

1. Définition d'une société de management

Il n'y a pas de définition légale associée à une société de management. À savoir qu'une société de management n'est pas une forme juridique, mais une formule pour désigner une société ayant comme objet social des prestations de gestion, d'assistance ou de consultance moyennant rémunération.¹

Les règles applicables à la société de management dépendront donc de la forme juridique choisie. Le choix dépendra des avantages que la forme présente au regard des objectifs poursuivis.

Le but est de créer une personne morale ayant une personnalité juridique propre afin de gérer une autre société : la société opérationnelle. Les formes juridiques répondant à ces deux critères sont la Société anonyme (SA) et la Société à responsabilité limitée (SRL).

2. Intérêt à exercer via une société de management

À travers un contrat de management, la société de management peut ainsi exercer le rôle d'organe de gestion (administrateur délégué) ou être membre d'un organe de gestion de la société gérée (membre du conseil d'administration).

La création d'une société de management en Belgique peut donc être motivée par divers objectifs, qui visent principalement à améliorer la gestion financière, fiscale, et opérationnelle des activités d'un individu ou d'une entreprise.

2.1. Déduction des frais professionnels

La société de management peut permettre de déduire un plus grand nombre de frais professionnels (voiture de société, frais de représentation, etc.) que si ces dépenses étaient engagées à titre personnel. Cette possibilité est encadrée par le Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 92), notamment **l'article 49** qui pose les conditions générales de la déductibilité des frais professionnels. En effet, pour être déductibles, ces frais doivent avoir été effectués en vue d'acquiescer ou de conserver des revenus imposables.

Nous viendrons par après sur le caractère sensible de la déductibilité des managements fees lesquels sont également soumis à une analyse stricte par l'administration fiscale, conformément **aux articles 53, 26 et 79 du CIR 92**, qui visent à éviter la surévaluation des honoraires et les abus potentiels entre sociétés liées.

¹ Mes Ludivine Loffet, Sabine Cornelis et Jean-Luc Wuidard, avocats au barreau de Liège, Mars 2017 : <https://barreaudeliège-huy.be/de/business-guide/societe-de-management>. Consulté le 31 août 2024.

2.2. Limitation des responsabilités - Protection du patrimoine personnel

En opérant à travers une société de management, les dirigeants peuvent protéger leur patrimoine personnel. Conformément aux principes de base de la responsabilité limitée des sociétés, les dettes de la société n'engagent pas directement les biens personnels des dirigeants. Ce principe est encadré par l'**article 2:51 du Code des sociétés et des associations (CSA)**, qui dispose que les actionnaires ou administrateurs ne sont responsables des dettes sociales qu'à hauteur de leur apport. Cependant, en cas de fraude ou de mauvaise gestion, cette protection peut être levée, et la responsabilité personnelle des dirigeants peut être engagée, notamment en vertu de l'**article 2:56 du CSA**, qui prévoit la possibilité d'intenter des actions en responsabilité contre les dirigeants en cas de gestion fautive.

Selon l'**article 2:55 du CSA**, la société de management est obligatoirement représentée par une personne physique qui aura un mandat d'administrateur. Il est également précisé que depuis la réforme du droit des sociétés, il est interdit à une personne physique de cumuler les fonctions d'administrateur à la fois en tant qu'individu et comme représentant permanent d'une société de management au sein du même conseil d'administration. Cette interdiction vise à éviter les conflits d'intérêts et à renforcer la transparence des structures de gestion.

L'administrateur de la société de management dispose du statut de dirigeant d'entreprise, en vertu des dispositions fiscales du Code des impôts sur les revenus. Ce statut fiscal implique que l'administrateur est assujéti à l'impôt des sociétés pour les revenus de la société, et non à l'impôt des personnes physiques, comme ce serait le cas pour un travailleur salarié ou un indépendant en personne physique (**articles 32 et 228 du CIR 92**).

2.3. Taux d'imposition

En Belgique, le taux d'imposition sur le revenu des personnes physiques (IPP) est structuré selon un barème progressif, ce qui signifie qu'il augmente en fonction des tranches de revenus. Conformément à l'**article 130 CIR 92**, pour l'année fiscale 2024, les taux d'imposition applicables sont les suivants :

- 25 % sur la tranche de revenus jusqu'à €15 200 ;
- 40 % sur la tranche de revenus de €15 200 à €26 830 ;
- 45 % sur la tranche de revenus de €26 830 à €46 440 ;
- 50 % sur la tranche de revenus au-delà de €46 440².

² Service Public Fédéral FINANCES : https://finances.belgium.be/fr/particuliers/declaration_impot/taux-imposition-revenus/taux-imposition#q1. Consulté le 31 août 2024.

Ces taux sont appliqués après déduction des frais professionnels, des charges déductibles, et des réductions d'impôts éventuelles. Les revenus imposables incluent les salaires, les pensions, les revenus de biens immobiliers, les revenus mobiliers (intérêts, dividendes), ainsi que certains autres revenus divers (**articles 17 à 23 du CIR 92**).

En plus de l'impôt fédéral, il faut également tenir compte des centimes additionnels communaux, qui varient selon la commune de résidence et peuvent ajouter un pourcentage supplémentaire à l'impôt total (**article 468 du CIR 92**).

En ce qui concerne les sociétés, l'imposition est différente. Le taux d'imposition des sociétés (personnes morales) est uniforme. Conformément à l'**article 215** du CIR 92, pour l'année 2024, le taux normal est fixé à **25 %** et s'applique sur le bénéfice imposable. Toutefois, les petites sociétés bénéficient d'un taux réduit de **20 %** sur la première tranche de 100 000 € de bénéfice imposable, sous certaines conditions, notamment en ce qui concerne la composition du capital social et l'attribution de la rémunération minimale (**articles 215 et 219 du CIR 92**).

2.4. Planification successorale

La structure d'une société de management peut faciliter la transmission du patrimoine professionnel à la génération suivante.

La transmission du patrimoine professionnel, en particulier sous forme de parts sociales ou d'actions dans une société de management, peut bénéficier de régimes fiscaux avantageux.

Les articles 140bis à 140sexies du **Code des droits de succession (C. succ.)** prévoient, en Région flamande, une exonération totale des droits de succession sur les actions ou parts sociales d'une entreprise familiale, à condition que cette entreprise poursuive son activité pendant au moins cinq ans après la transmission. En Wallonie et à Bruxelles, des réductions significatives des droits de donation existent également pour les entreprises familiales transmises dans le cadre d'une société de management, notamment si les donataires poursuivent l'activité professionnelle (articles 60bis à 60quinquies du **Code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe (C. enr.)**).

En outre, l'utilisation d'une société de management permet de réduire l'impact des droits de succession sur les biens professionnels transmis. En transférant les actions ou parts sociales de la société de management, plutôt que des actifs individuels, les héritiers peuvent profiter d'un cadre fiscal plus avantageux en matière de droits de succession, tout en conservant la structure de gestion professionnelle en place.

3. Implications de la société de management

3.1. Importance de la preuve d'une activité économique réelle

Il est essentiel que la structure soit justifiée par une activité économique réelle. Pour assurer cette légitimité, les relations entre la société de management et la société opérationnelle doivent être clairement définies par des conventions écrites. Ces conventions doivent spécifier les obligations respectives, les prestations fournies, leur durée, ainsi que les modalités de rémunération.

Il est nécessaire de penser à la preuve d'une activité réelle dès la création d'une société de management. En effet, les sociétés de gestion sont particulièrement surveillées en matière de déductibilité des « management fees ».

La notion de preuve est d'autant plus importante qu'une décision du 20 novembre 2014³ par l'administration implique « *l'identification à la TVA de toutes les personnes morales agissant comme administrateur, gérant ou liquidateur d'une société, et la soumission à la taxe de leurs prestations effectuées en tant que tel, sans possibilité de choix.* »

L'assujetti à la TVA doit prouver à la fois la réalité des prestations de management et leur exécution effective. La société bénéficiaire des services doit établir la réalité des frais qu'elle prétend avoir faits ou supportés pendant la période imposable ainsi que le montant de ces derniers, par le biais de documents probants (**article 53 du Code TVA**).

En substance, il vous sera demandé de prouver que la société de management a fourni des services réels en échange de ses rétributions. Il est également préférable d'éviter les rémunérations forfaitaires annuelles. Il faut pouvoir démontrer un lien clair entre les indemnités facturées et les prestations bien définies sur base de conventions et de factures.

Toutefois, s'agissant des prestations de services accomplies par une société de management, la seule production d'un contrat et de factures ne constitue qu'un commencement de preuve. Un contrat formel est insuffisant, l'assujetti devant rapporter la preuve de la gestion exercée par la société de management.⁴

*« En vertu de l'article 49, alinéa premier, du C.I.R. 1992, sont déductibles à titre de charges professionnelles les frais que le contribuable a faits ou supportés pendant la période imposable **en vue d'acquérir ou de conserver les revenus imposables** et dont il justifie la réalité et le montant au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment. Cette disposition,*

³ *Décision TVA n° E.T.125.180 dd. 20.11.2014*

⁴ Cass, 15 octobre 2015, F.14.0161.N

dans laquelle sont formulées les conditions de déductibilité générales, ne permet pas en principe de déduire des frais qui ne correspondent pas à des prestations réelles. Il appartient au contribuable de fournir la preuve que les frais dont il revendique la déduction correspondent à des prestations réellement fournies. L'existence d'une convention non simulée n'apporte pas la preuve en soi que les frais qui sont facturés par le cocontractant du contribuable reposent effectivement sur des prestations réellement fournies. En dehors de tout cas de simulation, il est possible qu'une charge en exécution d'une telle convention qui est facturée au contribuable n'entre pas en considération pour la déduction parce qu'il n'est pas satisfait aux conditions de l'article 49 du C.I.R. 1992. Certes la preuve que des services ont réellement été prestés en échange des rémunérations de management peut être fournie au moyen de présomptions de fait. »⁵

3.2. Notion de pleine concurrence

Lorsqu'une société de management facture des frais de gestion à des sociétés liées, il existe un risque que ces frais soient utilisés de manière abusive pour transférer des bénéfices ou réduire artificiellement la base imposable des sociétés opérationnelles. Selon **l'article 185 du CIR 92**, les frais doivent être justifiés par des prestations réelles pour être considérés comme des charges déductibles. La sous-estimation ou la surévaluation des frais de gestion peut donc conduire à une réévaluation par l'administration fiscale.

Pour prévenir les abus liés aux transactions entre sociétés liées, y compris les frais de gestion, la Belgique a mis en place des règles de prix de transfert. Conformément à **l'article 185, §2 du CIR 92**, les transactions entre sociétés liées doivent se faire à des conditions de marché, c'est-à-dire au prix de plein marché. Les sociétés doivent être en mesure de démontrer que les frais de gestion sont déterminés selon des critères objectifs et comparables à ceux pratiqués entre entreprises indépendantes.

Le **Décret Royal du 29 mars 2019** sur les prix de transfert impose également aux sociétés de maintenir une documentation adéquate pour prouver que les conditions appliquées entre sociétés liées sont conformes au principe de pleine concurrence. Cette documentation doit inclure les méthodes utilisées pour déterminer les frais de gestion et la justification des services rendus (article 5 du Décret Royal du 29 mars 2019).

⁵ https://expert.taxwin.be/fr/tw_actu_q/document/ac20151214-4-fr

3.3. Absence de contrat de travail

La création d'une société de management implique qu'aucun contrat de travail au sens de la **loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail** (Loi Travail) ne soit en place. En conséquence, le dirigeant de la société de management ne peut pas invoquer les protections liées à la rémunération prévues par cette loi, ni prétendre aux privilèges accordés aux travailleurs salariés en cas de faillite de la société. Cela permet de contourner les contraintes imposées par la législation sociale. Toutefois, il existe un risque important de requalification du contrat de management en contrat de travail déguisé.

Les juridictions du travail pourraient considérer que le contrat de management est une simulation, dissimulant en réalité un lien de subordination typique d'un contrat de travail. Pour éviter ce risque, il est déconseillé de prévoir dans le contrat de management des éléments caractéristiques d'un contrat de travail salarié, tels que :

- Des horaires fixes à respecter pour la réalisation des prestations de management ;
- Des obligations similaires à celles imposées aux travailleurs salariés, comme des congés ou des conditions spécifiques de remboursement des frais.

La **loi du 10 avril 2006 sur le contrat de travail** précise les critères permettant de distinguer un contrat de travail d'autres formes de collaboration. Les éléments clés incluent :

- La volonté des parties concernant la nature de la collaboration ;
- L'organisation du temps de travail ;
- L'optimisation du travail ;
- Le contrôle hiérarchique exercé sur le travailleur.

Il est crucial de s'assurer que les prestations facturées par la société de management sont réellement fournies et correspondent à une réalité économique. Selon **l'article 54 du CIR 92**, les frais de gestion doivent être justifiés par des prestations concrètes pour être considérés comme déductibles. Les conventions de management fees peuvent être requalifiées en actes anormaux de gestion si les prestations facturées sont jugées fictives ou excessives.

Si un contrat de management est jugé comme un contrat de travail déguisé, l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) peut réclamer les cotisations sociales arriérées sur les rémunérations payées. Cette requalification pourrait entraîner des obligations rétroactives de paiement des cotisations sociales et des amendes, selon les dispositions des articles 29 à 34 de la **loi du 27 juin 1969** concernant les cotisations sociales.

4. Rémunération du dirigeant

La création d'une société de management donne l'opportunité d'optimiser les rémunérations alternatives.

4.1. L'octroi d'avantages de toute nature (ATN)

Les Avantages de Toute Nature (ATN) sont des formes de rémunération non monétaires qui peuvent être octroyées par une société à ses dirigeants ou à ses employés. Ces avantages peuvent inclure des véhicules de société, des logements, des téléphones, ou des services divers.

Les frais liés à l'octroi des ATN peuvent être déductibles pour la société de management en tant que charges professionnelles, sous réserve que ces frais soient justifiés et proportionnés aux services rendus. L'article 49 du CIR 92 stipule que les frais doivent être engagés dans l'intérêt de l'entreprise et doivent être justifiés par des documents probants.

En optant pour des ATN plutôt que des salaires directs, la société de management peut réduire le revenu imposable du dirigeant et ainsi bénéficier d'une optimisation fiscale.

Pour éviter les requalifications fiscales ou les redressements, il est essentiel de bien documenter la nature et la valeur des ATN. La société de management doit conserver des preuves de la valeur de marché des avantages octroyés et veiller à leur conformité avec les dispositions fiscales en vigueur.

Les autorités fiscales peuvent requalifier certains ATN en rémunération déguisée si elles estiment que les conditions de marché ne sont pas respectées ou si les avantages ne sont pas justifiés. Il est donc crucial d'assurer une séparation claire entre les rémunérations et les ATN, en veillant à ce que chaque élément soit correctement documenté et évalué.

4.2. Mise en place d'engagement individuel de pension (EIP)

Un EIP est un contrat d'assurance de groupe ou individuel souscrit par une société pour le compte d'un dirigeant ou d'un cadre supérieur. Ce contrat prévoit le paiement d'une pension complémentaire lors de la retraite, ainsi qu'une couverture en cas d'incapacité de travail.

La **loi du 21 décembre 2009** relative aux assurances et pensions, précise les modalités et les conditions des engagements de pension individuels.

L'article 198, §1, 6° du CIR 92 prévoit la déductibilité des primes d'assurance pour les engagements de pension dans les charges professionnelles, à condition que ces primes soient destinées à la couverture de risques liés à l'activité professionnelle et qu'elles respectent les plafonds prévus.

4.3. Considérations temporelles et rémunération du dirigeant

Il est essentiel de considérer la dimension temporelle lors de la planification de la rémunération, car elle peut influencer les conseils fiscaux. Les sommes retirées du patrimoine de la société de management en faveur de son dirigeant sont soumises à l'impôt sur les dividendes. Selon **l'article 18, §1 du CIR 92**, les dividendes sont soumis à un précompte mobilier de 30%, qui est retenu à la source. Ce précompte est considéré comme libératoire, ce qui signifie que le revenu mobilier ne doit plus être déclaré dans la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

4.4. Régime « VVPR bis » pour dividendes

Le régime fiscal « VVPR bis » permet de bénéficier d'un taux réduit de précompte mobilier sur les dividendes distribués par les petites et moyennes entreprises (PME), sous certaines conditions :

- 1) Création de la société : La société doit avoir été constituée après le 1er juillet 2013 ;
- 2) Apport en capital : Les actions doivent être entièrement libérées en numéraire (en espèces) lors de la constitution de la société.
- 3) Petites sociétés : La société doit répondre à la définition de "petite société" selon le CSA, ce qui signifie qu'elle ne dépasse pas plus d'un des trois seuils suivants pendant deux années consécutives :
 - Chiffre d'affaires annuel (hors TVA) : 9.000.000€ ;
 - Total du bilan : 4.500.000€ ;
 - Nombre de salariés : 50 ETP (Équivalents temps plein)

Le taux de précompte mobilier sur les dividendes distribués sous le régime VVPR bis est réduit progressivement :

20%	Dans la 3 ^{ème} année après la constitution de la société
15%	Dans la 5 ^{ème} année après la constitution de la société

Ces réductions sont régies par **l'article 269 du CIR 92** et les articles correspondants du **Décret Royal du 29 mars 2019**.

4.5. Création d'une réserve de liquidation

Si la société ne répond pas aux conditions pour bénéficier du régime « VVPR bis », une alternative est de créer une réserve de liquidation à chaque clôture d'exercice comptable. La réserve de liquidation consiste à conserver une partie du bénéfice après impôt dans un ou plusieurs comptes de passifs distincts. Une cotisation distincte de 10% est appliqué sur ce bénéfice. Si cette réserve est distribuée dans les cinq ans, un précompte mobilier supplémentaire de 20% est dû. Au-delà de ce délai de cinq ans, le taux est réduit à 5% (**articles 205 et 209 du CIR 92**).

Le régime VVPRbis n'impose pas de coût immédiat, car il se limite à une réduction du taux du précompte mobilier lors de la distribution des dividendes. Par contre, la réserve de liquidation impose immédiatement un coût de **10 %** sur les bénéfices mis en réserve, mais permet une réduction de l'imposition future sur les dividendes.

Il faut noter que les dividendes distribués via la réserve de liquidation lors de la liquidation « effective » ne sont pas soumis à un précompte supplémentaire. C'est plus avantageux que le régime VVPRbis où les dividendes distribués seraient soumis à un précompte mobilier, même après le délai indiqué.

5. Comparaison chiffrée à titre d'exemple

Nous allons tenter de comparer la situation d'un contribuable qui décide ou non de faire usage d'une société de management.

Nous prenons comme hypothèse des revenus à hauteur de 150.000 € nets.

Le contribuable habite à Rixensart dont la taxe communale est de 6,6% en 2024. Il est marié sans enfant, et le conjoint perçoit un revenu qui n'a aucune influence sur le quotient conjugal.

5.1. Taxation à l'impôt personne physique (IPP)

Revenus : 150.000 €

Cotisations sociales (20,5%) : - 30.750 €

IPP : - 73.593 €

Impôt brut :

25% * 15.200 €

+ (26.830 € - 15.200 €) * 40%

+ (46.440 € - 26.830 €) * 45%

+ (150.000€ - 46.440€) * 50%

= 3.800€ + 4.652€ + 8.805€ + 51.780€ =
69.037€

Centimes additionnels :

69.037€ * 6,6% = 4.556€

Impôt total estimé :

69.037€ + 4.556€ = 73.593€

☑ **Net : 45.657 €**

5.2. Taxation à l'impôt des sociétés

Nous intégrons une rémunération de dirigeant d'entreprise de 40.000 €.

Nous tenons compte d'un montant forfaitaire de 3.000 € pour les frais de constitution et de gestion de la société : Honoraires de comptabilité, établissement des BNB, etc.

A. Distribution de dividendes « classiques »

Bénéfices de la société : 150.000 €

Frais : -3.000 €

Bénéfice imposable : 147.000 €

ISOC taux de 25% : - 36.750 €

TOTAL du dividende : 110.250 €

Précompte mobilier sur dividendes (30%) : - 33.075 €

Net : 77.175 €

B. Distribution de dividendes sous le régime VVPRBIS : 3 ans et plus

Bénéfices de la société : 150.000 €

Frais : -3.000 €

Bénéfice imposable : 147.000 €

ISOC taux de 25% : - 36.750 €

TOTAL du dividende : 110.250 €

Précompte mobilier sur dividendes (20%) : - 22.050 €

Net : 88.200 €

C. Distribution de dividendes sous le régime VVPRBIS : 5 ans et plus

Bénéfices de la société : 150.000 €

Frais : -3.000 €

Bénéfice imposable : 147.000 €

ISOC taux de 25% : - 36.750 €

TOTAL du dividende : 110.250 €

Précompte mobilier sur dividendes (15%) : - 16.537,50 €

Net : 93.712,50 €

D. Constitution d'une réserve de liquidation

Bénéfices de la société : 150.000 €

Frais : -3.000 €

Bénéfice imposable : 147.000 €

ISOC taux de 25% : - 36.750 €

TOTAL de la réserve de liquidation : 110.250 €

Cotisation distincte sur la réserve de liquidation de 110.250 € : -11.025 €

Précompte mobilier sur la réserve de liquidation (5%)⁶ : -5.512,50 €

Décalage dans le temps, net : 93.712,50 €

⁶ Nous prenons comme hypothèse que le délai de 5 ans a été respecté pour la distribution.

E. Distribution de dividendes et d'une rémunération

Bénéfices de la société : 150.000 €

Frais : -3.000 €

Rémunération du dirigeant : -40.000 €

Bénéfice imposable : 107.000 €

ISOC taux de 25% : - 26.750 €

TOTAL du dividende : 80.250 €

Précompte mobilier sur dividendes (15%) : - 12.037,50 €

☒ **TOTAL du dividende obtenu : 68.212,50 €**

Imposition de la rémunération du dirigeant à l'IPP :

Rémunération du dirigeant : 40.000 €

Cotisations sociales : - 8.200 €

IPP : - 15.327,48 €

Impôt brut :

$25\% * 15.200 \text{ €}$

$+ (26.830 \text{ €} - 15.200 \text{ €}) * 40\%$

$+ (40.000 \text{ €} - 26.830 \text{ €}) * 45\%$

$= 3.800 \text{ €} + 4.652 \text{ €} + 5.926,50 \text{ €} = 14.378,50 \text{ €}$

Centimes additionnels :

$14.378,50 * 6,6\% = 948,98 \text{ €}$

Impôt total estimé :

$14.378,50 \text{ €} + 948,98 \text{ €} = 15.327,48 \text{ €}$

Rémunération nette dirigeant : 16.472,52 €

☒ **Net en main : 68.212,50 € + 16.472,52 € = 84.685,02 €**

Tableau récapitulatif :

Nous reprenons ci-dessous un tableau récapitulatif des différentes méthodes de taxation, et les montants nets obtenus :

Taxation à l'IPP	45.657,00 €
Taxation à l'ISOC avec distribution de dividendes « classiques »	77.175,00 €
Taxation à l'ISOC avec distribution de dividendes VVPRbis : 3 ans et plus	88.200,00 €
Taxation à l'ISOC avec distribution de dividendes VVPRbis : 5 ans et plus	93.712,50 €
Taxation à l'ISOC avec constitution d'une réserve de liquidation	93.712,50 €
Taxation à l'ISOC avec distribution de dividendes + rémunération	84.685,02 €

A noter, que le versement d'une rémunération permet de disposer d'une source de revenu régulière et stable, à l'inverse des dividendes qui peuvent être irréguliers.

De plus, les cotisations sociales sur la rémunération représentent un coût, mais elles permettent de bénéficier des droits sociaux.

Taux de la charge fiscale globale

Charge fiscale globale	Précompte mobilier Taux réduit 15% - Régime VVPRbis - Réserve de liquidation ⁷	Précompte mobilier Taux standard 30%
	Taux réduit à l'ISOC 20% sur la première tranche de 100.000 €	32% (20% + (80%*15%)).
Taux standard à l'ISOC 25%	36,25% (25% + (75%*15%)).	47,5% (25% + (75%*30%))

⁷ Nous prenons comme hypothèse que la réserve de liquidation sera distribué après le délai de 5 années. Ce qui implique une cotisation distincte de 10% calculé sur le bénéfice de l'année N + 5% de précompte mobilier lors de la distribution.

Conclusion :

La création d'une société de management en Belgique peut être un outil puissant pour l'optimisation de la gestion professionnelle et fiscale, mais elle nécessite une planification rigoureuse et une gestion prudente.

Il y a lieu de rester attentif à l'évolution fiscale. Les autorités fiscales surveillent de près ces structures pour éviter les abus. Il est crucial de s'assurer que la société ait une activité réelle et que la rémunération soit justifiée pour éviter une requalification fiscale.

L'optimisation des rémunérations alternatives via une société de management nécessite une attention particulière aux aspects fiscaux, notamment en matière d'ATN, d'EIP, et de dividendes. Le respect des conditions fiscales et la gestion appropriée du temps de perception des revenus sont essentiels pour maximiser les avantages tout en minimisant les risques fiscaux. Les régimes fiscaux, tels que le régime « VVPR bis » et les dispositions relatives aux réserves de liquidation, offrent des opportunités supplémentaires pour optimiser la rémunération de manière efficace.

De plus, il est crucial de peser les coûts de mise en place et de gestion par rapport aux avantages fiscaux potentiels.

Il est fortement recommandé de consulter un expert-comptable ou un conseiller fiscal pour évaluer précisément les implications fiscales et les avantages spécifiques dans votre situation. Ils pourront vous aider à déterminer si la création d'une société de management est la meilleure stratégie en fonction de vos objectifs financiers et personnels.