

De Managementvennootschap

Fiscaal walhalla of luchtkasteel?

Mits de nodige structurering gaapt een kloof in de fiscale en parafiscale druk tussen het werknemersstatuut en het zelfstandigenstatuut. Deze kloof wordt groter naarmate het inkomen hoger wordt.

In sommige sectoren is de managementvennootschap inmiddels zo sterk ingeburgerd, dat het voor bepaalde functies bijna onmogelijk geworden is om een kandidaat te vinden die bereid is om de job in een werknemersstatuut uit te oefenen.

Werken als werknemer

De wedde van een werknemer is onderworpen aan een sociale werknemersbijdrage van 13,07% en personenbelasting (progressieve tarieven tot 50% te verhogen met gemeentebelasting). Daarbovenop betaalt de werkgever nog eens sociale bijdragen als werkgever (25%).

Als een werkgever 100 euro spendeert aan een bonus voor een manager die op de payroll staat en belast wordt in de hoogste schijf (d.i. vanaf een netto-belastbaar inkomen van 49.840 euro per jaar) houdt deze daar netto amper **32,34 euro** van over, conform onderstaande tabel.

Marginale kostprijs netto-bonus werknemer	
Kost voor de firma	100,00
RSZ-bijdrage werkgever (ca. 25% op het bruto-loon)	20,00
Bruto-loon	80,00
RSZ-bijdrage werknemer (13,07%)	10,46
Personenbelasting (53,5%)	37,21
Netto-loon	32,34
Marginale fiscale en parafiscale druk	67,66%

Het beeld is evenwel enigszins vertekend doordat het werknemersstatuut nog verschillende optimalisaties toelaat o.a. via voordelen in natura, aandelenopties, cafetariaplannen, etc. Bovendien biedt het werknemersstatuut een relatief sterke sociale bescherming.

Werken via managementvennootschap

Wie via een managementvennootschap werkt, factureert aan de firma een bedrag voor zijn/haar prestaties. De manager zal er binnen zijn/haar managementvennootschap een eigen boekhouding voeren en zelf instaan voor zijn/haar fiscale en financiële planning.

De natuurlijke persoon zal een wedde opnemen uit de managementvennootschap (onderworpen aan sociale bijdragen als zelfstandige en belast in de personenbelasting aan de gewone tarieven). Om van het verlaagd tarief in de vennootschapsbelasting (20%) te genieten is een minimale bruto-wedde van 45.000 euro per jaar vereist. (dit wordt 50.000 euro vanaf 2026)

-
- De minimumbezoldiging van 45.000 euro komt overeen met een netto van ca. 3.000 euro per maand Bovendien zal de betrokkene om de 3 maanden ca. 2.000 euro aan sociale bijdragen verschuldigd zijn, wat het netto-bedrag op ongeveer 28.000 euro brengt op jaarbasis.

De managementvennootschap zal voorts instaan voor alle extralegale voordelen (bv. firmawagen, smartphone, hospitalisatieverzekering, groepsverzekering, etc.) in functie van de persoonlijke voorkeuren (zonder gebondenheid aan een car policy of cafetariaplan van een werkgever).

De resterende winst binnen de managementvennootschap is belastbaar in de vennootschapsbelasting. Het gewoon tarief bedraagt 25% en een verlaagd tarief van 20% is mogelijk op de eerste schijf tot 100.000 euro. Als de managementvennootschap haar winst uitkeert aan de achterliggende privé-persoon moet zij roerende voorheffing inhouden. Het gewone tarief bedraagt 30%, maar onder bepaalde voorwaarden is een tarief van 15% mogelijk (VVPRbis-regeling).

Conform onderstaande tabel brengt dit de marginale belastingdruk tussen de 32% en 47,5% wat aanzienlijk gunstiger is dan de fiscale druk op een werknemersbezoldiging. Dit betekent dat de manager van een bonus van 100 euro **netto 68 à 52,5 euro** overhoudt.

Marginale belasting facturatie vennootschap	Best case	Worst case
Facturatie bonus	100	100
Vennootschapsbelasting (20% of 25%)	-20	-25
Roerende voorheffing (15% of 30%)	-12	-22,5
Netto-dividend	68	52,5
Marginale fiscale en parafiscale druk	32%	47,5%

Een belangrijk verschilpunt tussen dividenden en bezoldigingen is de **timing**. Een bezoldiging wordt elke maand uitgekeerd met inhouding van fiscale en parafiscale bijdragen. Om dividend te kunnen uitkeren aan de privé-persoon moet de managementvennootschap eerst een boekjaar afsluiten en alle fiscale en administratieve regels ondergaan. Om dividenden uit te keren aan het meest voordelige tarief van 15% moet bovendien (eenmalig) een wachttermijn van drie jaar na oprichting nageleefd worden. Dit is niet evident omdat de minimumbezoldiging in de meeste gevallen niet zal volstaan om de levensstandaard te onderhouden.

In plaats van dividend uit te keren kan de betrokken manager er ook voor opteren om de bruto-winsten binnen zijn/haar managementvennootschap te beleggen of te investeren (bv. in vastgoed), wat weliswaar extra optimalisaties met zich meebrengt, maar resulteert in een lager netto-bedrag op de privé-bankrekening.

Verschilpunten sociaal statuut werknemers vs. zelfstandigen

Het **arbeidsrecht** is van toepassing op werknemers, niet op zelfstandigen. Het arbeidsrecht regelt de verhouding tussen werknemer en werkgever en bevat heel wat dwingende bepalingen ter bescherming van de rechten van de werknemer, waar de partijen niet kunnen van afwijken.

Op de verhouding tussen een zelfstandige en zijn opdrachtgever zijn deze dwingende regels niet van toepassing. In de praktijk zijn volgende items van belang:

- Werknemers hebben meestal (afhankelijk van paritair comité) recht op 13de maand, vakantiegeld, betaald verlof, ...
- Ontslagbescherming: werknemers genieten relatief lange opzegtermijnen; bovendien bestaan er diverse regels die werknemers beschermen tegen ontslag in bijzondere omstandigheden (bv. bij zwangerschapsverlof, opname van tijdskrediet, e.a.).
- Werknemers zijn niet aansprakelijk voor beroepsfouten (behalve voor zware fout, bedrog en gewoonlijk voorkomende lichte fout). Een zelfstandige is in principe volledig aansprakelijk voor beroepsfouten, maar hij/zij kan dit contractueel inperken en/of afdekken met verzekeringen.

- Bij ziekte wordt een werknemer één maand doorbetaald door de werkgever.
- Diverse verbodsbepalingen die gelden voor werknemers (bv. inzake arbeidsduurregeling, werken op zon- en feestdagen, etc.) zijn niet van toepassing op zelfstandigen.

Op het vlak van **sociale zekerheid** zijn de sociale uitkeringen voor zelfstandigen over het algemeen lager dan voor werknemers (o.a. op het vlak van arbeidsongeschiktheid en pensioenen).

Evenwel kunnen de belangrijkste verschillen via privé-verzekeringen worden ondervangen. De kost voor het wegwerken van het verschil tussen de uitkeringen als werknemer en als zelfstandige via privé-verzekeringen, kan ruw geschat worden op 3.000 EUR op jaarbasis (dit is slechts een schatting, de verzekeringspremies kunnen sterk variëren naargelang de leeftijd van de betrokkene). Bovendien kan de zelfstandige ook vrijwillig kiezen voor een hogere dekking (mits hogere premies). In de praktijk sluiten veel zelfstandigen een gewaarborgd inkomensverzekering af die in een hogere dekking voorziet dan voor werknemers (want in het werknemersstelsel zijn de uitkeringen geplafonneerd).

Schijnzelfstandigheid

De fiscale aantrekkingskracht van de managementvennootschap leidt ertoe dat ook medewerkers met een typisch werknemers-profiel soms vragende partij zijn om via facturatie verlondd te worden. Hier loert evenwel het risico van schijnzelfstandigheid om de hoek.

Als zou blijken dat een zelfstandige medewerker feitelijk onder hiërarchisch gezag staat van de firma waar hij werkt, en zijn werk en werktijden niet op autonome wijze kan organiseren, kan de RSZ de arbeidsrelatie herkwalficeren in een werknemersstatuut. (met potentieel zware impact gezien de RSZ in dat geval sociale bijdragen kan vorderen op de gefactureerde fees van de voorbije 5 jaar).

Om deze problematiek te vermijden is het noodzakelijk om alle consequenties van het gekozen statuut te aanvaarden. Het is niet logisch om in een managementcontract dezelfde sociale bescherming (o.a. inzake opzegtermijnen, ziekteregeling, aansprakelijkheidsbeperking, etc.) te bedingen die een werknemer heeft.

Evaluatie

Gezien de lagere tarieven in de vennootschapsbelasting en de beperkte sociale bijdragen is een managementvennootschap op het eerste zicht financieel aantrekkelijker dan een statuut van werknemer.

Wie kiest voor een managementvennootschap in plaats van een werknemersstatuut moet wel alle consequenties van het zelfstandigenstatuut erbij nemen (o.a. de lagere sociale bescherming). De managementvennootschap vergt ook wat kosten (o.a. het voeren van een dubbele boekhouding).

De vraag of de voordelen van een managementvennootschap opwegen tegen de voordelen van een werknemersstatuut, zal in de praktijk afhangen van de mate waarin de persoon zelf bereid is om tijd en energie te steken in een eigen financiële planning. In de praktijk zien we dat een managementvennootschap in een kosten-baten-analyse de moeite begint te lonen vanaf een bruto-inkomen van 100.000 à 120.000 euro op jaarbasis, maar deze afweging is erg persoonsgebonden.



Steven Keirse
en Dries Bertrem
Lievens & Co Consulting

www.lievens.be
Wittemolenstraat 47, 8200 Brugge
De Meeûssquare 35, 1000 Brussel
J.Ratinckxstraat 5-7, bus 52,
2600 Antwerpen

