

La Loi-programme 2013

NEWSLETTER, 11 JANVIER 2013

CONTENU :

Des règles plus strictes en matière de mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs	2
Dispositions anti-abus en droit social	4
Méthode de calcul et procédure de paiement de la cotisation 'Wyninckx'	6
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT n°90)	8

En 2012, le Moniteur belge a été plus épais que jamais. Pas moins de 89084 pages! Cela signifie que notre Know-How team a traité environ 240 pages du Moniteur par jour pour y trouver les informations intéressantes pour votre politique RH.

Dans l'édition du 31 décembre 2012, on trouve aux pages 88.860 et suivantes la Loi-programme du 27 décembre 2012.

Celle-ci nous apporte à nouveau, comme habituellement chaque année, énormément d'informations nouvelles et ce ne sont malheureusement pas seulement de bonnes nouvelles. Nous les résumons pour vous dans cette *Newsletter*:

La réglementation relative à la mise à disposition de travailleurs a été modifiée. Il y a de nouvelles dispositions anti-abus via lesquelles le gouvernement veut s'attaquer à la fraude au détachement et à la fraude à la sécurité sociale. La loi clarifie le calcul de la cotisation dite Wyninckx de 1,5% dans le cadre des plans de pension complémentaire. Le régime des avantages non récurrents liés aux résultats (CCT n°90) a également été modifié.



La Loi-programme est entrée en vigueur hier, le 10 janvier 2013.

Relevons enfin que le 1er janvier 2013, la nouvelle réglementation concernant la fausse indépendance est entrée en vigueur également. Voyez à ce sujet notre [newsletter précédente](#).

En vous souhaitant beaucoup de plaisir dans votre lecture !

Plus d'info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

1. Des règles plus strictes en matière de mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

La Loi-programme contient une section qui renforce sensiblement les dispositions actuelles en matière de mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Bien que cette section se trouve dans le chapitre « Lutte contre la fraude au détachement », la modification législative n'est pas seulement d'application aux situations internationales. Celle-ci aura un impact direct également sur les situations 'belgo-belges' de mise à disposition de personnel.

1.1 Mise en contexte : interdiction de principe de la mise à disposition

Sur la base de l'article 31 §1 de la loi du 24 juillet 1987, il est en principe interdit à l'employeur de transférer une part quelconque de l'autorité qu'il exerce sur ses travailleurs à un tiers (par exemple: un autre employeur).

Cette disposition vaut également pour les travailleurs qui sont détachés en Belgique par un employeur étranger. En effet, l'interdiction de mise à disposition de personnel est sanctionnée pénalement. Or, toutes les dispositions sanctionnées pénalement en droit du travail belge sont intégralement applicables, à partir du premier jour d'occupation sur le territoire belge, indépendamment du droit qui régit la relation de travail.

Bien entendu, cette interdiction de principe vaut également pour les situations purement internes à la Belgique.

Cependant, jusqu'à présent, les instructions données par l'utilisateur concernant le bien-être au travail, les temps de travail et de repos et l'exécution du travail convenu entre l'employeur et l'utilisateur, n'étaient pas considérées comme un transfert d'autorité interdit. Dès lors, pour autant que le travailleur mis à disposition vienne effectuer un service clairement défini pour l'utilisateur, il n'était pas question de mise à disposition illicite de personnel lorsque l'utilisateur lui donnait des instructions quant à l'exécution de ce service. Pour que ce '*tempérament*' à l'interdiction soit d'application, l'employeur devait, à tout moment, dans la pratique, conserver à l'égard de son travailleur le noyau dur de l'autorité patronale, qui comprend plus spécifiquement le recrutement, le licenciement, les sanctions disciplinaires, les demandes concernant les vacances, les promotions, la détermination du salaire, etc.

En cas d'infraction à l'interdiction, tant l'employeur que l'utilisateur peuvent être exposés à des sanctions pénales et administratives. En outre, le travailleur est présumé engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, et ce depuis le début de la mise à disposition illicite. Tant l'utilisateur que l'employeur sont alors solidairement responsables du paiement des rémunérations, des cotisations de sécurité sociale, des indemnités et avantages qui sont dus dans le cadre du nouveau contrat de travail. Pour autant que le travailleur ait été engagé en vue d'une mise à disposition, le contrat initial entre le travailleur et l'employeur est, en outre, frappé de nullité.

Par souci d'exhaustivité, il faut encore mentionner qu'il existe également une forme de '*mise à disposition autorisée*'. Toutefois, celle-ci est soumise à des conditions strictes, dont, entre autres, la conclusion d'une convention tripartite entre l'employeur, l'utilisateur et l'employé et l'autorisation du ou la notification au contrôle des lois sociales. Dans le cadre de cette *Newsletter*, nous n'abordons pas davantage ce point.

1.2 Contenu des nouvelles règles

Pour que les instructions données par l'utilisateur ne puissent pas être considérées comme un transfert interdit de l'autorité patronale, il faut, selon la Loi-programme, que certaines conditions soient remplies :

- Un contrat **écrit** doit être conclu entre l'employeur et l'utilisateur ;
- Ce contrat doit prévoir **explicitement et de manière détaillée** quelles sont **précisément** les instructions qui peuvent être données par l'utilisateur, indépendamment de leur objet ;
- Ce droit de donner des instructions ne peut en **aucune manière porter atteinte à l'autorité** dont dispose l'employeur ;
- **L'exécution effective** du contrat doit correspondre **entièrement** aux dispositions expresses du contrat écrit.

Les travaux préparatoires expliquent que ces nouvelles règles ont été établies pour « freiner » certains abus qui avaient été rendus possibles par la formulation vague de l'actuelle réglementation. Toutefois, la question se pose de savoir si les nouvelles conditions ne multiplient pas les possibilités de discussion. La troisième condition en particulier nous semble sujette à interprétation. Si on se livre à une lecture trop stricte de l'expression '*ne peut en aucune manière porter atteinte à l'autorité*', le '*tempérament*' à l'interdiction de principe perdra en effet tout son sens.

Par ailleurs, la Loi-programme instaure une nouvelle obligation d'information pour les utilisateurs qui ont conclu un tel contrat. Ils doivent informer *sans délai* leur conseil d'entreprise de l'existence de ce contrat. Si les membres du conseil d'entreprise en font la demande, l'utilisateur doit, en outre, leur fournir une *copie* de la partie du contrat qui précise les instructions pouvant être données par l'utilisateur. Si l'utilisateur refuse, le contrat écrit n'est pas censé exister (avec toutes les sanctions éventuelles que cela implique).

Pour les entreprises qui n'ont pas de conseil d'entreprise, cette compétence revient au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). S'il n'y a pas non plus de CPPT au sein de l'entreprise, c'est la délégation syndicale qui est compétente. La mise en œuvre concrète de cette procédure d'information devra encore être définie par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

S'agissant des sanctions décrites ci-dessus, la Loi-programme n'y apporte aucune modification. Il est donc important de tenir compte de ces nouvelles règles qui sont en vigueur dès ce 10 janvier 2013.

Point d'action:

- Adaptation des conventions de prestation de services si les travailleurs du cocontractant reçoivent certaines instructions;
- Information du conseil d'entreprise/CPPT/délégation syndicale.

2. Dispositions anti-abus en droit social

La Loi-programme comporte deux chapitres contenant des dispositions nouvelles visant à lutter contre les abus en droit social au sens large.

2.1 Lutte contre la fraude au détachement

Les articles 22 à 25 de la Loi-programme visent à combattre les abus en matière d'assujettissement à la sécurité sociale dans le cadre des Règlements européens de coordination.

L'abus est défini comme le fait d'appliquer les dispositions des Règlements de coordination (notamment les dispositions en matière de détachement et d'occupation simultanée sur le territoire de plusieurs Etats membres) à l'égard d'un travailleur salarié ou indépendant alors que les conditions (réglementaires et administratives) d'application de ces dispositions ne sont pas réunies, et ce afin de se soustraire à la législation de sécurité sociale belge.

Lorsqu'un tel abus est constaté (par un juge, une institution de sécurité sociale ou un inspecteur social), le travailleur salarié ou indépendant est assujetti à la sécurité sociale belge, dans l'hypothèse où la législation belge aurait dû être appliquée sur la base des dispositions des Règlements. L'assujettissement prend cours à compter du moment auquel le travailleur aurait dû être soumis à la législation belge. L'exposé des motifs précise que l'assujettissement à la sécurité sociale belge peut même intervenir avant le retrait de l'attestation A1 émise par un autre Etat membre.

Ces dispositions visent notamment à permettre à l'ONSS de réclamer des arriérés de cotisations sociales dans les limites des délais de prescription légaux (sept ans en cas de fraude commise par un employeur).

Quelques commentaires importants nous semblent d'ores et déjà devoir être apportés :

- La Loi-programme ne vise que les situations régies par un Règlement européen de sécurité sociale. Il s'agit des Règlements 1408/71 et 883/2004 et de leurs règlements d'application, ainsi que des Règlements 859/2003 et 1231/2010 qui s'appliquent

aux ressortissants de pays tiers exclus des Règlements de base en raison de leur nationalité. Le texte n'est donc pas applicable aux situations régies par des conventions bilatérales de sécurité sociale conclues avec des pays situés en dehors de l'Espace Economique Européen.

- L'institution ou l'inspecteur social qui invoque l'abus doit apporter la preuve de celui-ci. Ceci implique, compte tenu de la formulation du texte et de l'exposé des motifs, que l'institution ou l'inspecteur démontre le caractère intentionnel de l'abus dans le chef des parties concernées et donc leur volonté de se soustraire à la législation de sécurité sociale belge.
- Ce n'est que lorsque la législation de sécurité sociale belge aurait dû être appliquée qu'il peut être question d'un abus au sens de l'article 23 de la Loi-programme. S'il apparaît que le travailleur aurait dû être assujetti à la législation de sécurité sociale d'un autre Etat, on ne peut pas considérer qu'il y a un abus. L'exposé des motifs indique néanmoins que dans une telle situation, l'institution belge informera l'institution étrangère qu'elle estime compétente sur la base des dispositions des Règlements.

Enfin, si le gouvernement expose que le droit européen lui laisse une marge suffisante afin de combattre ce type d'abus, l'on peut s'interroger sur la conformité de ces nouvelles dispositions au regard du droit européen. Plusieurs parlementaires ont d'ailleurs soulevé cette question légitime dans le cadre des travaux préparatoires. En effet, confirmant la jurisprudence antérieure de la Cour de justice de l'Union européenne, l'article 5 §1 du Règlement 987/2009 prévoit expressément que les documents établis par l'institution d'un Etat membre qui attestent de la situation d'une personne aux fins de l'application du Règlement européen s'imposent aux institutions des autres Etats membres aussi longtemps qu'ils ne sont pas retirés ou déclarés invalides par l'Etat membre où ils ont été établis.

En cas de doute quant à la validité d'un document ou lorsque des Etats membres ont des avis différents quant à la détermination de la législation applicable, certaines procédures spécifiques (prévues aux articles 5 et 6 du Règlement 987/2009 et par la décision A1 de la Commission du 12 juin 2009) doivent être respectées. En toute hypothèse, un Etat membre ne peut assujettir un travailleur à sa propre législation tant que ce travailleur dispose d'une attestation d'affiliation (formulaire A1) valide émise par l'institution de l'autre Etat membre compétent.

Les dispositions anti-abus entrent en vigueur le 10 janvier 2013.

2.2 Lutte contre les évitements et les détournements de la loi

Les articles 26 à 29 de la Loi-programme visent à combattre les évitements et détournements de la loi, et plus spécifiquement, les abus de droit social au sens large. Ce nouveau dispositif « anti-abus » est largement inspiré des dispositions similaires qui existent en droit fiscal (bien que le gouvernement affirme dans l'exposé des motifs qu'il n'est pas question de copier ces dispositions).

Selon le texte, il est question d'abus de droit social lorsqu'un justiciable, à travers un acte juridique ou une qualification d'un acte juridique, se place lui-même soit en dehors de l'application, soit sous l'application d'une ou plusieurs dispositions de droit social, et ce contrairement aux objectifs visés par ces dispositions.

C'est à l'institution de sécurité sociale ou à l'inspecteur social d'apporter la preuve de l'existence d'un abus, ce qui implique notamment, selon notre lecture du texte et des travaux préparatoires, de démontrer une intention frauduleuse dans le chef du justiciable.

Si l'abus est établi, l'acte ou la qualification de l'acte concerné sera inopposable aux institutions de sécurité sociale (au sens large), sauf s'il est établi que le justiciable n'avait nullement l'intention de se soustraire à une disposition ou de se placer sous l'application de celle-ci contrairement à l'objectif de la disposition en question.

De manière redondante, l'article 28 précise que la non-opposabilité ne joue pas si le justiciable démontre que l'acte ou la qualification de l'acte concerné ne visait nullement à se placer sous l'application ou en dehors de l'application d'une disposition de droit social, contrairement à l'objectif de cette disposition.

Selon l'exposé des motifs, cette non-opposabilité n'aura d'effet qu'à l'égard des institutions de sécurité sociale visées par les dispositions de la Loi-programme. En outre, la non-opposabilité de l'acte ou de la qualification de cet acte n'affecte aucunement la validité de l'opération juridique sous-jacente, qui conserve ses effets juridiques. Lorsqu'un abus est établi, les instances concernées peuvent donc uniquement ignorer le « montage » mis en place, sans pour autant remettre en question la validité de l'opération juridique.

Notons enfin - et la précision est de taille - que ces dispositions ne s'appliqueront qu'à certains types d'abus, qui devront encore être déterminés par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, après avis du Conseil National du Travail.

3. Méthode de calcul et procédure de paiement de la cotisation 'Wyninckx'

La Loi-programme du 22 juin 2012 a introduit - avec entrée en vigueur au 1er janvier 2012 - une nouvelle cotisation spéciale de sécurité sociale de 1,5%, due par l'employeur/ personne morale dans le cadre du financement des engagements de pension complémentaire (voyez [la Newsletter du 6 juillet](#) 2012 à cet égard). Pour les employeurs, cette cotisation spéciale s'ajoute à la cotisation spéciale existante de 8,86%.

À l'origine, le gouvernement Di Rupo avait suggéré l'idée de limiter la déductibilité des cotisations de pension complémentaire aux pensions qui, tenant compte de la pension légale et complémentaire, ne dépassaient pas le plafond des pensions des fonctionnaires tel que fixé dans la loi Wyninckx du 5 août 1978. Ce plan a finalement été abandonné en vue de l'introduction de cette cotisation spéciale, appelée 'cotisation Wyninckx'.

La Loi-programme du 27 décembre 2012 modifie, clarifie et complète la méthode de calcul et la procédure de paiement de la cotisation Wyninckx. En effet, la Loi-programme du 22 juin 2012 donnait lieu à des discussions concernant la mise en œuvre de cette cotisation.

La cotisation spéciale est due uniquement pour les travailleurs qui sont affiliés à un (des) engagement(s) de pension complémentaire de l'employeur et/ou (à partir de 2014) du secteur auquel l'employeur appartient. Elle est uniquement due lorsque, pour la constitution de la pension complémentaire et le financement de la couverture décès du travailleur concerné, un seuil déterminé est franchi. Cela vaut également pour les engagements de pension complémentaire des dirigeants d'entreprise indépendants.

Le régime définitif entrera en vigueur le 1er janvier 2016 au plus tard, sauf si une date antérieure est prévue par arrêté royal. Dans l'intervalle, un régime transitoire est institué. Une méthode de calcul différente ainsi qu'un seuil de calcul différent de ceux prévus dans le cadre du régime définitif s'appliquent. Nous évoquerons uniquement le régime transitoire dans le cadre de la présente Newsletter. A titre informatif, le régime définitif tiendra compte de la pension la plus élevée des fonctionnaires (en 2012 : 73.929 EUR brut/an). Nous vous tiendrons informés à ce sujet.

3.1 Méthode de calcul

La cotisation spéciale de 1,5% est uniquement due par l'employeur/personne morale lorsque la **constitution d'une pension complémentaire** ainsi que le montant de **la (des) prime(s) décès** pour un affilié, dépassent le seuil de 30.000 EUR par an. La cotisation est uniquement due sur la partie de la contribution de l'employeur/personne morale qui dépasse le seuil de 30.000 EUR par an. Ce montant est indexé sur la base de l'indice des prix à la consommation.

On entend par "**la constitution d'une pension complémentaire**":

- Pour les engagements de pension de type contributions définies (*defined contributions*) ou de type cash balance, il s'agit des montants qui sont attribués au compte individuel durant l'année qui précède l'année de cotisation (n-1). Même lorsqu'aucune contribution/prime n'est payée, par exemple parce que le montant a pu être puisé dans une réserve collective (*contribution holiday*), les montants qui sont attribués au compte individuel doivent être pris en considération pour la détermination de la base de calcul. Cette méthode de calcul doit également être appliquée aux engagements de pension de type prestations définies (*defined benefit*) gérés dans le cadre de contrats individuels.
- Pour les engagements de pension de type prestations définies (*defined benefit*) gérés en capitalisation collective, il s'agit de la variation des réserves acquises. Cette variation est égale à la différence positive entre (i) les réserves acquises au 1er janvier de l'année de cotisation (n), et (ii) les réserves acquises au 1er janvier de l'année précédant l'année de cotisation (n-1) capitalisées au taux de 6%. Lorsqu'une autre date de calcul est utilisée dans le règlement de pension ou la convention de pension, par exemple le 1er avril, il faut alors tenir compte de cette date pour procéder au calcul de la variation. En cas d'affiliation au cours d'une année, de sortie avec transfert individuel des réserves acquises, de transfert collectif des réserves (acquises), de liquidation des prestations, ... , le calcul de la variation des réserves acquises se fait, selon le cas, sur la base de la première ou dernière date de calcul possible (date d'affiliation, date de transfert, date de liquidation,...).

Pour les dirigeants d'entreprise indépendants, il n'est pas seulement renvoyé aux "réserves acquises" mais également aux "réserves". Dans ce dernier cas, il s'agit des réserves telles que déterminées dans le règlement de pension ou la convention de pension (réserves mathématiques auprès d'un assureur ou provisions techniques dans le cadre d'un fonds de pension).

- Il est également tenu compte des primes uniques telles qu'un *back service* ou un *future service* dans le cadre de la base de calcul de la cotisation Wyninckx., Celles-ci sont en effet attribuées au compte individuel du travailleur/dirigeant d'entreprise indépendant concerné ou le cas échéant, participent à la variation des réserves acquises. Les contributions visant la constitution d'une pension complémentaire et/ou de survie se rapportant à la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis doivent également être prises en compte.

On entend par "**les primes décès**":

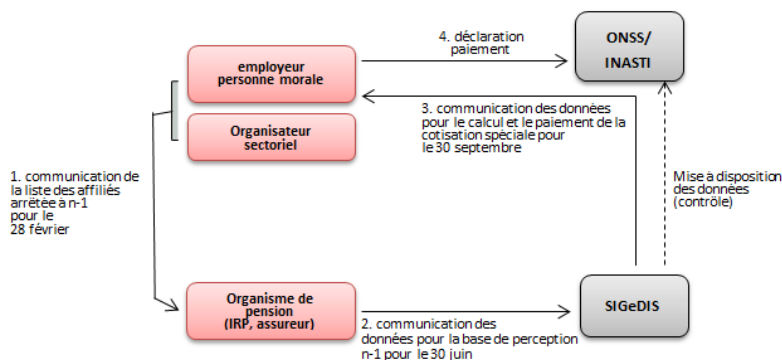
- Les primes visant la couverture décès qui sont réclamées par l'organisme de pension au cours de l'année qui précède l'année de cotisation (n-1), sauf lorsque celles-ci sont comprises dans la constitution d'une pension complémentaire telle que décrite ci-dessus (par exemple lorsqu'il est prévu que les réserves acquises sont payées lors du décès). En outre, même lorsque ces primes ne sont pas effectivement payées (par exemple en raison d'une exonération de primes), celles-ci doivent être prises en compte dans la base de calcul.
- Lorsque les primes décès ne sont pas calculées de manière individuelle, le montant suivant doit être pris en considération : le montant de la prestation normalement due au 1er janvier de l'année de cotisation (ou à la dernière date de calcul précédant cette date) multiplié par la probabilité de décès (qx) correspondant à l'âge atteint par le travailleur/le dirigeant d'entreprise indépendant au cours de l'année précédant l'année de cotisation (n-1). Plus spécifiquement, il s'agit de la probabilité de décès résultant des tables de mortalité MK pour les hommes et FK pour les femmes, multipliée par 0,6 (arrêté royal vie du 14 novembre 2003).

Dans le cadre du calcul, il est tenu compte de la constitution de la pension complémentaire résultant tant des contributions de l'employeur que des contributions du travailleur. Cela vaut également pour la (les) prime(s) décès.

Dans le cadre du régime transitoire, il ne sera par contre pas tenu compte des engagements individuels de pension financés en interne (EIP internes).

La taxe annuelle sur les assurances de 4,4% ainsi que le cas échéant la cotisation spéciale de 8,86% sont exclues de la base de calcul.

3.2 Echange de données, déclaration et paiement



- L'employeur/personne morale et l'organisateur sectoriel (à partir de l'année de cotisation 2014) doivent, pour le 28 février de chaque année de cotisation au plus tard, procurer à l'organisme de pension (fonds de pension ou assureur) la liste des travailleurs/dirigeants d'entreprise indépendants qui ont été affiliés à l'engagement de pension durant l'année précédant l'année de cotisation (n-1).
- L'organisme de pension doit, pour le 30 juin de chaque année de cotisation au plus tard, communiquer à SIGeDIS les données permettant d'établir la base de perception. Il s'agit ici des données relatives à l'année précédant l'année de cotisation (n-1). Cela doit être effectué pour la première fois avant le 30 juin 2013 et ceci tant pour l'année de cotisation 2012 (données 2011) que pour l'année de cotisation 2013 (données 2012).
- SIGeDIS communique à l'employeur/personne morale, au plus tard le 30 septembre de chaque année de cotisation, les données qui sont nécessaires pour la déclaration et le paiement de la cotisation spéciale.
- La cotisation spéciale est due au cours du quatrième trimestre de chaque année de cotisation. Pour le travailleur, cela signifie in concreto que l'employeur doit faire la déclaration et le paiement à l'ONSS au plus tard le dernier jour du mois suivant le quatrième trimestre (31 janvier).

Pour le dirigeant d'entreprise indépendant, la personne morale doit payer la cotisation spéciale sur le compte de l'INASTI au plus tard le 31 décembre de l'année de cotisation.

Cette procédure sera pour la première fois entièrement d'application pour la cotisation spéciale de 2013. Cela ne veut toutefois pas dire qu'aucune cotisation spéciale n'est due pour 2012 ! **La cotisation spéciale était due pour la première fois au quatrième trimestre 2012.** Cela signifie que les employeurs doivent effectuer une **première déclaration et un premier paiement à l'ONSS au plus tard le 31 janvier 2013.**

Pour les dirigeants d'entreprise indépendants, un délai complémentaire de paiement de 3 mois pour le paiement de la cotisation 2012 a été exceptionnellement prévu. La cotisation spéciale doit être payée au plus tard le 31 mars 2013 par la personne morale sur le compte de l'INASTI. Dans le cadre de cette première cotisation Wyninckx, il ne peut pas encore être fait appel à SIGeDIS pour le calcul de la cotisation et l'employeur/personne morale doit donc demander lui-même les données nécessaires à son organisme de pension (fonds de pension ou assureur).

Point d'action:

Déclaration et paiement de la cotisation pour le 31 janvier 2013.

4. Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT n°90)

La Loi-programme introduit deux changements dans la réglementation du 'bonus lié aux résultats' (CCT n°90).

D'une part, le plafond d'exonération fiscale est majoré et porté à 3.100 EUR par année calendrier, par travailleur. Ce plafond s'élevait, sur base de l'ancienne réglementation, à 2.488 EUR pour l'année 2013.

Ce montant de 3.100 EUR est lié à l'indice santé de novembre 2012 et sera indexé sur base de l'indice santé chaque 1er janvier.

D'autre part, dans les limites de ce plafond rehaussé, s'ajoute à la cotisation patronale de 33% sur le montant de l'avantage non récurrent accordé, une cotisation personnelle de solidarité, à charge du travailleur, de 13,07%.

Cette cotisation doit être prélevée et versée à l'ONSS par l'employeur de la même manière que les cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Ces nouvelles mesures sont entrées en vigueur ce 1er janvier 2013 et seraient en principe également applicables aux montants versés en 2013 en application de plans établis en 2012.

Sur le plan des charges sociales, l'avantage non récurrent lié aux résultats est donc quasiment traité de la même manière que de la rémunération ordinaire. Il reste cependant très avantageux sur le plan fiscal (exonération totale d'impôt sur le revenu dans les limites du plafond rehaussé et déductibilité pour l'employeur). En outre, l'avantage versé n'entre généralement pas en considération dans le calcul de la rémunération de référence pour l'application de la réglementation sociale.

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.