

# VRIJSTELLING VAN SUCCESSIERECHTEN VOOR DE FAMILIALE ONDERNEMING

## EEN (TIJDELIJKE) PERIODE VAN GEMOEDSRUST? OPSCHORTING STRENGE TEWERKSTELLINGSVOORWAARDE

De tijdelijke verruiming van de vrijstelling voor familiale vennootschappen, kan tot gevolg hebben dat de successierechten aanzienlijk verminderd worden voor de erfgenamen van ondernemers die overlijden vóór 30 juni 2014.

### Situering en algemeen kader

Vanuit de bekommernis om de economie en de tewerkstelling in de Vlaamse familiebedrijven te ondersteunen (behouden), werd eind de jaren '90 een vrijstelling van successierechten ingevoerd voor familiale ondernemingen die personeel tewerk stellen (zowel voor de aandelen van een familiale vennootschap als de vorderingen op een dergelijke vennootschap). De vrijstelling was pas definitief verworven als het personeel (of een zelfde niveau aan loonlasten) gedurende 5 jaar na overlijden behouden bleef.

Daarnaast bevat de gunstregeling diverse andere stringente voorwaarden die zowel vóór als na het overlijden vervuld moeten zijn.

Ingevolge de crisis heeft de Vlaamse regering met ingang van 1 april 2009 de tewerkstellingsvoorwaarden tijdelijk op nul gezet. Deze opnulzetting leidt tot een aanzienlijke uitbreiding van het toepassingsgebied waardoor momenteel ook familiale vennootschappen zonder personeel (zoals loutere patrimoniumvennootschappen) van de maatregel kunnen genieten.

Bij de tijdelijke opschorting van de tewerkstellingsvoorwaarde was aangekondigd dat de maatregel geëvalueerd zou worden medio 2011. Momenteel wordt er gedacht aan een nieuw voorstel waarbij de "tewerkstellingsvoorwaarde" vervangen wordt door een "investeringsverplichting".

### Tewerkstellingsvoorwaarde

Kort samengevat houdt de tewerkstellingsvoorwaarde het volgende in:

- In de twalf kwartalen voorafgaand aan het overlijden, moeten er tenminste 500.000 EUR aan loonlasten (bedrag te indexeren) betaald zijn aan personeel in de EER. Werden er minder loonlasten uitbetaald, dan wordt de vrijstelling proportioneel toegepast.
- De loonlasten betaald aan het personeel in de EER gedurende de 20 kwartalen na het overlijden, moeten tenminste vijf derden bedragen van de loonlasten betaald gedurende de 12 kwartalen vóór het overlijden.

De tewerkstellingsvoorwaarde die geldt vóór overlijden is op nul gezet voor overlijdens die plaats vinden van 1 april 2009 t.e.m. 30 juni 2014. De tewerkstellingsvoorwaarde na overlijden was op nul gezet voor overlijdens die plaatsvonden tussen 1 november 2007 en 31 maart 2011 en is dus op dit moment reeds terug van kracht.

Concreet voorbeeld:

- Voor de periode van 1 oktober 2008 tot en met 30 september 2011 (12 kwartalen) heeft de vennootschap in totaal 100.000 EUR loonlasten uitbetaald.
- De aandeelhouder overlijdt in de loop van oktober 2011.
- Alle overige voorwaarden (o.m. de participatievoorwaarde) voor de vrijstelling zijn voldaan.

--> De aandelen en vorderingen kunnen volledig vrijgesteld worden van successierechten op voorwaarde dat de vennootschap gedurende 20 kwartalen (5 jaar, nl. de periode van 1 oktober 2011 tot en met 30 september 2016) tenminste 166.666,67 EUR loonlasten betaalt (5/3 x 100.000).

### Voorwaarden

Zonder in de complexe details te treden, sommen we de voornaamste overige voorwaarden op:

Op het ogenblik van (en vóór) het overlijden:

- Het moet gaan om een familiale vennootschap met zetel in één van de lidstaten van de EU;
- De aandelen behoorden in de drie jaar vóór het overlijden ononderbroken voor ten minste 50% aan de overledene en/of zijn echtgenoot toe. Dit is de zogenaamde participatievoorwaarde. Voor de berekening van de 50% wordt eveneens rekening gehouden met aandelen in handen van familieleden in rechte lijn en familieleden in de zijlijn (doch beperkt tot de tweede graad, nl. broers en zussen) en hun respectievelijke echtgenoten, en met de aandelen in handen van kinderen van vooroverleden broers of zussen van de overledene.
- Eventuele fusies, splitsingen e.a. in de drie jaar vóór het overlijden, doen geen afbreuk aan de mogelijkheid tot vrijstelling, op voorwaarde dat de betrokkenen vóór en na de verrichting aan de voorwaarden voldoen.
- Kapitaalverhogingen of bijkomende leningen in de drie jaar vóór het overlijden komen voor de vrijstelling niet in aanmerking, tenzij deze beantwoorden aan rechtmatige financiële of economische behoeften.
- Opmaken van een jaarrekening.

Na het overlijden:

- Deze aandelen dienen spontaan in de aangifte te worden vermeld (+ speciale vermeldingen in de aangifte op te nemen).
- Het kapitaal en de vorderingen mogen niet dalen in de vijf jaar na het overlijden.
- Opmaken van een jaarrekening.
- Indien in de loop van de vijfjarige termijn de voorwaarden niet langer vervuld zijn, moet dit gemeld worden bij wijze van aanvullende aangifte.
- Erfgenamen moeten binnen de vijf jaar na het overlijden spontaan aantonen dat de voorwaarden behouden zijn gebleven.

De administratie gaat minutieus na of alle voorwaarden voldaan zijn. De wetgeving is bovendien zeer complex waardoor het vaak moeilijk is om uit te maken of een voorwaarde al dan niet voldaan is.



Ludo Lievens, Lievens & Co Consulting

Het bewijs van het ononderbroken bezit van de aandelen moet effectief geleverd worden. Is de erflater bv. niet met alle aandelen verschenen op een algemene vergadering gedurende de 3 jaar voor overlijden of werden de notulen en/of aanwezigheidslijst niet door hem ondertekend, dan kan het ononderbroken bezit in twijfel getrokken worden door de administratie.

### Conclusie

Door de tijdelijke opschorting van de tewerkstellingsvoorwaarde kunnen aandelen van familiale vennootschappen die weinig of zelfs geen personeel tewerkstellen zoals patrimoniumvennootschappen in aanmerking komen voor een volledige vrijstelling van successierechten.

Bijgevolg worden de erfgenamen bij een onverwacht overlijden tot 30 juni 2014 niet meteen opgezadeld met hoge successierechten die kunnen oplopen tot 27%.

Het grootste knelpunt in de praktijk blijkt het bewijs van de participatievoorwaarde. Zorg er daarom voor dat alle getekende documenten beschikbaar zijn.