

Gouvernement Di Rupo I: Exécution de l'accord papillon

NEWSLETTER, AOÛT 2014

Contenu

1	Compensation & Benefits.....	2
2	Recrutement & licenciement.....	3
3	Travail à temps partiel et travail intérimaire	4
4	Lutte contre la fraude sociale et fiscale.....	5
5	Durée du travail - Flexibilité - vacances annuelles	7
6	Emploi de travailleurs âgés	9
7	Discrimination Homme-Femme.....	11
8	Pensions.....	12
9	Fermeture d'entreprise - Fonds - Cotisations	15
10	Relance	15
11	Réforme du secteur bancaire	15
12	Groupements d'employeurs.....	16
13	Bien-être au travail	16

Chers lecteurs,

Maintenant qu'un gouvernement fédéral prend forme, nous sommes dans l'attente d'un nouvel accord de gouvernement.

L'occasion est ainsi donnée de faire le point sur les réalisations du gouvernement sortant dans nos domaines de prédilection.

Le 1^{er} décembre 2011, le "projet de déclaration de politique générale", également appelé "l'accord papillon", du gouvernement Di Rupo I était publié ([Newsletter 12/12/2011](#)). Ce document de 180 pages contenait la ligne de conduite qu'entendait suivre le gouvernement.

Dans l'aperçu qui suit, nous vous résumons, en toute objectivité, ce que le gouvernement a réalisé pendant ce mandat.

Notre but n'est pas d'être exhaustif, mais de mettre en évidence les développements les plus importants.

Cette newsletter ne contient donc rien de nouveau mais constitue une synthèse de l'évolution de notre législation au cours de la dernière législature. Nous ferons des liens vers les newsflashes et newsletters précédents.

Bonne lecture!

1 Compensation & Benefits

1.1 Modération salariale

La marge salariale a été fixée par arrêté royal. Pour l'évolution des coûts salariaux pour la période 2013-2014, la marge a été fixée à 0 %, hors indexation salariale et éventuelles augmentations barémiques ([Newsflash 04/04/2013](#)).

1.2 Voitures de société

Dans l'accord gouvernemental, une réforme de la législation fiscale relative aux voitures de société était prévue. Les modifications suivantes ont été exécutées:

- Evaluation de l'avantage en nature.
L'avantage en nature est désormais déterminé en appliquant un pourcentage CO2 sur 6/7^{ème} de la valeur catalogue du véhicule. On ne tient donc plus compte du nombre de kilomètres privés.
La valeur catalogue correspond au *“prix catalogue du véhicule à l'état neuf lors d'une vente à un particulier, options et taxe sur la valeur ajoutée réellement payée comprises, sans tenir compte des réductions, diminutions, rabais ou ristournes”* ([Newsletter 13/04/2012](#)).
- Dépense non admise complémentaire
Le législateur a instauré une dépense non admise complémentaire à l'impôt des sociétés, correspondant à 17% du montant de l'avantage de toute nature déterminé forfaitairement suivant les règles précitées (17% de 6/7^{ème} d'une valeur X correspondent en effet à environ 1/7^{ème} de cette même valeur X).
- Incidence sur la déduction des frais réels de déplacement
Etant donné que l'avantage de toute nature ne tient plus compte des kilomètres privés, les frais de la voiture de société mise à disposition portés en déduction pour les déplacements domicile-lieu de travail ne pourront désormais pas être supérieurs au montant de cet avantage de toute nature ([Newsletter 13/01/2012](#)).

Nouvelles émissions de référence-CO2 (2013)

L'émission de référence-CO2 applicable au calcul de l'avantage de toute nature pour l'usage privé d'un véhicule de société est déterminée chaque année par AR:

Année calendrier	Véhicules avec moteur essence, au LPG ou au gaz naturel	Véhicules avec moteur diesel
2012	115 g/km	95 g/km
2013	116 g/km	95 g/km
2014	112 g/km	93 g/km

([Newsflash 11/04/2013](#) - [Newsflash 30/01/2014](#))

1.3 Mise à disposition gratuite d'une habitation privée

Le forfait pour déterminer l'avantage de toute nature pour la mise à disposition à titre gratuit du chauffage et de l'électricité pour les dirigeants d'entreprise et le personnel de direction est augmenté:

- à 1.820 euros par an pour le chauffage
- à 910 euros par an pour l'électricité.

Le coefficient multiplicateur utilisé pour déterminer l'avantage taxable de la mise à disposition gratuite d'une habitation est porté à 3,8 pour les bâtiments avec un revenu cadastral supérieur à 745 euros. Le forfait pour la mise à disposition d'une habitation gratuite est dorénavant indexé.

1.4 Options sur actions

Le pourcentage utilisé par l'article 43, § 5, de la loi du 26 mars 1999 pour déterminer de manière forfaitaire la valeur de l'avantage de toute nature en cas d'octroi d'options sur actions a été porté de 15% à 18% ([Newsletter 13/01/2012](#)).

2 Recrutement & licenciement

2.1. Statut unique

Dans l'accord gouvernemental, il était prévu que l'harmonisation du statut des ouvriers et employés devrait être réalisée pour la date fixée par la Cour Constitutionnelle (à savoir le 8 juillet 2013). Après d'intenses négociations avec les partenaires sociaux, le ministre de l'Emploi a pu présenter une proposition finale de compromis le 5 juillet 2013. Cette proposition a été approuvée par le kern du Conseil des ministres fédéral le 8 juillet 2013.

La loi "concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement" a finalement été publiée au Moniteur Belge du 31 décembre 2013.

Les modifications les plus importantes sont:

- de nouveaux délais de préavis applicables tant aux ouvriers qu'aux employés;
- la suppression de la période d'essai;
- l'élargissement du droit au reclassement professionnel;
- la suppression du jour de carence;
- des mesures transitoires pour les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014

([Newsletter 20/12/2013](#)).

A partir du 1^{er} janvier 2014, un double calcul doit être réalisé pour déterminer les délais de préavis applicables pour les contrats de travail ayant pris cours avant le 1^{er} janvier 2014. Compte tenu du fait que les ouvriers qui sont entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 ont encore des droits de licenciements moins avantageux que sous le nouveau régime légal, l'ONEm paye à ces ouvriers une indemnité en compensation du licenciement. Il s'agit d'une indemnité nette égale à la différence entre ce que l'employeur paye à un ouvrier en cas de licenciement et le montant auquel l'ouvrier aurait eu droit s'il avait acquis toute son ancienneté après le 31 décembre 2013 ([Newsflash 24/01/2014](#)). L'indemnité en

compensation du licenciement a pour conséquence que l'ouvrier n'a pas droit aux allocations de chômage pendant une certaine période. L'AR du 24 avril 2014 précise à partir de quel moment l'ouvrier ne peut plus faire valoir ses droits à cet égard.

L'indemnité en compensation du licenciement peut être payée mensuellement, mais l'ouvrier peut également demander le paiement de cette indemnité en une fois ([Newsflash 23/05/2014](#)).

Depuis le 1^{er} avril 2014, la CCT n° 109 relative à la motivation du licenciement est entrée en vigueur. Cette nouvelle réglementation implique qu'un travailleur en service depuis plus de 6 mois qui est licencié, indépendamment du fait qu'il s'agisse d'un ouvrier ou d'un employé, a le droit de connaître les raisons concrètes de son licenciement par l'employeur. Lorsque le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnité qui varie de 3 à 17 semaines de rémunération ([Newsletter 05/03/2014](#) - [Newsflash 14/02/2014](#)).

La loi sur le statut unique des ouvriers et des employés constitue aussi la base pour le prélèvement d'une cotisation spéciale de sécurité sociale sur l'indemnité de rupture au bénéficiaire du Fonds de fermeture. Le législateur décrit comment il faut calculer la rémunération annuelle qui constitue la base pour le calcul de la cotisation. L'AR du 9 mars 2014 détermine ce qu'il faut entendre par les notions de rémunération, journée et heures ([Newsflash 02/04/2014](#)).

Pour réduire le coût du statut unique pour les entreprises, le gouvernement a convenu en décembre de prévoir une exonération fiscale pour le "passif social".

Par travailleur pris individuellement qui dispose d'une certaine ancienneté dans le statut unique (à savoir 5 ans après le 1^{er} janvier 2014), l'employeur peut être exonéré

d'impôt pour une certaine partie des bénéficiaires ou profits. Cette exonération s'élève à la rémunération de 3 semaines par année entamée et à la rémunération d'une semaine après 20 ans d'ancienneté dans le statut unique.

Le montant exonéré doit être repris dans les bénéficiaires et profit au moment où le travailleur concerné quitte l'entreprise (quelle qu'en soit la raison). Compte tenu du fait que le droit à l'exonération naît après 5 années d'ancienneté dans le statut unique, cette mesure n'aura un impact fiscal qu'à partir de 2019.

Ce régime a été élaboré dans les AR du 25/04/2014 ([Newsflash 27/05/2014](#)).

2.2 Indice Santé

L'indice est calculé sur une nouvelle base à partir de 2014, à savoir sur base de l'année de référence 2013 (base 2013 = 100). Auparavant, les indices étaient calculés sur base de l'année 2004 (base 2004 = 100).

Afin de pouvoir comparer la nouvelle base à l'ancienne base de 2004, un certain nombre de calculs devaient être effectués. Le Conseil national du travail (CNT) a publié à cet effet une convention collective de travail (CCT), qui détermine le coefficient de conversion (coefficient de 0,8280).

L'indice santé est notamment utilisé pour le calcul de l'indexation des salaires, des allocations sociales et des loyers.

2.3 Indemnités de rupture et cotisations de sécurité sociale

Le gouvernement avait décidé de soumettre, à partir du 1er octobre 2013, la majorité des indemnités de rupture aux cotisations de sécurité sociale. Étaient ainsi visées les indemnités de protection (en lien avec le congé de maternité, le crédit-temps), les indemnités de non-concurrence et de non-débauchage.

Après de vives critiques, le gouvernement a réintroduit le régime d'exonération pour certaines indemnités de protection (maternité, crédit-temps) ([Newsflash 07/01/2014](#)).

3 Travail temporaire et travail intérimaire

Le gouvernement a transposé la directive européenne relative au travail intérimaire et a ainsi étendu les droits des travailleurs intérimaires à l'égard des entreprises utilisatrices.

Trois dispositions ont été prises dans le but de minimiser les différences de traitement entre les travailleurs et les intérimaires :

- Accès aux infrastructures ou services existants dans l'entreprise (restaurant d'entreprise, structure d'accueil des enfants, services de transport, ...)
- Application aux intérimaires des règles applicables dans l'entreprise utilisatrice et qui ont trait:
 - À l'égalité de traitement;
 - À la protection de la maternité.
- Informations concernant les emplois vacants dans l'entreprise. ([Newsflash 30/07/2012](#))

Le cadre légal pour le travail intérimaire a encore été modifié par la loi du 26 juin 2013. Les lignes de force des modifications sont les suivantes :

- L'introduction et la réglementation d'un nouveau motif "insertion";
- La limitation de l'usage de la réglementation des contrats journaliers: il convient de démontrer un réel besoin de flexibilité;
- L'adaptation de la réglementation concernant l'information et le contrôle du travail intérimaire;
- La suppression par phases de la règle des 48 heures pour la signature d'un contrat de travail intérimaire. ([Newsletter 17/07/2013](#))

4 Lutte contre la fraude sociale et fiscale

4.1 Enregistrement des présences dans les chantiers

Depuis le 1^{er} avril 2014, l'enregistrement des présences pour les personnes qui exécutent des travaux immobiliers sur des chantiers temporaires et mobiles d'une certaine ampleur est obligatoire.

Cela signifie concrètement que toutes les personnes occupées sur le chantier (travailleur salarié ou indépendant) doivent s'enregistrer au moyen, par exemple, de leur carte d'identité électronique, carte de séjour électronique ou de la preuve de déclaration Limosa. En outre, les données d'identité des personnes présentes seront enregistrées, ainsi que la qualité de ces personnes (par ex. travailleur salarié ou indépendant), l'adresse ou l'emplacement du chantier, etc. ([Newsflash 28/02/2014](#)).

4.2 Mobilité internationale

4.2.1 Obligations pour les employeurs de ressortissants de pays tiers

La lutte contre l'occupation illégale de ressortissants hors UE a été renforcée.

À partir du 4 mars 2013, les employeurs doivent :

- Vérifier au préalable si le travailleur a un permis de séjour valable;
- Conserver une copie du permis de séjour (ou de l'information qui s'y trouve mentionnée) à la disposition de l'inspection sociale;
- Déclarer le début et la fin de l'occupation conformément aux règles applicables.

Les employeurs qui ne respectent pas ces obligations peuvent être sanctionnés d'une sanction de niveau 4 (c'est-à-dire la sanction pénale la plus lourde) ([Newsflash 04/03/2013](#)).

La loi introduit aussi un système complexe de responsabilité solidaire pour les commettants et les entrepreneurs pour les dettes de salaire au cas où leurs sous-traitants occupent des travailleurs illégaux (voyez également 4.3.3 et 4.3.4).

Cette loi impose à l'employeur de transmettre le salaire dû sur le compte de chèques postaux de la Caisse des dépôts et consignations, ceci lorsque l'employeur ne connaît pas l'adresse postale et le numéro de compte du travailleur concerné. En outre, un AR prévoit que le salaire est supposé avoir été payé au travailleur le jour où le compte de la Caisse des dépôts et consignations est crédité.

L'arrêté royal du 15/12/2013 prévoit par ailleurs que les frais d'expulsion du travailleur étranger illégal sont réclamés à son employeur si une procédure d'expulsion est entamée.

4.2.2 LIMOSA

Le 19 décembre 2012, la Cour de Justice de l'Union Européenne a décidé quela déclaration Limosa pour les indépendants est contraire au droit européen. Suite à cet arrêt, les règles en matière de déclaration Limosa obligatoire ont été affinées.

Les modifications ont essentiellement trait aux informations qui doivent être communiquées aux autorités avant le début de l'occupation.

En outre, la déclaration simplifiée a été supprimée, mais le législateur a introduit la possibilité, pour les travailleurs salariés ou indépendants travaillant régulièrement dans différents pays, de faire une déclaration unique, valable pour maximum douze mois (à l'exception cependant des secteurs de la construction et de l'intérim) ([Newsflash 09/04/2013](#)).

La déclaration Limosa pour les stagiaires salariés et indépendants a été supprimée par un AR du 20/12/2013.

4.3 Dumping social/fraude sociale

4.3.1 Nature de la relation de travail

L'accord de gouvernement de décembre 2011 prévoyait un renforcement de la lutte contre la fraude sociale et fiscale. Dans ce cadre, des travaux ont été entrepris en vue de réformer la réglementation existante, jugée insuffisante pour lutter efficacement contre le phénomène des "faux indépendants".

La loi du 25/08/2013 a introduit une présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail si un certain nombre de critères socio-économiques sont rencontrés.

La présomption était en premier lieu uniquement applicable à quatre secteurs réputés "sensibles": les travaux immobiliers ("le secteur de la construction"), le gardiennage, le nettoyage et le transport ([Newsletter 19/09/2012](#)).

Il existait en outre la possibilité de compléter ou de remplacer ces neuf critères légaux par d'autres critères, ce qui a été fait par AR pour le secteur du gardiennage ([Newsflash 23/05/2013](#)), pour le secteur de la construction ([Newsflash 01/07/2013](#)), pour le secteur du transport et de la logistique ([Newsflash 29/11/2013](#)) ainsi que pour le secteur de l'agriculture et de l'horticulture (AR du 20/06/2013), qui sont désormais également visés.

Si un travailleur a été indûment qualifié d'indépendant, une requalification sera imposée, avec application des dispositions pertinentes du droit du travail et du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les conséquences d'une qualification erronée sont donc très importantes. En cas de doute, un ruling social peut être demandé à la Commission Administrative de règlement de la relation de travail (AR du 11/02/2013).

4.3.2 Lutte contre le dumping social

Le 1^{er} juin 2011, les autorités fédérales ont conclu un accord de collaboration avec les régions et les communautés concernant la coordination des contrôles en matière de travail illégal et de fraude sociale (Loi de 01/03/2013).

Dans la lutte contre le dumping social, des actions ont été menées par les inspecteurs du Contrôle des lois sociales, qui concernaient principalement le dumping social par les entreprises étrangères, les entreprises étrangères de transport, les pourvoyeurs de main-d'œuvre et les abus en matière de travail intérimaire ([Newsflash 06/05/2013](#)).

Un plan d'action contre le Dumping social a été adopté par le Conseil des ministres. Ce plan d'action opérationnel contient une série de mesures afin d'agir plus efficacement et plus sévèrement contre les infractions à notre législation sociale et notre droit du travail et contre les structures frauduleuses qui les sous-tendent.

Le Conseil des ministres a déjà approuvé le plan d'action 2014 du Service d'information et de recherche sociale (SIRS) ainsi que deux projets d'arrêtés royaux qui imposent des sanctions plus importantes dans le cadre du plan d'action contre le dumping social dans le secteur du transport routier:

- Augmentation de l'amende en cas de violation de l'obligation d'avoir la lettre de voiture dans le camion;
- Augmentation de l'amende en cas d'absence d'autorisation de transport.

4.3.3 Responsabilité solidaire pour le paiement du salaire

Un nouveau chapitre relatif à la 'responsabilité solidaire pour le paiement de la rémunération' a été introduit dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Les secteurs pour lesquels cette réglementation est applicable ont été

déterminés par AR: secteur de la construction, secteur de l'alimentation, secteur du nettoyage, secteur de l'agriculture et de l'horticulture et le secteur du gardiennage ([Newsletter 13/04/2012](#) - [Newsflash 02/09/2013](#)).

Lorsqu'un sous-traitant ne paye pas la rémunération ou paye une rémunération trop faible, le commettant ou l'entrepreneur des travaux pourra être déclaré responsable. Tant les travailleurs concernés que les services d'inspection sociale peuvent s'adresser au maître de l'ouvrage pour revendiquer ces rémunérations insuffisantes. Le solidairement responsable qui doit payer la rémunération est également tenu de payer des cotisations sociales.

4.3.4 Extension de la réglementation relative à la responsabilité pour les dettes fiscales/ sociales à d'autres secteurs à risques

La réglementation était déjà applicable au secteur immobilier, mais le gouvernement a introduit la responsabilité solidaire et l'obligation de retenue en cas de dettes sociales ou fiscales de l'entrepreneur ou du sous-traitant dans le secteur des services de gardiennage et/ou de surveillance.

Le principe consiste à rendre solidairement responsable du paiement des dettes sociales ou fiscales de son cocontractant, un commettant ou un employeur qui s'engage avec un autre entrepreneur ou sous-traitant du secteur du gardiennage ayant de telles dettes.

En outre, lors du paiement des factures d'un entrepreneur ou sous-traitant du secteur du gardiennage qui a des dettes fiscales ou sociales, le commettant ou l'entrepreneur sera soumis à une obligation de retenue. À cette occasion, il devra retenir une partie du paiement (35% en cas de dette sociale et 15% en cas de dette fiscale) qu'il devra verser à l'ONSS ou au fisc ([Newsflash 06/08/2013](#)).

Cette obligation de retenue a ensuite également été introduite dans le secteur de la viande par l'AR du 22/10/2013.

4.3.5 Disposition anti-abus

La disposition générale anti-abus (article 344, §1 CIR/92) a été réécrite. L'objectif visé était d'autoriser l'administration à poursuivre l'abus de droit de manière efficace, sans violer fondamentalement la sécurité juridique ou le principe du libre de choix de la voie la moins imposée ([Newsletter 13/04/2012](#)).

5 Durée du travail - Flexibilité - vacances annuelles

5.1. Crédit-temps et interruption de carrière dans le secteur privé ([Newsletter 13/01/2012](#))

L'accord de gouvernement prévoyait d'importantes modifications au niveau de l'interruption de carrière et du crédit-temps.

Les modifications suivantes ont été réalisées:

- le système de "diminution de carrière à concurrence d'1/5ème" a été supprimé;
- une distinction a été faite entre d'une part le "crédit-temps ordinaire sans motifs" et d'autre part le "crédit-temps avec motifs";
- le système de "diminution de carrière pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus" a été modifié en un système de "réduction de carrière pour les travailleurs de 55 ans et plus";
- les périodes assimilées pour le calcul de la pension en tant que travailleur salarié ont été modifiées.

Par la CCT n°103, les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail (CNT) ont créé un nouveau cadre pour 'l'introduction d'un crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière'.

Les partenaires sociaux voulaient surtout éliminer les divergences entre le droit au

crédit-temps, d'une part, et le droit à l'interruption de carrière, d'autre part. Ils ont également souhaité préciser les règles relatives au crédit-temps.

5.2 Durée du travail

Sous l'intitulé 'modernisation du droit du travail', le gouvernement s'était fixé pour objectif de prendre, après concertation avec les partenaires sociaux, des mesures visant à simplifier et à moderniser la réglementation relative au travail temporaire, au travail à temps partiel et aux heures supplémentaires.

La loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du droit du travail et portant dispositions diverses a assuré la mise en œuvre du premier volet de l'accord des partenaires sociaux relatif à la flexibilité du temps de travail.

Trois changements permettent plus de flexibilité dans le temps de travail:

1. l'augmentation de la limite des heures supplémentaires;
2. l'augmentation du crédit/quota d'heures supplémentaires qui, à la demande du travailleur, ne doit pas être compensé. L'augmentation de la limite des heures supplémentaires, portée à 78 heures/trimestre ou à 91 heures/an, est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2013, ainsi que l'augmentation du quota à 91 heures/année calendrier. L'augmentation de la limite des heures supplémentaires et/ou du quota à 130 heures devait être fixée par CCT sectorielle, au plus tard le 1^{er} avril 2014 (sauf si une prolongation du délai était prévue pour arriver à un accord au niveau sectoriel). L'augmentation subséquente de la limite des heures supplémentaires et/ou du quota à 143 heures doit se faire par CCT sectorielle. Au niveau sectoriel, il peut également être prévu qu'un accord au niveau de l'entreprise suffit ([Newsflash 14/10/2013](#)).

3. L'allongement de la période de référence du temps de travail déterminé dans une CCT est automatiquement inclus dans le règlement de travail.

([Newsflash 03/09/2013](#))

5.3 Vacances annuelles - Vacances supplémentaires

Celui qui débute une activité ou qui la reprend après une longue période a droit à des vacances supplémentaires, après une période d'amorçage de trois mois ([Newsflash 05/07/2012](#)).

Des précisions ont ensuite été apportées, dans trois arrêtés royaux, concernant les notions de 'début d'activité' et de 'reprise d'activité', en vertu desquelles il est également question d'une "reprise" en cas de:

- passage d'un régime de travail à temps partiel vers un régime de travail à temps plein;
- augmentation du régime de travail d'au moins 20% d'un régime de travail à temps plein;
- reprise du travail suite à un congé parental. ([Newsflash 23/09/2013](#))

5.4 Congé parental

Un arrêté royal prévoit l'extension du droit au congé parental de 3 à 4 mois ([Newsflash 06/06/2012](#)).

5.5 Responsabilisation de l'employeur

Formation

Le gouvernement souhaitait que les entreprises investissent plus dans la formation de leurs travailleurs. C'est pourquoi il a décidé d'augmenter la sanction pour les entreprises qui n'ont pas fourni suffisamment d'efforts en matière de formation.

Ainsi l'amende a été fixée à un montant plus important que le prix que doit payer l'employeur pour les efforts de formation supplémentaires.

(Loi-programme 29/03/2012 - AR du 29/04/2012)

La liste définitive des secteurs qui ont fourni des efforts de formation insuffisants en 2011 a été publiée par un AR du 17/04/2013 AR du 17/04/2013. Les employeurs qui ressortent de l'un de ces secteurs doivent payer une cotisation patronale supplémentaire de 0,05%.

Sur-utilisation du régime de chômage économique

Pour combattre la sur-utilisation du régime de chômage temporaire pour raisons économiques, l'accord de gouvernement du 1er décembre 2011 prévoyait que les employeurs de tous les secteurs devraient payer une cotisation de responsabilisation en cas de recours abusif au chômage économique.

Cette mesure est reprise dans la loi du 30/07/2013 portant des dispositions diverses. Une réglementation similaire existait déjà dans le secteur de la construction et celle-ci continue à s'appliquer intégralement à ce secteur.

La nouvelle réglementation est entrée en vigueur le 1er août 2013 et est applicable à tous les secteurs, à l'exception du secteur de la construction.

6 Emploi de travailleurs âgés

6.1 Réforme des prépensions

Depuis le 1^{er} janvier 2012, la dénomination "Prépension" a été remplacée par "Chômage avec complément d'entreprise", ci-après RCC.

L'un des points d'actions du gouvernement Di Rupo I était la restriction de l'accès au RCC. Des changements radicaux ont été introduits par un arrêté royal du point de vue des exigences d'âge et de carrière. Les trois

'régimes de prépension' les plus utilisés ont été visés:

- 'Prépension' à partir de 60 ans sur base de la CCT n°17:

La prépension à partir de 60 ans sur base de la CCT n°17 reste provisoirement maintenue. Toutefois, la possibilité d'augmenter la condition d'âge de cette 'prépension' à 62 ans est bien prévue dans l'accord de gouvernement ([Newsletter 13/01/2012](#));

L'AR du 20 septembre 2012 garantit le droit d'accès au RCC à partir de 60 ans ou dans le cadre d'une longue carrière. Partant, un travailleur qui remplit les conditions d'âge et de carrière pendant le contrat conservera le droit au chômage avec complément d'entreprise même si, à la fin du contrat de travail, les conditions légales sont devenues plus strictes. Dans ce cas, il pourra quand même bénéficier du chômage avec complément d'entreprise suivant les conditions plus souples qui étaient d'application auparavant ([Newsflash 12/10/2012](#));

- 'Prépension' à partir de 58 ans pour les carrières longues et les métiers lourds:

Le RCC à partir de 58 pour les travailleurs ayant un métier lourd aurait dû être supprimé à partir du 1^{er} janvier 2015. Les partenaires sociaux ont émis de vives critiques à cet égard, suite auxquelles, par arrêté royal du 20 septembre 2012, l'ancienne réglementation a été rétablie ([Newsflash 12/10/2012](#));

- 'Prépension' dans les entreprises en difficultés ou dans les entreprises en restructuration

L'âge de la prépension peut être abaissé jusqu'à 52 ans pour les entreprises en difficultés. Cependant, l'âge sera progressivement relevé à 55 ans en 2018, via une augmentation annuelle de 6 mois entre 2012 et 2018 ([Newsletter 13/01/2012](#)).

Une augmentation des cotisations patronales de sécurité sociale pour le RCC et la pseudo-prépension a été introduite.

Dans la loi portant des dispositions diverses du 29 mars 2012, la possibilité est prévue de modifier, à la demande du Conseil National du Travail (CNT), et par arrêté royal, ces taux de cotisations et de les répartir en fonction de l'âge.

Le CNT a rendu un avis le 4 avril 2012 dans lequel il recommande la modification de ces taux de cotisations ([Newsletter 13/01/2012](#)).

Le 28 mars 2013, le CNT a approuvé trois CCT relatives au RCC:

La CCT n° 105 reprend intégralement la CCT n° 91, qui prévoyait une indemnité complémentaire dans le cadre du RCC pour certains travailleurs âgés moins valides licenciés et pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 58 ans et justifient d'une carrière minimum de 35 ans.

Les travailleurs qui rencontrent à ces conditions pourront également prétendre à cette indemnité complémentaire durant la période 2013 - 2014.

La CCT n° 106 proroge, pour la même période, la possibilité pour les travailleurs licenciés de se prévaloir du RCC à partir de l'âge de 56 ans si la durée de leur carrière est de minimum 33 ans et pour autant qu'ils aient travaillé 20 ans dans le cadre d'un régime de travail de nuit ou, pour le secteur de la construction, pour autant qu'ils disposent d'un certificat médical démontrant leur incapacité. Ces règles sont applicables pour autant qu'elles soient confirmées par une CCT sectorielle au sein de la commission paritaire compétente.

La CCT n° 107 introduit le système dit "du cliquet" concernant le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre du RCC, introduit par l'arrêté royal du 20 septembre 2012. Ce système permet à un travailleur qui rencontre à un moment donné les conditions d'âge et de carrière applicables mais dont le contrat de travail ne prend fin qu'ultérieurement, et à un moment où ces

conditions ont été renforcées, de se prévaloir des anciennes conditions moins strictes, même s'il ne rencontre pas aux conditions plus strictes applicables au moment où son contrat prend effectivement fin ([Newsflash 22/04/2013](#)).

6.2 Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Les entreprises de plus de 20 travailleurs doivent dorénavant rédiger annuellement un plan pour l'emploi reprenant les efforts qui seront fournis afin de favoriser l'occupation des travailleurs de 45 ans et plus.

Cette mesure a été mise en œuvre par la CCT 104 qui a été rendue obligatoire ([Newsletter 13/04/2012](#)).

6.3 Respect de la pyramide des âges en cas de licenciement collectif

En cas de licenciement collectif, l'employeur ne peut plus librement déterminer quels travailleurs seront licenciés. Une pyramide des âges doit être respectée, ce qui implique que le nombre de licenciements doit être réparti équitablement entre trois groupes d'âge :

- (1) travailleurs âgés de moins de 30 ans;
- (2) travailleurs âgés de 30 ans ou plus mais de moins de 50 ans ;
- (3) travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Cette obligation est fixée par le gouvernement dans la Loi portant des dispositions diverses du 29 mars 2012. L'entrée en vigueur précise de cette mesure doit encore être déterminée par arrêté royal.

Les partenaires sociaux avaient jusqu'au 30 juin 2012 pour proposer une réglementation alternative. Cette alternative a été formulée dans un avis du CNT.

Le CNT est d'avis que le principe, prévu dans la Loi portant des dispositions diverses, est difficilement compatible avec les réglementations actuelles en matière de

licenciement collectif et demande dès lors que certaines adaptations soient mises en œuvre. En outre, le CNT a établi un projet de CCT qui a pour but de déterminer les conditions et autres règles relatives au respect en interne de la pyramide des âges, pour une entreprise qui procède à un licenciement collectif.

Pour le moment, l'obligation de respecter la pyramide des âges en cas de licenciement collectif n'est donc pas encore exécutée. Le ministre a même proposé de supprimer cette obligation et d'atteindre le même résultat d'une autre manière, par le biais d'amendes, si trop de travailleurs âgés sont licenciés.

7 Discrimination Homme-Femme

Le gouvernement s'était fixé pour but de diminuer sensiblement l'écart salarial entre les hommes et les femmes. La loi visant à lutter contre l'écart salarial introduit plusieurs nouveautés ayant des répercussions concrètes pour les entreprises:

- les données salariales figurant dans le bilan social doivent être ventilées selon le genre des travailleurs
- un rapport d'analyse, comprenant les données salariales ventilées en fonction du genre, devra être fourni aux membres du Conseil d'Entreprise (CE) (ou du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)) en même temps que l'information annuelle. Sur cette base, le CE (ou le CPPT) jugera de l'opportunité d'établir un plan d'action
- un médiateur peut être désigné pour (i) apporter son aide dans l'application de ces nouvelles mesures et la rédaction d'un plan d'action éventuel, et pour (ii) entendre les travailleurs s'estimant victimes d'une inégalité de traitement, afin de rechercher une solution informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ([Newsflash 03/09/2012](#)).

Dans une loi de réparation ultérieure, un certain nombre d'adaptations a été introduit

en vue de rendre la loi plus facilement applicable et plus efficace. Le but principal poursuivi par cette loi est que l'écart salarial devienne un thème permanent du dialogue social aux différents niveaux de concertation (interprofessionnel, sectoriel et au niveau de l'entreprise).

Au niveau de l'entreprise, l'obligation de rédiger un rapport d'analyse bisannuel concernant la structure de rémunération et de le présenter au conseil d'entreprise était prévue.

Désormais, à défaut de CE, le rapport d'analyse ne doit plus être soumis au CPPT mais à la délégation syndicale. La discussion doit avoir lieu dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice et avant l'assemblée générale.

L'absence de rapport d'analyse peut désormais être punie des sanctions de niveau 2 (amendes) ([Newsflash 19/08/2013](#)).

Les modalités de communication du rapport et du formulaire qui doivent être utilisés à cette fin ont été déterminées par l'arrêté royal et l'arrêté ministériel du 25 avril 2014.

Il en résulte qu'un premier rapport d'analyse ayant trait à l'année comptable clôturée en 2014 doit être effectué. A partir de 2015, les entreprises devront rédiger un tel rapport tous les deux ans, ce rapport comprendra alors également l'analyse de la rémunération sur deux années comptables.

Le modèle de formulaire diffère selon que l'entreprise occupe entre 50 et moins de 100 travailleurs ou 100 travailleurs ou plus.

De même, les attributions, les compétences et les règles déontologiques du médiateur, que l'employeur peut désigner sur proposition du CE ou de la délégation syndicale parmi ses membres du personnel, ont été fixées dans un autre arrêté royal ([Newsflash 28/05/2014](#)).

8 Pensions

Dans l'accord de gouvernement du 28 novembre 2011, une réforme importante des pensions était annoncée:

8.1 Pension légale du secteur privé

Relèvement de l'âge et de la condition de carrière en vue du départ à la retraite anticipée

Jusqu'au 31 décembre 2012, un travailleur pouvait prendre sa pension anticipée s'il/si elle avait 60 ans et pouvait justifier d'une carrière de minimum 35 ans.

La loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses prévoit une augmentation progressive de ces conditions de carrière et d'âge à partir du 1^{er} janvier 2013 ([Newsletter 13/01/2012](#)).

Par arrêté royal, des mesures transitoires ont été prévues ([Newsflash 04/05/2012](#)).

Adaptation des périodes assimilées

Certaines périodes assimilées ont été limitées aux périodes à partir du 1er janvier 2012 ([Newsletter 13/01/2012](#)).

En substance, la nouvelle réglementation prévoit que les périodes d'interruption de carrière et de crédit-temps, à l'exception du crédit-temps motivé et des congés thématiques, seront désormais prises en compte pour le calcul de la pension pour un maximum de 12 mois calendrier. Pour 4 périodes assimilées, la pension légale ne sera plus calculée sur base de la rémunération fictive normale, mais sur base de la rémunération de référence, qui sert de base pour calculer le "droit minimum par année de carrière". Cette "rémunération fictive limitée" s'élève à 22.189,36 EUR (indice 136,09 au 1^{er} décembre 2012) pour une année calendrier complète (312 jours). Cela concerne les 4 périodes assimilées suivantes:

- la troisième période de chômage (chômage de longue durée);

- le régime de chômage avec complément d'entreprise jusque et y compris le mois du 59^{ème} anniversaire du bénéficiaire;
- la pseudo-prépension (le régime dit Canada-Dry) jusque et y compris le mois du 59^{ème} anniversaire du bénéficiaire;
- les emplois d'atterrissage pour les travailleurs de 50 ans et plus, et les diminutions de prestations de travail similaires dans le cadre de l'interruption de carrière en fin de carrière.

Régimes spéciaux

Les régimes spéciaux pour les mineurs, les marins, les journalistes professionnels et le personnel navigant de l'aviation civile ont été abrogés avec effet au 31 décembre 2011, en ce compris l'âge de pension réduit.

([Newsletter 13/01/2012](#))

8.2 Pensions complémentaires ([Newsletter 06/07/2012](#))

An	Âge minimum	Condition de carrière	Exception pour les carrières de longue durée
2012	60 ans	35 ans	
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans en cas de carrière de 40 ans
2014	61 ans	39 ans	60 ans en cas de carrière de 40 ans
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans en cas de carrière de 41 ans
2016	62 ans	40 ans	60 ans en cas de carrière de 42 ans et 61 ans en cas de carrière de 41 ans

Règle des 80% et 'cotisation Wyninckx'

Le gouvernement s'était fixé pour but d'évaluer la règle fiscale des 80% pour en

recenser les conséquences perverses et éviter celles-ci.

Les employeurs peuvent verser des cotisations dans une assurance groupe ou un fonds de pension en vue de constituer une pension complémentaire pour leurs travailleurs. Ces cotisations sont déductibles pour l'employeur à titre de frais professionnels, pour autant que la pension complémentaire et légale totale du travailleur/dirigeant d'entreprise bénéficiaire, exprimée en rente annuelle, ne soit pas, sur toute la carrière, supérieure à 80% de sa dernière rémunération annuelle brute normale.

Ceci est dès lors uniquement possible dans certaines limites. A cet égard, le fisc publie chaque année les montants indexés (Circulaire du 08/05/2012 - Circulaire du 02/05/2013).

Dans l'accord de gouvernement, il était prévu d'introduire un plafond supplémentaire pour la limite fiscale de 80%. En vertu de ce plafond, les cotisations dans le cadre d'une pension complémentaire n'auraient plus été déductibles fiscalement si les pensions, complémentaire et légale, cumulées dépassaient le montant de la pension publique maximale.

Cette mesure n'a finalement pas été instaurée. Le gouvernement a, à la place, introduit la 'cotisation Wyninckx' ([Newsletter 06/07/2012](#)).

Depuis le 1er janvier 2012, une nouvelle cotisation spéciale de sécurité sociale de 1,5% est due sur les contributions de l'employeur/la personne morale visant le financement d'un engagement de pension complémentaire du deuxième pilier. Pour les employeurs, cette cotisation spéciale vient en sus de la cotisation spéciale de 8,86% qui était déjà due.

La cotisation spéciale est uniquement due pour les travailleurs qui sont affiliés à un/des engagement(s) de pension complémentaire de l'employeur et/ou (depuis 2014) du secteur duquel l'employeur relève. Elle est

uniquement due si, pour le travailleur concerné, un certain seuil est dépassé dans le cadre de la constitution de la pension complémentaire et du financement de la couverture décès. Elle vaut également pour les engagements de pension complémentaire pour les dirigeants d'entreprise indépendants.

Nouveaux tarifs fiscaux pour les capitaux de pension complémentaire constitués par le biais de contributions patronales de l'employeur/de la personne morale

Les capitaux de pension complémentaire du 2ème pilier peuvent, dans certaines circonstances, bénéficier d'un régime fiscal favorable. La loi-programme du 22 juin 2012 modifie le régime fiscal pour les capitaux de pension complémentaire qui sont constitués par des contributions de l'employeur/ de la personne morale.

Depuis le 1^{er} juillet 2013, les nouveaux tarifs fiscaux et taux de précompte professionnel sont applicables aux capitaux de pension constitués par des cotisations patronales ([Newsflash 20/06/2013](#)).

Obligation générale d'externalisation des engagements individuels de pension

Comme annoncé dans l'accord de gouvernement, les engagements individuels de pension pour les dirigeants d'entreprise indépendants doivent être externalisés vers une compagnie d'assurance ou un fonds de pension et ne peuvent plus être constitués via des engagements de pension internes au sein de l'entreprise.

La loi-programme a instauré, à partir du 1^{er} janvier 2012, l'externalisation obligatoire de tous les nouveaux engagements individuels de pension (confier la gestion des engagements de pension à un organisme de pension agréé). Des mesures transitoires sont prévues pour les engagements individuels de pension existants financés en interne.

Non déductibilité si les données n'ont pas été convenablement communiquées à la Banque de Données Pensions Complémentaires (DB2P)

Les contributions de pension complémentaire qui sont payées à partir du 1^{er} janvier 2013, et pour lesquelles l'obligation de déclaration à l'asbl Sigedis n'est pas respectée dans le cadre de DB2P, ne sont plus déductibles fiscalement au titre de frais professionnels ou sont, dans le cadre de l'impôt des personnes morales, soumises à un prélèvement spécial de 33%.

Neutralité sur le plan du genre

Début 2011, la Cour de Justice a jugé, dans "l'affaire Test-Achats", que les primes et les prestations d'assurances dans le cadre d'assurances individuelles devaient être neutres sur le plan du genre à partir du 21 décembre 2012.

La loi dite "Test-Achats", qui adapte la loi "genre" belge du 10 mai 2007 à cette jurisprudence, est entrée en vigueur le 21 décembre 2012. Cette loi vise principalement la neutralité sur le plan du genre des primes et prestations d'assurances pour les assurances individuelles. Pour les nouveaux contrats conclus à partir du 21 décembre 2012, ce sont des primes et prestations unisexes qui prévalent ([Newsflash 14/12/2012](#)).

Dans le cadre de la modification de la loi Genre, un arrêté royal a introduit la table de mortalité neutre sur le plan du sexe (XR). Cette table de mortalité XR remplace également les tables de mortalité liées au sexe (MR/FR) pour certaines réglementations relatives aux pensions complémentaires ([Newsflash 13/02/2013](#)).

Harmonisation Ouvriers-Employés

À partir du 1^{er} janvier 2015, les nouveaux engagements de pension ne peuvent plus faire de distinction entre les ouvriers et les employés.

Dans les engagements de pension existants, la distinction entre les ouvriers et les employés ne peut pas être rendue plus importante à partir de cette date. Ce "standstill" vaut tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Si l'organisateur souhaite modifier un engagement de pension existant, il devra par conséquent garder ce principe de base en tête. À partir du 1/1/2025, toute distinction entre les ouvriers et les employés est interdite dans les plans de pension complémentaire ([Newsletter 09/05/2014](#)).

Loi portant dispositions diverses

Une loi portant dispositions diverses en matière de pensions complémentaires a encore été approuvée en dernière minute. Cette loi prévoit entre autres un accès du citoyen à la banque de données deuxième pilier à partir de fin 2016 ([Newsletter 19/06/2014](#)).

8.3 Contributions INAMI et de solidarité

Les pensions légales et complémentaires sont en principe soumises à une cotisation INAMI de 3,55% et à une cotisation de solidarité entre 0% et 2% (perçue par l'ONP, et fonction du montant de la pension).

La loi du 13/03/2013 ne rendait compétente qu'une seule institution pour la perception des deux cotisations sociales. En pratique, les cotisations INAMI sont maintenant également perçues par l'ONP. Auparavant, l'INAMI et l'ONP géraient ensemble la retenue de 3,55% pour le financement de l'INAMI.

La base légale pour la perception était déjà présente depuis longtemps, mais il manquait les dispositions exécutoires nécessaires. Celles-ci ont été fixées dans l'AR du 08/12/2013.

La loi du 13 mars 2013 et l'arrêté d'exécution sont entrés en vigueur le 1er janvier 2014.

Dans la loi du 13 mars 2013, la réglementation a en outre été adaptée au règlement

européen relatif à la coordination des régimes de sécurité sociale. L'adaptation de la perception des cotisations INAMI et de solidarité au règlement européen a eu lieu avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013.

9 Fermeture d'entreprise - Fonds - Cotisations

Les cotisations de base dont sont redevables les employeurs au 'Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise' sont publiées chaque année au Moniteur Belge. Pour 2014, celles-ci sont déterminées dans l'AR du 14/02/2014.

10 Relance

Le gouvernement a annoncé un certain nombre de mesures de relance, entre autres en matière d'emploi. Elles ont été résumées sur le site du SPF ETCS.

Dans la loi contenant le plan pour l'emploi, un certain nombre de ces mesures ont été prises:

- réforme de la réduction groupe cible pour les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés;
- plus de places de stage d'intégration en entreprise dans le secteur privé: les employeurs du secteur privé doivent mettre à disposition un nombre minimum de places de stage d'intégration en entreprise. L'exécution concrète de cette mesure a été prévue par l'AR du 19/02/2013;
- projets supplémentaires pour des groupes à risques spécifiques;
- amélioration de la législation relative au chômage avec complément d'entreprise.

Le 29 novembre 2013, un pacte pour la Compétitivité, l'Emploi et la Relance a été conclu. Le Gouvernement fédéral et les Gouvernements des Communautés et des Régions se sont chacun engagés à prendre des

mesures, dans le cadre de leurs compétences, afin de soutenir la compétitivité de nos entreprises, l'emploi et le pouvoir d'achat des citoyens.

La loi du 15/05/2014 se charge de l'exécution de ce pacte de compétitivité.

Un montant de 1,35 milliard sera entre autres progressivement consacré à la diminution des coûts du travail, dont 450 millions à partir de 2017 et 450 autres millions à partir de 2019.

Une dispense de versement de 25% du précompte professionnel est également prévue afin de soutenir la création d'emplois dans des zones qui subissent des licenciements collectifs importants.

La délimitation de ces zones est opérée par les Régions, en concertation avec les autorités fédérales.

11 Réforme du secteur bancaire

Avec la nouvelle loi bancaire, des modifications ont notamment été apportées à la politique de rémunération dans le secteur financier.

Les bonus ne seront dorénavant plus autorisés pour les banques qui bénéficient d'un soutien étatique et ne pourront pas, pour les autres banques, être supérieurs à 50% du salaire fixe ([Newsflash 02/07/2014](#)).

En cas de départ volontaire d'un dirigeant, les indemnités de départ payées par des organismes de crédit qui bénéficient d'un soutien étatique, ne peuvent pas être supérieures à 9 mois de salaire fixe.

12 Groupements d'employeurs

Comme annoncé dans l'accord de gouvernement, la réglementation en matière de groupement d'employeurs (GE) a été réformée.

Le GE est un système qui permet aux entreprises de s'associer pour s'adjoindre le travail de travailleurs qu'elles ne pourraient, pour des raisons financières et/ou de charge de travail, engager à leur charge individuelle.

Suite à la réforme, le système est maintenant ouvert à tous les travailleurs. Par ailleurs, il peut être fait usage de contrats de travail à durée déterminée, à temps partiel ou pour un travail nettement défini. Enfin, il est permis de recourir à la forme d'une ASBL pour la formalisation du groupement ([Newsflash 18/07/2014](#)).

13 Bien-être au travail

La loi relative au bien-être des travailleurs a été complètement remise à jour et un arrêté d'exécution supplémentaire concrétise ces nouvelles règles. Une seconde loi traite de la procédure judiciaire.

La plupart des modifications entrent en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2014 et consistent entre autres en:

- adaptation de la terminologie
Il est désormais question de "risques psychosociaux au travail". Ce terme remplace l'ancienne notion de "charge psychosociale occasionnée par le travail". Les notions connues de violence, harcèlement et comportement sexuel non désiré au travail constituent des exemples de risques psychosociaux. Le stress au travail est également ajouté à cette liste;
- mesures de prévention
L'employeur est à cet égard tenu d'exécuter, en dehors de toute forme d'incident, une analyse globale des risques

au sein de l'entreprise, en dehors de toute forme d'incident, en vue d'identifier les situations qui mènent à des risques psychosociaux et d'en déterminer et évaluer les risques.

Sur base de cette analyse globale des risques, des mesures de prévention doivent être prises afin de limiter autant que possible les risques psychosociaux;

- extension des procédures internes pour l'intervention psychosociale

Les procédures internes d'intervention formelle et informelle ont été étendues à l'ensemble des risques psychosociaux au travail, alors que la procédure interne était jusqu'à présent limitée à la violence, au harcèlement et au comportement sexuel non désiré au travail.

Il est dorénavant question d'une requête en intervention psychosociale formelle ou informelle et non plus d'une plainte motivée;

- extension de la protection contre le licenciement

La protection contre le licenciement sera étendue à toute mesure défavorable qui serait prise en représailles de la requête formelle ou de la plainte du travailleur, même après la fin de la relation de travail. On pense notamment au refus de remettre une lettre de recommandation ou au refus de prolonger un contrat à durée déterminée. Pour les interventions en rapport avec les autres risques psychosociaux, aucune protection contre les représailles n'est prévue.

Il y en a encore d'autres modifications considérables et importantes, notamment au niveau du rôle de la personne de confiance, du rôle du conseiller en prévention aspects psychosociaux, de l'indemnisation pour les travailleurs victimes de violence, de harcèlement ou de comportement sexuel non désirable au travail... ([Newsletter 02/06/2014](#)).

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.