

'Cyber surveillance: nouvelles recommandations de la Commission Vie Privée relatives au contrôle de l'employeur quant à l'utilisation de l'e-mail et d'internet par les travailleurs

NEWSLETTER, 4 JUILLET 2012

CONTENU :

Réglementation touffue	2
Sanctions	4
Nouvelle recommandation de la Commission la Vie Privée	4
Finalité, proportionnalité et légalité	5
Recommandations pratiques	6
Quid du futur ?	8
Conclusion	8

L'e-mail et internet sont devenus des instruments de travail importants au sein des entreprises. Dans le même temps, ils constituent toutefois une source attrayante de détente. Les employeurs ont dès lors tout intérêt à se protéger contre certains risques tels que les virus, les problèmes de réseau, le mauvais usage du temps de travail, de nouvelles formes de harcèlement, des dommages portés à leur image, etc. Par ailleurs, il peut également être important pour la gestion et l'organisation des activités de l'entreprise que l'employeur ait accès aux boîtes mails des travailleurs.

Le contrôle qu'exerce l'employeur sur l'utilisation par les travailleurs des e-mails et d'internet, ainsi que l'accès aux boîtes mails des travailleurs, peut toutefois entrer en conflit avec le droit à la vie privée des travailleurs.



Les réglementations européenne et belge soumettent dès lors la cyber surveillance à des exigences sévères à l'égard de la vie privée des travailleurs concernés.

Nous les développons pour vous dans cette newsletter.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture !

Plus d'info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1 Réglementation touffue

La réglementation relative à la « cyber surveillance » est très étendue, allant des sources internationales jusqu'à la législation belge.

Il doit être tenu compte du **droit à la vie privée** de chaque travailleur, protégé par l'article 8 de la Convention Européenne des droits de l'Homme, par les directives européennes et par le droit interne belge. En Belgique, il faudra plus spécifiquement tenir compte de la réglementation suivante :

1.1 l'article 314bis du Code pénal

Cette disposition sanctionne pénalement l'écoute, la prise de connaissance ou l'enregistrement de communications privées pendant leur transmission. Par conséquent, un employeur qui prend connaissance du contenu d'e-mails envoyés ou reçus par ses travailleurs peut être sanctionné pénalement.

Dans la mesure où un contrôle de la boîte mails du travailleur n'est généralement pas effectué « pendant la transmission » de la communication, une certaine jurisprudence considère que l'article 314bis n'empêche pas un tel contrôle. Il peut également être argumenté que le contrôle de l'utilisation d'internet via la consultation des adresses internet enregistrées ne tombe pas sous le coup de cette disposition.

Il n'est pas question d'infraction à l'article 314bis du Code pénal lorsque la loi le permet ou lorsque tous les participants à la communication électronique marquent leur accord.

1.2 l'article 124 de la loi sur les communications électroniques

Conformément à cette disposition, il est interdit :

- de prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement;
- d'identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu;
- de prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communications électroniques relatives à une autre personne;

- de modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données, que cela ait été obtenu intentionnellement ou non.

L'ensemble de ces comportements est sanctionné pénalement. Un employeur qui contrôle l'e-mail ou l'utilisation internet des travailleurs, tombe dans le champ d'application de ces dispositions.

Il n'est pas non plus question ici d'infraction lorsque la loi le permet ou lorsque tous les participants à la communication électronique marquent leur accord sur la prise de connaissance.

1.3 La loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel du 8 décembre 1992 (ci-après « LPV »)

Cette loi constitue la transposition de la directive européenne n° 95/46 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

La LVP décrit la notion de « données à caractère personnel » comme « *toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable* ». L'information relative à l'utilisation d'e-mails et d'internet relève de cette définition, puisque le login, l'adresse e-mail, le numéro de PC, etc, peuvent être rapportés à une personne individuelle.

Le traitement des données à caractère personnel est uniquement autorisé moyennant le respect des principes suivants:

- le principe de finalité : le traitement a lieu à des fins déterminées, expressément décrites et justifiées ;
- le principe de proportionnalité : les données traitées doivent être suffisantes, en l'occurrence utiles et non excessives, par rapport aux objectifs pour lesquels elles sont obtenues et pour lesquels elles sont ensuite traitées ;
- le principe de transparence : l'obligation de fournir certaines informations aux travailleurs concernés, notamment par rapport à l'objectif du traitement.

Par ailleurs, les données à caractère personnel doivent être exactes, et si nécessaire mises à jour, et ne peuvent pas être conservées plus longtemps que ce qui est nécessaire pour la réalisation des objectifs. L'employeur devra également respecter certaines obligations relatives à la confidentialité et à la sécurité des données traitées. Enfin, une déclaration du traitement doit être faite à la Commission Vie Privée, avant que le traitement ne débute.

1.4 La CCT n° 81

Cette CCT, conclue au sein du Conseil National du Travail, concrétise les principes de la LPV et prévoit un contrôle progressif et graduel par l'employeur des e-mails et de l'utilisation d'internet au moyen des 3 principes connus :

(a) *Principe de finalité:*

La CCT n°81 énumère 4 finalités justifiées possibles

1. la prévention de faits illicites ou diffamatoires, de faits contraires aux bonnes mœurs ou susceptibles de porter atteinte à la dignité d'autrui ;
2. la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise auxquels est attaché un caractère de confidentialité ainsi que la lutte contre les pratiques contraires ;
3. la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes informatiques en réseau de l'entreprise, en ce compris le contrôle des coûts y afférents, ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise ;
4. le respect de bonne foi des principes et règles d'utilisation des technologies en réseau fixés dans l'entreprise.

(b) *Principe de transparence:*

Avant l'installation d'un système de contrôle, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise de tous les aspects du contrôle. Lors de l'installation du système de contrôle, certaines informations devront en outre être fournies de manière individuelle aux travailleurs concernés.

(c) *Principe de proportionnalité -un contrôle graduel :*

Afin de limiter à un minimum une éventuelle ingérence dans la vie privée du travailleur, la CCT n° 81 prévoit un contrôle graduel. Dans un premier temps, seul un contrôle global est possible et une identification individuelle du travailleur n'est pas autorisée. Les données électroniques de la communication en réseau peuvent seulement être traitées lors d'une phase suivante, afin d'être attribuées à une personne identifiée ou identifiable. Si la finalité de la cyber surveillance est le contrôle du respect des principes et règles au sein de l'entreprise relatifs à l'utilisation des technologies en ligne, une phase préalable d'information devra être prise en considération avant l'individualisation.

Par ailleurs, les **droits et intérêts de l'employeur** (droit d'exercer son autorité, droit disciplinaire, droit de propriété, droit de la responsabilité,...) doivent également être pris en compte dans la balance. Le droit à la vie privée n'est en effet pas absolu et la situation particulière de la relation d'autorité qui existe entre travailleur et employeur devra être prise en considération. Les attentes raisonnables du droit à la vie privée (attente que toute personne raisonnable peut avoir quant à l'ingérence dans sa vie privée) des travailleurs sont pour ces raisons moins importantes au travail qu'en dehors de la relation de travail.

La portée et l'intervention des diverses dispositions n'est pas toujours aussi évidente et celles-ci sont souvent interprétées de manière différente par la doctrine et la jurisprudence. Les employeurs qui contrôlent l'utilisation des e-mails et d'internet de leurs travailleurs doivent par conséquent être prudents dans la mesure où ils se trouvent bien souvent dans un « zone grise ».

2 Sanctions

Les sanctions possibles en cas de non-respect des dispositions détaillées ci-dessous sont les suivantes :

- *Sanctions pénales*: Les employeurs qui enfreignent la plupart de ces dispositions peuvent être sanctionnés pénalement (ex. en cas de plainte par un (ancien) travailleur). Notons que les poursuites pénales sont, dans la pratique, relativement exceptionnelles .
- *Dommmages et intérêts*: le travailleur pourrait également demander le paiement de dommages et intérêts pour violation de son droit à la vie privée
- *Ecartement des éléments de preuve*: les preuves qui ont été obtenues en violation de l'une ou l'autre des dispositions détaillées ci-dessus peuvent être écartées par la juridiction du travail compétente (par exemple dans le cadre de la preuve des faits d'un licenciement pour motif grave). Suite à une jurisprudence récente, ceci n'est toutefois plus possible que :
 - lorsqu'une forme prescrite à peine de nullité a été méconnue - ce qui ne peut pas être le cas in casu puisque les dispositions de la CCT n°81 ou de la LVP ne sont pas prévues à peine de nullité ;

- lorsque l'obtention de la preuve est entachée par un défaut qui affecte la fiabilité de la preuve ;
- lorsque le droit à un procès équitable est mis en danger.

La Commission Vie Privée souligne que le juge, lors de l'examen visant à établir si le droit à un procès équitable a ou non été mis en danger, doit mettre en balance la gravité de l'infraction commise par le travailleur (et le cas échéant mise en évidence suite à une cyber surveillance) et l'atteinte au droit à la vie privée. Si le travailleur a commis une atteinte à la loi (par exemple vol, fraude, concurrence déloyale, ...), le non-respect des règles de procédure ne peut pas justifier que certains preuves soient écartées. Si le travailleur n'a tout simplement pas respecté les règles internes (il a par exemple envoyé trop d'e-mails privés), la Commission estime que l'employeur doit également avoir respecté lui-même les règles de procédure.

3 Nouvelle recommandation de la Commission la Vie Privée

La Commission de la Protection de la Vie Privée (ci-après la « Commission Vie Privée ») est apparemment consciente des nombreux problèmes d'interprétation, et a dès lors publié un nouveau rapport consacré à la cyber surveillance, dans lequel elle remet en question ses points de vue antérieurs.

Une recommandation de la Commission Vie Privée n'est juridiquement pas contraignante et n'a donc en principe qu'une valeur morale. Cette recommandation peut cependant être utilisée par les cours et tribunaux comme ligne directrice afin de vérifier si une méthode de contrôle spécifique est conforme aux diverses règles mentionnées ci-dessus visant à protéger le droit à la vie privée.

Bien que la Commission Vie Privée soit toujours d'avis que l'employeur ne peut pas utiliser sa structure informatique de manière exagérée en tant que moyen de contrôle des travailleurs, elle adopte toutefois dans son rapport publié récemment une position plus nuancée. La Commission Vie Privée part du principe que les employeurs, pour l'organisation et la gestion de leurs activités professionnelles, ont en principe accès au contenu de toutes les communications professionnelles de leurs travailleurs. Les mouvements de communication privée peuvent également, dans le contexte de travail, être contrôlés par l'employeur, mais seulement en cas de soupçon d'abus par le travailleur.

L'accès à la communication électronique ou aux données internet des travailleurs ne concerne donc pas uniquement la surveillance, mais peut également être important pour la gestion et l'organisation des activités de l'employeur : il s'agit entre autres de l'assurance de la conservation de la correspondance (archivage) mais également de l'assurance de la continuité en cas d'absence, de décès ou de départ du travailleur.

Bien que le droit de la vie privée classique considère qu'il n'y a pas d'infraction à la vie privée si la personne concernée a marqué son accord exprès, la Commission est d'avis que l'accord du travailleur donné dans le cadre d'une relation de travail ne constitue pas un justificatif valable pour prendre connaissance d'e-mails privés ou de l'usage d'internet.

Selon la Commission, le consentement d'un travailleur n'est pas libre, ce qui amène tout de même un certain nombre de questions. Sur ce point, la Commission s'en tient déjà quasiment au nouveau règlement européen attendu relatif au traitement des données à caractère personnel (voir ci-après).

Néanmoins, la Commission insiste sur l'importance d'établir de manière transparente des règles relatives à la politique de contrôle, consacrées dans une "police" relative à la messagerie électronique et à internet, qui fera de préférence partie du règlement de travail. A cet égard, il doit être souligné que la jurisprudence accorde cependant - à notre sens, à juste titre - de la valeur à l'accord donné par ce biais par le travailleur quant au contrôle de ses e-mails et de son usage d'internet.

4 Finalité, proportionnalité et légalité

Il est important de souligner que, quels que soient le but de l'accès patronal (contrôle ou gestion) et la nature des données auxquelles il est accédé (privées ou professionnelles), les principes de base du droit de la vie privée belge et européen énumérés ci-dessus, ainsi que la loi sur le traitement des données à caractère personnel, doivent toujours être respectés.

- Principe de finalité : l'employeur doit avoir à l'esprit un but justifié, comme le suivi de la correspondance professionnelle, l'assurance de la continuité des services prestés en cas d'absence, de décès ou de départ du travailleur, la conservation des documents comme pièces probantes, le contrôle du respect de la "police" relative à la messagerie électronique et à internet.
- Principe de proportionnalité : l'employeur doit limiter la surveillance au strict nécessaire. Cela signifie par exemple :
 - que si un e-mail est destiné au service du personnel, l'objectif n'est pas que d'autres services puissent en prendre connaissance.

- que si un travailleur déterminé est soupçonné d'abuser des moyens de communication électroniques, par exemple pour concurrencer son employeur, la recherche peut être effectuée sur la base de certains mots clés, de dates ou sur l'identité des destinataires ou des expéditeurs des messages, au lieu d'examiner le contenu de l'entièreté du trafic de communication électronique du travailleur. En cas de concurrence déloyale, l'employeur pourrait par exemple faire une recherche sur le nom de ses concurrents.
- Principe de transparence : le travailleur doit être au courant de l'éventuelle surveillance électronique et de la manière dont elle est exercée. Il est dès lors recommandé de consacrer la politique ICT dans une "police" relative à la messagerie électronique et à internet qui est signée par le travailleur pour réception ou - de préférence - pour accord.

5 Recommandations pratiques

Sur la base de l'analyse ci-dessus, la Commission Vie Privée formule un certain nombre de recommandations pratiques sur la manière de combiner les règles en matière de vie privée en cas de surveillance électronique avec le suivi des e-mails professionnels des travailleurs.

5.1 Séparation communication professionnelle et privée

L'utilisation mixte de la messagerie professionnelle de l'employeur, c'est-à-dire tant à titre professionnel que privé, rend plus difficile la surveillance électronique de l'employeur au regard de la protection de la vie privée. Dans ce cas, même si l'intention de l'employeur se limite à la prise de connaissance du contenu des courriers électroniques à caractère professionnel en vue de la gestion et de l'organisation de ses activités (et non en vue de "contrôler" un quelconque abus du système de messagerie électronique), cet employeur portera quoi qu'il en soit atteinte à la vie privée du travailleur. L'employeur sera en effet inévitablement confronté à des courriers électroniques non professionnels, alors que la prise de connaissance de l'existence de tels courriers électroniques (sans parler de leur contenu) ne serait en fait possible qu'à la suite de l'approche graduelle de la CCT n° 81 (d'abord un contrôle anonyme et ensuite, un contrôle individualisé) et moyennant le respect des règles d'individualisation prévues par cette CCT.

Une première solution proposée par la Commission Vie Privée consiste à demander aux travailleurs de classer dans la boîte mails mixte, les e-mails reçus et envoyés en tant que 'privés' et 'professionnels' dans deux dossiers distincts. Dans ce cas, l'approche graduelle de la CCT n° 81 ne devra être suivie que pour les e-mails classés comme étant privés. Les e-mails professionnels peuvent, selon la Commission Vie Privée, être contrôlés, bien entendu moyennant le respect des principes de la loi sur le traitement des données à caractère personnel. La Commission Vie Privée conseille de sauvegarder le dossier privé sur un endroit du disque dur ne faisant pas l'objet de copies de sécurité (back-up) centralisées et systématiques, mais cela ne nous semble pas être évident dans tous les environnements de travail.

La communication privée peut également être distinguée de la communication professionnelle en obligeant les travailleurs à ajouter dans les messages privés la mention « PERSONNEL » ou « CONFIDENTIEL ». La Commission Vie Privée concède toutefois elle-même que cette solution n'est pas idéale étant donné qu'il est difficile d'obtenir cette discipline pour les tiers envoyant des messages à l'entreprise.

Une solution extrême proposée par la Commission Vie Privée est d'éviter l'usage mixte de la messagerie de l'employeur : en d'autres termes, le travailleur n'envoie aucun message privé à partir de l'adresse e-mail qui lui est attribuée par son employeur. Cela implique cependant que le travailleur puisse utiliser sa propre adresse e-mail (type Hotmail, Gmail, ...) ou un deuxième compte e-mail fourni par l'employeur (par exemple avec un autre nom ou un autre nom de domaine). Si l'employeur en informe clairement le travailleur (par exemple dans la "police" ICT), il peut alors en principe partir du fait que les e-mails dans la boîte mails professionnelle ont seulement un caractère professionnel, certainement pour les e-mails envoyés. Dans ce cas, l'employeur a en principe un accès direct à la boîte mails professionnelle, sans que l'approche graduelle de la CCT n° 81 ne doive être suivie à cet égard. L'employeur devra toutefois toujours respecter le principe de finalité, de proportionnalité et de transparence de la loi sur le traitement des données à caractère personnel.

Reste encore la question de savoir si la jurisprudence suivra le postulat selon lequel moyennant une séparation entre communication privée et professionnelle, il devient effectivement permis à l'employeur de prendre connaissance de tous les e-mails qui sont considérés comme étant professionnels. Il a été jugé plus tôt dans la jurisprudence qu'il n'est pas suffisant d'interdire tout simplement l'usage privé.

5.2 Mesures en cas d'absence ou de sortie

En cas d'absence des travailleurs (pour cause de maladie, vacances, etc.), il peut être nécessaire pour l'employeur d'avoir accès à la boîte mails de ces travailleurs afin d'assurer le suivi des e-mails professionnels. C'est également le cas lorsqu'un travailleur a quitté l'entreprise et que l'adresse e-mail de cet ancien travailleur est encore opérationnelle. Il est important de convenir de règles de fonctionnement dans ces situations.

La Commission Vie Privée propose une série de solutions de manière à assurer le suivi des e-mails des travailleurs absents et à limiter autant que possible l'ingérence dans la vie privée des travailleurs.

(a) *Solution 1 : message 'out of office'*

Selon la Commission Vie Privée, l'employeur peut obliger le travailleur, dans la "police" relative à la messagerie électronique et à internet, à mettre en place un message 'out of office' en cas d'absence prévue afin de prévenir que, durant une certaine période, il/elle ne pourra pas répondre aux e-mails. Dans cette réponse automatique à l'expéditeur, il doit être mentionné à quelle personne le message peut être adressé pour le suivi si cela ne peut pas attendre le retour du travailleur absent. Selon nous, le travailleur peut donner en même temps l'autorisation à l'employeur, dans la police relative à la messagerie électronique et à internet, de mettre en place ce message 'out of office' en cas d'absence imprévue (par exemple une maladie).

Cela a pour avantage que l'employeur ne devra plus consulter la boîte mails de ses travailleurs étant donné que l'expéditeur aura été informé du fait que le travailleur en question est absent et qu'il doit à nouveau envoyer son message à un travailleur qui assure le suivi des affaires.

(b) *Solution 2: prise de connaissance des e-mails par une personne de confiance*

Si l'employeur souhaite tout de même prendre connaissance du contenu de la boîte mails d'un travailleur absent, la Commission Vie Privée conseille de confier cette tâche à une personne de confiance qui est mandatée pour avoir accès à la boîte mails du travailleur absent.

Cette personne de confiance devrait agir en toute indépendance par rapport au management et filtrer ce qui peut être lu par l'employeur.

En cas d'absence prévue, le travailleur doit, selon la Commission Vie Privée, avoir la possibilité de désigner lui-même la personne de confiance et, en cas d'absence imprévue, cette personne de confiance devrait par exemple pouvoir être désignée de commun accord entre l'employeur et un délégué syndical. Il nous semble plus pratique de convenir au préalable avec le travailleur en question qui peut être la personne de confiance.

(c) *Quid de l'accord du travailleur et de l'expéditeur des messages ?*

La Commission Vie Privée estime que ni l'accord du travailleur, ni l'accord de l'expéditeur, ne sont nécessaires pour prendre connaissance des e-mails étant donné que la prise de connaissance résulte du droit de direction et de surveillance de l'employeur.

Selon nous, un employeur prudent ferait tout de même mieux de demander l'autorisation d'une éventuelle prise de connaissance des e-mails (que ce soit ou non par une personne de confiance). En tout état de cause, nous enverrions également un message 'out of office' avec une clause de non-responsabilité dans laquelle le destinataire est informé de la prise de connaissance et qui offre la possibilité au destinataire de protester s'il n'est pas d'accord avec cette prise de connaissance.

5.3 Réguler l'usage d'internet

L'employeur peut exclure, de manière préventive, les opérations à risque en bloquant l'accès à certains sites internet ou à certaines adresses électroniques qui sont connues comme étant dangereuses. L'employeur peut également programmer des avertissements destinés à l'utilisateur en cas d'opérations suspectes.

La Commission Vie Privée indique également qu'en ce qui concerne l'utilisation d'internet, deux ou plusieurs comptes d'utilisateur peuvent être attribués afin d'éviter des abus. Si le travailleur veut surfer à des fins privées, il devra se connecter sur un autre compte que celui qu'il utilise pour ses activités professionnelles.

Si certains services ou parties d'un réseau présentent une sensibilité particulière (par exemple locaux pour la gestion des systèmes et réseaux, le service des ressources humaines), il peut, selon la Commission Vie Privée, être légitime d'interdire toute activité privée sur ces postes de travail pour pouvoir les surveiller de manière stricte et permanente. La Commission conseille dans ce cas de mettre à disposition d'autres postes de travail pour des activités moins sensibles ou privées.

6 Quid du futur ?

Au niveau européen, une proposition de règlement relative à la protection des données a été élaborée. Le projet de texte prévoit que l'autorisation du travailleur ne peut pas constituer une base valable, dans le cadre de la relation de travail, pour un traitement des données à caractère personnel. Ceci est en droite ligne avec le point de vue que la Commission Vie Privée a adopté aujourd'hui.

Les nouvelles règles européennes attendues prévoient également une simplification administrative des obligations de l'employeur, avec probablement une suppression de l'obligation de déclaration préalable de traitement des données auprès de la Commission Vie Privée.

7 Conclusion

La cyber surveillance est réglée par un amalgame de règles qui ne concordent pas toujours et pour lesquelles la doctrine et la jurisprudence n'adoptent par-dessus tout pas une interprétation uniforme. La nouvelle recommandation de la Commission Vie Privée a pour qualité de confirmer le droit de contrôle fondamental de l'employeur et de formuler un certain nombre de solutions pratiques.

Cette recommandation n'est cependant pas contraignante. Il faut donc attendre la position de la jurisprudence à l'égard de ces interprétations.

Si la proposition est adoptée, un 'Data protection Officer' devra par ailleurs être obligatoirement désigné (responsable de la protection des données) dans les grandes entreprises.

Cette proposition est actuellement examinée par le Parlement européen et par le Conseil européen.

Dès que le règlement est adopté, il sera directement applicable dans tous les Etats membres de l'Union Européenne, avec pour conséquence une modification de la loi sur le traitement des données à caractère personnel.

Nous vous tiendrons bien entendu informés de ces développements.

A l'avenir, il devra également être tenu compte d'un nouveau règlement européen qui rendra probablement plus difficile encore l'obtention de l'accord du travailleur quant à un traitement de ses données à caractère personnel.

L'intérêt d'une "police" claire relative à la messagerie électronique et à internet a été confirmé à plusieurs reprises par la Commission. Nous conseillons également aux employeurs de mettre à jour les "polices" existantes relatives à la messagerie électronique et à internet, à la lumière de ces nouvelles recommandations. Claeys & Engels vous y aidera avec plaisir.



Ius Laboris BELGIUM

CLAEYS & ENGELS

Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.