ceux qui ont été ou seront octroyés à des dirigeants d'entreprise mandataires indépendants - se réalisera par l'obligation de conclure un contrat d'assurance-vie individuelle qui devra être souscrit à titre définitif au bénéfice direct et immédiat du travailleur assuré (salarié ou indépendant). Ces engagements bénéficieront du même régime fiscal que celui qui s'applique aux engagements collectifs de pension. Ils seront donc particulièrement prisés par les dirigeants d'entreprise, au point même que d'aucuns prédisent que cette formule remplacera l'assurance de groupe pour ces derniers.

Pour les travailleurs salariés, les possibilités d'octroyer de tels engagements individuels de pension ont par contre été réduites de manière drastique dans l'article 6, § 1er du volet social du projet de loi. A ces contraintes, le Conseil des ministres du 30 janvier 2002 a encore ajouté une nouvelle limite fiscale, puisque les cotisations patronales seront plafonnées à un montant de 1.525 EUR par l'article 53, 22° CIR en projet (montant annuel non indexé). On notera, comme le Conseil d'Etat l'a relevé, l'absence de motivation de cette limitation fiscale. La justification qui accompagne l'amendement déposé à la Chambre s'est prudemment contentée de suppri-

mer sa référence initiale à la seule « volonté du Gouvernement » et à éluder toute autre motivation. Ceci établit clairement que la limite des 1.525 EUR n'a aucune justification.

3.2. Les engagements individuels de pension disqualifiés

L'exonération des cotisations de l'entreprise comme avantages de toute nature, prévue à l'article 38 nouveau CIR, ne sera pas applicable dans le chef de travailleurs salariés qui se verraient octroyer un engagement individuel de pension sans qu'il n'existe dans le même temps dans l'entreprise un engagement collectif accessible de manière identique et non discriminatoire aux travailleurs ou à une catégorie spécifique de ceux-ci. Elle ne s'appliquera pas non plus aux dirigeants d'entreprise qui ne perçoivent pas des rémunérations périodiques et régulières de leur entreprise.

Dans ces cas, les cotisations et primes seront donc taxables comme des avantages de toute nature. En ce qui concerne l'imposition des prestations, il y aurait taxation des prestations au taux distinct de 10%, même dans l'hypothèse où aucune réduction d'impôt n'aura été revendiquée dans le troisième pilier par le bénéficiaire du contrat (article 171, 2°, d) et 4°, f) CIR en projet). A la Chambre, le Ministre a toutefois déclaré que cette dernière situation ne serait pas conforme aux intentions du Gouvernement.

3.3. Les promesses individuelles de pension

Les promesses individuelles de pension sont des engagements de pension non extériorisés et qui peuvent être financés par la constitution au bilan d'une provision interne ou par une assurance dirigeant d'entreprise (ADE), ou être versés directement à charge du compte de résultats (capitaux gratuits).



Au stade de l'imposition des prestations, les capitaux attribués aux mandataires d'entreprise indépendants ainsi que dans le cadre de promesses de pension antérieures à l'entrée en vigueur du projet de loi continueront à entrer en considération pour la taxation distincte prévue à l'article 171, 4°, g) CIR actuel. Un nouvel article 171, 1°, h) CIR prévoit par contre que les nouveaux capitaux gratuits qui seront attribués en infraction à l'obligation d'extériorisation à partir de l'entrée en vigueur de la loi seront taxés à 33% (travailleurs salariés et dirigeants d'entreprise non mandataires).

Les capitaux payés directement par l'entreprise resteront déductibles en toute hypothèse, conformément aux règles actuelles. Par contre, les provisions éventuellement constituées et les primes d'une ADE qui serviraient à préfinancer l'octroi de nouveaux capitaux en infraction à l'obligation d'extériorisation ne seront pas déductibles, ce qui n'est pas cohérent.

Mesures transitoires

Le projet de loi prévoira un délai de 3 ans pour transformer une ADE

existante en un contrat d'assurance-vie individuelle appartenant au deuxième pilier. Cette transformation pourra s'effectuer soit par un transfert des capitaux concernés par l'entreprise d'assurance en vue de les affecter à une assurance-vie individuelle, soit par une attribution du bénéficiaire du contrat au profit exclusif du dirigeant d'entreprise concerné. Sur la base des textes actuels (art. 515 sexies CIR en projet), cette faculté ne serait offerte qu'aux seuls dirigeants d'entreprise au sens fiscal du terme.

Le projet de loi prévoira également la possibilité de transférer des provisions au bilan constituées avant l'entrée en vigueur du projet de loi à un contrat d'assurance-vie individuelle (art. 515 septies CIR en projet). Ces transferts ne seront pas considérés comme le paiement ou l'attribution d'une pension pour autant que les conditions et la limite visée aux articles 59 et 195 CIR aient été respectées jusqu'au moment du transfert. Pour les travailleurs salariés, certains commentateurs estiment que l'exonération ne sera possible que s'il existe déjà au moment du transfert un engagement collectif accessible à la catégorie de travailleurs dont fait

partie le bénéficiaire. L'exposé des motifs mentionne encore que, pour autant que l'engagement de pension existant n'ait pas été majoré, la limite des 1.525 EUR ne sera pas d'application au financement futur.

3.4. La continuation à titre individuel

Lorsqu'il n'y a pas d'engagement de pension chez son nouvel employeur, l'article 33 du projet de loi permet, sous certaines conditions, au travailleur (salarié) qui quitte son employeur de continuer individuellement le financement de sa pension complémentaire à concurrence de maximum 1.500 EUR par an. Ce régime de la continuation à titre individuel est soumis au même régime de taxation que les pensions issues d'engagements collectifs.



4. LES ASSURANCES COMPLÉMENTAIRES

Les assurances complémentaires pourront faire l'objet d'engagements tant collectifs qu'individuels.

4.1. Les assurances couvrant l'incapacité de travail

L'objectif du Gouvernement est d'établir un lien systématique entre la déduction de la prime par l'employeur ou l'entreprise et l'imposition de la prestation d'assurance.

Les cotisations - déductibles par la société moyennant le respect d'une nouvelle règle "des 100%" prévue à l'article 59 CIR en projet -, seront expressément exonérées d'impôt dans le chef des affiliés et ne constitueront donc pas pour eux des avantages de toute nature. Les indemnités, tant pour une incapacité temporaire que pour une incapacité permanente, seront quant à elles toujours imposables dès qu'elles auront été constituées au moyen de cotisations patronales/de l'entreprise.

Fiscalité

Comme l'a souligné C. Devoet (Actualités fiscales, 2002, n° 34), le Gouvernement a ainsi décidé d'intervenir d'autorité par le biais de la fiscalité dans les types de garanties offertes et de s'écarter des formules d'assurance actuellement pratiquées, bien qu'elles répondent parfaitement aux besoins des entreprises et de leurs travailleurs, pour y substituer d'autres rencontrant ses vues. Ceci pourrait impliquer une obligation pour les entreprises de revoir (et de renégocier) tous leurs contrats d'assurance existants !

Les contrats complémentaires couvrant l'incapacité de travail ont pourtant essentiellement pour but de réparer une atteinte à l'intégrité physique ou à la capacité de travail, et pas de compenser une perte de revenus en tant que telle. Il n'y avait dès lors aucune justification pour imposer que ces contrats complémentaires doivent désormais réparer une perte de revenus, alors que même le régime légal des assurances accidents du travail n'a pas cette finalité. A cette constatation s'ajoute également celle que la législation proposée est contraire à la jurisprudence de la Cour d'arbitrage, ce que tant le Conseil d'Etat que l'Administration fiscale (dans sa note d'analyse de l'avis) ont confirmé. Ces constatations ne font que mettre en évidence la nécessité de mise en conformité de ce texte avec le régime fiscal prévu à l'article 39, §1er CIR pour les indemnités légales.

Il est à noter que les engagements individuels en faveur de travailleurs salariés ou de dirigeants d'entreprise non rémunérés régulièrement sont liés à la condition qu'il existe aussi dans l'entreprise un engagement collectif accessible à ces travailleurs ou à une catégorie



spécifique de ceux-ci de manière identique et non discriminatoire (à défaut, il y aura taxation des primes comme avantages de toute nature et taxation en tout état de cause des prestations).

Pour les engagements individuels, le taux de la taxe sur les contrats d'assurance sera toujours de 9,25%. Pour les engagements collectifs, le taux réduit de 4,40 % ne s'appliquera plus que lorsque ces assurances sont accessibles d'une manière uniforme et non discriminatoire à tous les affiliés, ce qui exclut toute sélection médicale. Pour rappel, d'autres conditions s'appliquent également pour les plans collectifs à prestations multiples et pour les plans cafétéria (voir section 1.1.5.).

Notons encore que les capitaux couvrant une incapacité permanente, qui seront payés directement par un employeur, ne seront plus déductibles à l'avenir, ce qui entraînera une double imposition économique systématique (art. 53, 23° CIR en projet). Il convient d'être

d'autant plus vigilants que cette pénalité s'appliquera également aux éventuels engagements existants.

4.2. Les assurances hospitalisation, maladies graves, dépendance et autres assurances de personnes

Le projet entend donner une base légale à l'exonération des primes de ces assurances hospitalisation, dépendance, affection grave, etc., dans le chef des bénéficiaires, ainsi qu'à l'exonération des prestations en résultant (article 38, § 1er, al. 1er, 20° CIR en projet). En contrepartie, les primes seront non déductibles pour la société (article 53, 21° CIR en projet).

Les engagements individuels en faveur de travailleurs salariés ou de dirigeants d'entreprise non rémunérés régulièrement sont liés à la condition qu'il existe aussi dans l'entreprise un engagement collectif accessible à ces travailleurs ou à

une catégorie spécifique de ceux-ci de manière identique et non discriminatoire (à défaut, les primes constitueront des avantages de toute nature, mais la déduction serait autorisée dans le chef de la société nonobstant le nouvel article 53, 21° CIR en projet).

L'exposé des motifs précise encore que les sommes qui pourraient être allouées directement par l'entreprise (sans recours à l'assurance) ne sont pas visées par l'exonération et seront en principe taxées comme des avantages de toute nature. Le cas échéant, l'exonération comme avantage social prévue à l'article 38, al. 1er, 11° CIR actuel pourra continuer à être revendiquée.

La taxe sur les contrats d'assurance passera en pratique de 4,4% à 9,25% dans tous les cas (soit plus du double!), y compris pour les nouvelles assurances « dépendance » et « maladies graves » et les « autres assurances similaires » visées à l'article 38, §2, al. 2, 4° CIR en projet (il s'agit d'« assurances ou d'engagements qui ne sont pas encore disponibles à l'heure actuelle et dont les modalités d'application ne sont pas encore connues »). Cette augmentation des taxes est toutefois en totale contradiction avec l'objectif de démocratisation du deuxième pilier qui constitue précisément le fondement du projet de loi.

En conséquence, il est plus que souhaitable que le taux de la taxe soit ramené à 4,4%, comme c'est d'ailleurs le cas sur la base de la pratique actuelle.



5. ENTRÉE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sera réglée par un arrêté royal.

Pour les impôts directs, l'exposé des

motifs de l'article 79-5 donne toutefois les indications suivantes :

- pour les engagements collectifs de pension : application aux cotisations payées à partir de l'entrée en vigueur de la loi ;
- pour les engagements individuels de pension : application aux cotisations payées en exécution d'engagements octroyés à partir de l'entrée en vigueur de la loi.

Le Ministre a confirmé à plusieurs reprises que la même distinction entre engagements collectifs et individuels devrait être applicable pour les engagements en matière d'incapacité de travail, d'hospitalisation, de maladie grave et de dépendance.



6. CONCLUSIONS

L'objectif poursuivi par le législateur fiscal a été, outre l'adaptation nécessaire du Code sur la base du volet social du projet, de simplifier et d'apporter une plus grande sécurité juridique.

Si cet objectif est grandement atteint pour les nouveaux engagements qui rencontrent les faveurs de notre législateur, il convient par contre de relever que, pour tous les autres engagements, la qualité des textes adoptés pose toujours autant de problèmes après plus de 18 mois de travaux. Dans un article publié dans les Actualités fiscales n° 6 de 2003, nous avons tenté de faire la synthèse des « sept péchés capitaux de la réforme » qui – parmi d'autres - ont été maintenus dans les textes déposés au Parlement.

Outre les problèmes de fond qui y sont partiellement évoqués, les textes contenaient encore nombre de « coquilles », de contradictions, d'erreurs de traduction, etc.

Le Gouvernement avait, et avec raison, fait de l'amélioration du travail législatif une de ses priorités. S'il veut atteindre cet objectif, de nombreuses corrections des textes s'imposeront encore. On souhaite que le Gouvernement et notre Parlement en aient l'ambition !

Note

- ¹ L'auteur tient tout particulièrement à remercier M. Claude Devoet pour ses précieux conseils prodigués pour la rédaction de cet article.