

## INFO

N° 2/2023  
FEVRIER

### Social

- Installations de bornes de recharge, questions choisies
- Nouvelles protections contre le licenciement
- Le droit à la déconnexion en pratique...
- Nouvelles règles anti-discrimination
- Allocations d'interruption crédit temps : attention à la réforme !

### Fiscal

- Verdissement de la mobilité - Déductions des frais de voitures – Précisions
- Traitement fiscal des ancêtres
- TVA - Comment tenir et compléter le "registre des garages" ?
- Traitement TVA sur la vente des véhicules d'occasion - Quand puis-je revendre un véhicule sur la marge ?
- Vérifier un numéro de TVA européen

### Juridique

- Reprise d'un véhicule à un particulier: à quoi faut-il être attentif ?

### Technique

- Le tachygraphe intelligent, version 2 (SMT2)

### Economique

- Immatriculations de voitures neuves: 1/2023
- Immatriculations de camionnettes, camions et tracteurs neufs: 1/2023
- Immatriculations européennes: 12/2022
- Immatriculations véhicules neufs: 1/2023
- Immatriculations de motocyclettes, tricycles et quadricycles neufs: 1/2023

## Installation de bornes de recharge, questions choisies

Vous envisagez de mettre une voiture de société électrique à disposition de vos collaborateurs et vous vous interrogez sur un point essentiel : comment les travailleurs vont-ils faire pour les recharger ?

Dans un flash info du 31 octobre 2022, nous avons abordé succinctement la question de savoir qui doit payer l'électricité. Vous pouvez, à nouveau, parcourir cet article en cliquant sur [ce lien](#). Vous pourriez également être tenté d'installer, chez vos collaborateurs, une borne de recharge, qu'en est-il ? (Quelles sont les conséquences juridiques de l'installation d'une telle borne chez vos travailleurs ? Que se passe-t-il en cas d'octroi d'une carte de recharge ? ...)

### En savoir plus ?

Dans cet article, vous découvrirez dans quels cas de figure l'installation d'une borne de recharge chez un de vos travailleurs vous donne droit à une déduction de frais majorée et dans quels cas celle-ci génère un ATN dans le chef de vos travailleurs.

Les différentes réformes législatives tendent à obliger les employeurs à favoriser une mobilité plus verte.

Dans cet esprit, vous pourriez envisager de mettre à disposition de vos travailleurs des véhicules électriques. Une question va dès lors se poser : comment faire pour recharger ces véhicules ?

Quelles sont les conséquences juridiques de l'installation de borne de chargement chez votre travailleur ? Ces dernières sont-elles les mêmes avec une carte de recharge ? Et si nous faisons le tour de la question ensemble.

### 1. Trois éléments auxquelles il faut faire attention avant l'installation de borne au domicile du travailleur

#### a) L'installation électrique

Le raccordement électrique doit être conforme aux conditions fixées par le chapitre 7.22 du livre 1<sup>er</sup> du Règlement général sur les installations électriques ([RGIE](#)).

A cet égard, il est par exemple interdit de connecter une borne de charge sur une installation électrique fixe au moyen d'une prise de courant.

A Bruxelles, un arrêté du gouvernement du 29 septembre 2022 fixe également des conditions de sécurité dans les parkings.

Plus particulièrement, dans chaque parking, le point de recharge doit être installé sur une surface incombustible

ou ignifuge, la recharge d'un véhicule doit être réalisée à l'aide de points de recharge prévus à cet effet, les installations électriques doivent être dimensionnées pour pouvoir supporter la recharge de véhicules, et avoir été contrôlées par un organisme agréé au sens du RGIE et les points de recharge doivent être munis d'une protection physique ou être placés à une hauteur suffisante pour éviter tout endommagement potentiel par un véhicule (tout en restant accessibles aux personnes à mobilité réduite)<sup>1</sup>.

Des règles spécifiques sont aussi prévues pour les parkings couverts, les parkings couverts d'une superficie supérieure à 1.250m<sup>2</sup> et/ou comportant des niveaux inférieurs au premier niveau, ainsi que pour les parkings munis d'un ascenseur pour véhicules<sup>2</sup>.

#### b) Le travailleur est-il propriétaire ou locataire de son logement

##### • Copropriété

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'article 3.82, §2 du Code civil autorise les copropriétaires à installer, entretenir ou procéder à la réfection de câbles, conduites et équipements associés dans ou sur les parties

<sup>1</sup> Art. 6 de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 septembre 2022 déterminant les ratios de points de recharge pour les parkings, ainsi que certaines conditions de sécurité supplémentaires y applicables, *M.B.*, 3 novembre 2022.

<sup>2</sup> Art. 7 à 9 de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale précité.

communes, dans le domaine de l'énergie, de l'eau ou des télécommunications.

Même si cet article a un champ d'application relativement large, il est manifeste que le gouvernement visait l'installation de bornes de recharge électrique.

Ainsi, pour pouvoir procéder à une telle installation, le copropriétaire doit envoyer un courrier recommandé, au moins deux mois avant le début des travaux, à tous les autres copropriétaires (ou, le cas échéant, au syndic). Ce courrier devra reprendre la description des travaux envisagés et un justificatif.

Les autres copropriétaires ont la possibilité, dans les deux mois qui suivent la réception du courrier recommandé, de s'opposer aux travaux envisagés en répondant, également, par courrier recommandé.

- *Locataire*

Si le travailleur est locataire de son logement, il ne pourra installer ou faire installer une borne de recharge sans l'accord du propriétaire .

c) L'assurance

Le preneur d'assurance a l'obligation de déclarer exactement, lors de la conclusion d'un contrat d'assurance<sup>3</sup> ou lors d'un changement de risque important survenant en cours de contrat<sup>4</sup>, toutes les circonstances dont il a connaissance et qui peuvent avoir une incidence sur l'évaluation du risque par l'assureur.

Il est, par conséquent, conseillé d'informer votre assureur lors de l'installation d'une borne de recharge sur le lieu de travail et d'inviter votre travailleur à contacter son assurance en cas d'installation d'une borne à domicile.

## 2. L'employeur fait procéder à l'installation d'une borne au domicile du travailleur

a) Quelles sont les différentes options

Si vous souhaitez faire installer une borne de recharge chez un de vos travailleurs, plusieurs situations doivent être distinguées :

- *L'employeur fait installer une borne de recharge au domicile du travailleur, qui en devient propriétaire. Aucun compteur séparé n'est mis en place et le travailleur supporte lui-même le coût de l'électricité*

<sup>3</sup> Art. 58 de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances, M.B. 30 avril 2014.

<sup>4</sup> Art. 81 de la loi du 4 avril 2014 précitée.

Dans ce premier cas de figure, son installation représente une charge pour l'employeur et non un investissement . L'employeur ne pourra pas bénéficier de la déduction pour investissement<sup>5</sup>.

Pour cette même raison, le coût de la borne ainsi que de son installation représenteront un avantage de toute nature (ATN) dans le chef du travailleur et devra être évalué selon sa valeur réelle<sup>6</sup>.

Pour plus d'informations à ce sujet, vous pouvez consulter [cet article](#).

- ***L'employeur fait installer une borne de recharge au domicile du travailleur mais en reste propriétaire. Le travailleur supporte le coût de l'électricité***

Dans ce second cas, l'acquisition et l'installation de la borne représentent un investissement dans le chef de l'employeur. Son utilisation est, cependant, cédée à un tiers. En raison de cette cession, les conditions de l'article 75, 3° du CIR ne sont pas satisfaites<sup>7</sup>.

A cet égard, le Ministre des Finances a rappelé que, dans ce type de cas, « la borne de recharge n'entre [... pas] en considération pour la déduction pour investissement »<sup>8</sup>.

Par contre, les coûts relatifs à l'achat, la mise en place et la maintenance de la borne ne donnent pas lieu à un ATN supplémentaire dans le chef du travailleur<sup>9</sup>.

Il en va, également, du remboursement de l'électricité utilisée pour recharger la voiture, lorsque le remboursement est prévu par la *car policy*<sup>10</sup> et que la consommation électrique peut être déterminée de manière précise<sup>11</sup> (autrement dit, le remboursement doit concerner le coût réel)<sup>12</sup>.

<sup>5</sup> Masset, E., «Bornes de recharge et déduction pour investissement», Sem. Fisc., 2022/40, n° 542

<sup>6</sup> Art. 36, §1<sup>er</sup> CIR.

<sup>7</sup> Cet article exige en effet que le droit d'usage soit cédé en vertu d'un contrat de crédit-bail ou d'une convention d'emphytéose, de superficie ou de droits immobiliers similaires.

<sup>8</sup> Masset, E., «Bornes de recharge et déduction pour investissement», Sem. Fisc., 2022/40, n° 542

<sup>9</sup> Picavet, J., « Que comprend l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un véhicule électrique ? », B.J.S., 2019/629, p. 13.

<sup>10</sup> Q.R., Chambre, 2020-2021, n° 55-060 cité dans *Fiscologue*, 2021, 1716, 5.

<sup>11</sup> Picavet, J., « Que comprend l'avantage de toute nature pour la mise à disposition d'un véhicule électrique ? », B.J.S., 2019/629, p. 13.

<sup>12</sup> Tips & Advies 23 november 2022, "Werknemer 'tankt' thuis elektriciteit: mag u dat betalen?"

Si vous souhaitez en savoir plus à ce sujet, vous pouvez consulter [cet article](#).

En effet, l'ATN que représente la mise à disposition d'une voiture de société est calculée de manière forfaitaire selon l'article 36, §2 du CIR et couvre tant la mise à disposition du véhicule que les frais de carburant. Selon le Service des décisions anticipées (SDA), il en va de même lorsque la voiture est électrique<sup>13</sup>.

Il convient toutefois d'insister sur le fait que cette absence d'ATN supplémentaire ne joue que lorsqu'il est possible de déterminer le coût de l'électricité consommée de manière précise<sup>14</sup> (de déterminer le coût réel).

Aussi, si vous souhaitez rembourser l'électricité utilisée sans que cela ne génère un ATN dans le chef de votre travailleur, nous ne pouvons que vous conseiller d'installer un compteur séparé permettant de mesurer, à l'aide d'un *smart cable*, tant la consommation électrique que son coût. Un compteur ne mesurant que la consommation électrique mais non le coût de celle-ci n'est, en effet, pas suffisant.

Pour éviter la problématique de la détermination du coût de l'électricité consommée, vous pourriez être tenté d'accorder une compensation forfaitaire à vos travailleurs.

Le fisc, qui craint que les employeurs n'offrent une surcompensation à leurs travailleurs par ce biais, ne l'entend toutefois pas de cette oreille et exige un remboursement individualisé.

Le risque est donc qu'en procédant à un remboursement forfaitaire, la part qui excède la consommation réelle soit taxée puisqu'il ne s'agirait alors plus dans ce cas-là d'un remboursement mais d'une mise à disposition.

Pour ces raisons, si vous souhaitez rembourser les frais de chargement sur une base forfaitaire, nous vous conseillons de demander un *ruling*<sup>15</sup>.

Un *ruling* (ou décision anticipée) peut se définir comme une décision par laquelle le SPF Finances détermine comment les lois d'impôts s'appliqueront à une situation ou à une opération bien précise qui n'a pas encore produit d'effets sur le plan fiscal. Ce *ruling* offre au demandeur une sécurité juridique car il lie tous les services du SPF Finances, en d'autres termes, tous les services du SPF Finances doivent le respecter.

<sup>13</sup> Décision n°2018.0614, du 2 octobre 2018, décision n°2016.174, du 24 mai 2016

<sup>14</sup> Parl. vr. nr. 55024138C, 16.02.2022

<sup>15</sup> Tips & Advies 23 november 2022, "Werknemer 'tankt' thuis elektriciteit: mag u dat betalen?"

- **L'employeur fait installer une borne de recharge au domicile du travailleur en en restant propriétaire et en assumant le coût de l'électricité au moyen d'un compteur séparé**

Dans ce dernier cas, seule la consommation électrique de la borne est offerte par l'employeur à son travailleur. La déduction pour investissement est donc possible. Comme dans le cas précédent, cela n'entraîne aucun ATN supplémentaire dans le chef du travailleur.

#### b) Que se passe-t-il si le travailleur quitte l'entreprise ou déménage ?

Selon certaines décisions du Service des Décisions Anticipées (SDA), aucun ATN supplémentaire ne naît dans le chef d'un travailleur du fait du transfert de la propriété de la borne installée chez le travailleur au-delà de sa période d'amortissement.

Il est en effet considéré que, pour plusieurs raisons, la valeur réelle pour le travailleur est négligeable<sup>16</sup>. Si celui-ci conserve une voiture de société électrique, il continuera à utiliser la borne de recharge.

S'il choisit un autre type de véhicule et que la borne reste en place, elle ne sera utile que si lui ou un membre de sa famille possède encore sa propre voiture électrique.

En outre, les bornes connaissent une évolution technologique importante et peuvent être obsolètes au-delà de la période d'amortissement<sup>17</sup>.

Toutefois, alors que le SDA considère qu'une borne de recharge restant en place chez le travailleur au-delà de la période d'amortissement ne constitue pas un ATN dans son chef, l'ONSS n'est, malheureusement, pas de cet avis !

Il sera nécessaire de déterminer la valeur de cet avantage (la valeur résiduelle réelle puisque la borne est alors une borne d'occasion), ce qui, pour un produit nouveau comme les bornes de recharge, est tout sauf évident<sup>18</sup>.

Etant donné le grand flou qui règne pour l'heure autour de ces questions, il est conseillé aux employeurs de consigner par écrit ce qu'il adviendra de la borne installée chez le travailleur.

<sup>16</sup> Décision anticipée n°2019.0816, du 8 octobre 2019.

<sup>17</sup> <https://www.tijd.be/dossiers/autosalon/wordt-een-bedrijfsaadpaal-bij-u-thuis-belast/10198175.html> (consulté le 19 janvier 2023).

<sup>18</sup> C. Van Braeckel et E. Bastiaens, *Vergoeding van kosten bij elektrische (bedrijfs)wagens : standpunt van de RSZ en fiscus*.

A ce titre, il faudra notamment préciser dans la *car policy* si la borne reste la propriété du travailleur (gratuitement ou non) après son départ de l'entreprise ; si elle doit être désinstallée et/ou réinstallée en cas de déménagement (aux frais du travailleur ou non), ...

### 3. Le travailleur fait installer lui-même une borne à son domicile

#### a) Réduction d'impôt

Si le travailleur procède lui-même à l'achat d'une borne de recharge à domicile, il pourra bénéficier d'une réduction d'impôt sur cette investissement de 30% en 2023 et de 15% du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 août 2024 sur un montant limitée à 1.750€ (ou 8.000€ par borne de recharge bidirectionnelle<sup>19</sup>) par point de recharge et par contribuable<sup>20</sup>.

Attention : pour bénéficier de cette réduction d'impôt, la borne de recharge doit être intelligente. Cela signifie qu'elle doit pouvoir contrôler le temps et la puissance de charge et ne peut utiliser que de l'électricité verte<sup>21</sup>. Si vous souhaitez avoir plus de détails, nous vous invitons à relire notre brochure intitulée « *Recharger son véhicule électrique à la maison* » disponible via [ce lien](#).

Par ailleurs, si le travailleur n'achète pas la borne mais ne fait que supporter les frais d'installation (comme les frais de câblage), il ne bénéficiera pas de la réduction d'impôts.

Enfin, il est utile de préciser qu'en cas de paiement échelonné sur deux périodes imposables, la réduction d'impôt ne pourra concerner qu'un seul paiement.

Aussi, si des paiements sont effectués en 2023 et 2024 et que vous avez fait appel à la réduction d'impôt pour le premier paiement, plus aucune réduction ne peut être octroyée pour le second paiement<sup>22</sup>.

#### b) Intervention de l'employeur dans les frais d'électricité

Si le travailleur a fait procéder lui-même à l'installation de la borne et que l'employeur souhaite rembourser ses frais d'électricité, trois situations doivent être distinguées :

<sup>19</sup> C'est-à-dire que l'électricité peut être chargée dans deux directions : de la borne de recharge vers le véhicule électrique et du véhicule électrique vers la borne de recharge pour un autre usage.

<sup>20</sup> Art. 145<sup>50</sup> CIR.

<sup>21</sup> N. WELLEMANS, « Rémunérations alternatives : tour d'horizon des nouveautés 2022 », B.J.S., 2022/696, p. 8.

<sup>22</sup> C. BUYSE, « Installation de bornes de recharge : les règles du jeu ont changé », *Fiscologue*, 2023, p. 2

- *Le travailleur utilise son véhicule pour des déplacements professionnels*

L'intervention de l'employeur représente un remboursement de frais propres. Le travailleur n'est, par conséquent, pas imposé sur celui-ci.

- *Le travailleur utilise son véhicule pour les déplacements de son domicile au lieu de travail*

Le remboursement par l'employeur représente un ATN dans le chef du travailleur. Cet ATN est exonéré à concurrence de 430 euros pour l'exercice d'imposition 2023, soit pour les revenus de 2022<sup>23</sup>.

- *Le travailleur utilise son véhicule pour ses déplacements privés*

L'intervention de l'employeur constitue un ATN, intégralement imposé dans le chef du travailleur.

### 4. Une borne est installée sur le lieu de travail

#### a) Une obligation ?

Il n'est actuellement pas obligatoire de faire procéder à l'installation de bornes de recharge sur les parkings d'entreprise existants.

Toutefois, les règles seront différentes à l'avenir et dépendront de la région dans laquelle se trouve le parking.

- En Flandre

Depuis le 11 mars 2021, les parkings (de bâtiments non destinés à l'habitation ou les bâtiments de parking) comportant au moins 11 places de stationnement doivent, lors de la demande d'un permis d'environnement pour les nouveaux bâtiments ou les grands projets de rénovation, prévoir au moins deux points de recharge ainsi que l'infrastructure de raccordement pour au moins une place de parking sur quatre (afin de permettre l'installation ultérieure de points de recharge)<sup>24</sup>.

En 2025, cette obligation sera également étendue aux parkings existants comportant plus de 20 places<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Art. 38, §1<sup>er</sup>, al. 1<sup>er</sup>, 9<sup>o</sup> CIR.

<sup>24</sup> Art. 9/1.1.1. de l'arrêté du gouvernement flamand du 19 novembre 2010 portant des dispositions générales en matière de la politique de l'énergie, *M.B.*, 8 décembre 2010.

<sup>25</sup> Art. 9/1.1.2. de l'arrêté du gouvernement flamand précité.

- En Wallonie

La Wallonie respecte le même calendrier que la Flandre. Depuis le 11 mars 2021 les parkings des bâtiments non résidentiels comportant au moins 11 places de stationnement doivent, lors de la demande d'un permis d'environnement pour les nouveaux bâtiments ou les grands projets de rénovation, prévoir au moins un point de recharge ainsi que l'infrastructure de raccordement pour un emplacement de stationnement sur cinq au moins (afin de permettre de procéder ultérieurement à l'installation de points de recharge pour véhicules électriques)<sup>26</sup>.

En 2025, cette obligation sera également étendue aux parkings existants comportant plus de 20 places.

- A Bruxelles

En Région de Bruxelles-Capitale, des ratios évolutifs de points de recharge sont fixés. Ces ratios constituent un pourcentage minimum de points de recharge rapporté au nombre d'emplacements de parcage autorisés par le permis d'environnement. Tout parking doit être pourvu d'un nombre de points de recharge déterminé en fonction de la typologie des bâtiments (parkings desservant un ou plusieurs bureaux, parkings de logements et les parkings à usage public (tous les autres parkings, pour le dire autrement) concernés et augmente graduellement, tous les cinq ans<sup>27</sup>.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le ratio de point de recharge est :

- de 10% avec un minimum de 2 points de recharge pour les parkings desservant un ou plusieurs bureaux (20% au 1<sup>er</sup> janvier 2030 et 30% au 1<sup>er</sup> janvier 2035) ;
- De 5% avec un minimum de 2 points de recharge pour les parkings à usage public (10% au 1<sup>er</sup> janvier 2030 et 20% au 1<sup>er</sup> janvier 2035)<sup>28</sup>.

(Pour le calcul de ces ratios, un point de recharge d'une puissance supérieure ou égale à 50 kW compte pour 5 points de recharge et un point de recharge d'une puissance supérieure ou égale à 150 kW compte pour 10 points de recharge).

<sup>26</sup> Art. 13/1, §1<sup>er</sup> du décret du 28 novembre 2013 relatif à la performance énergétique des bâtiments, *M.B.*, 27 décembre 2013.

<sup>27</sup> Art. 3, §1<sup>er</sup>, al. 1<sup>er</sup> de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale précité.

<sup>28</sup> Art. 3, §1<sup>er</sup>, al. 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale précité.

La réglementation bruxelloise précise toutefois que les nouveaux parkings qui ne sont pas des parkings de logements doivent satisfaire immédiatement aux critères appliqués au 1<sup>er</sup> janvier 2035, c'est-à-dire un ratio de 30% pour les parkings desservant des bureaux et 20% pour les parkings à usage public.<sup>29</sup>

#### b) Une borne sur le lieu de travail

Si vous faites installer des bornes sur le lieu de travail, vous pouvez bénéficier d'une déduction majorée des frais que représentent cette installation.

Pour en savoir plus à ce sujet, vous pouvez consulter [cet article](#).

Du point de vue de vos travailleurs, deux situations doivent être distinguées :

- Le travailleur fait recharger son véhicule de société

Dans ce cas, l'avantage que représente la borne ne génère aucun ATN supplémentaire dans le chef du travailleur. En effet et comme mentionné plus haut, l'ATN que représente la mise à disposition d'une voiture de société est calculée de manière forfaitaire selon l'article 36, §2 du CIR et couvre tant la mise à disposition du véhicule que les frais de carburant. Il en va de même lorsque le véhicule est électrique.

- Le travailleur fait recharger son véhicule privé

Si vous permettez à vos travailleurs de faire recharger leur véhicules **privés** à des bornes installées sur le site de l'entreprise au moyen de cartes, badges, ou de tout autre dispositif permettant d'individualiser le coût de l'électricité, l'administration fiscale considère que cela fait naître un ATN dans leur chef, correspondant à la différence entre le montant que ceux-ci devraient payer dans des circonstances normales et le montant effectivement payé.

### 5. L'octroi d'une carte carburant électrique

#### a) D'un point de vue fiscal

Plutôt que de procéder à l'installation de bornes, vous pourriez opter pour l'octroi au travailleur d'une carte lui permettant de recharger son véhicule de société aux stations de recharge publiques.

Dans un tel cas, la mise à disposition de la carte de recharge ne génère aucun ATN supplémentaire dans le chef du travailleur puisque, comme mentionné plus haut,

<sup>29</sup> Art. 3, §2 de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale précité.

l'ATN que représente la mise à disposition d'une voiture de société couvre tant la mise à disposition du véhicule que les frais de carburant. Le SDA considère que la même règle s'applique aux voitures électriques<sup>30</sup>.

Nous ne vous conseillons toutefois pas de recourir aux bornes publiques : le coût d'une recharge y étant sensiblement plus élevé que chez votre travailleur ou aux bornes que vous pourriez installer.

b) D'un point de vue social

Lorsque vous avez octroyé à vos travailleurs une voiture de société accompagnée d'une carte essence, vous pourriez être tenu de leur octroyer une carte de recharge électrique lors du passage d'un véhicule de société thermique à un véhicule de société électrique.

Il faut différencier deux situations :

- *Le travailleur utilise son véhicule uniquement pour des déplacements professionnels*

Dans ce cas, vous n'aurez pas l'obligation de lui fournir une carte de recharge. En effet, l'intervention de l'employeur ne représente qu'un remboursement de frais. Vous pourrez soit lui fournir une carte soit lui proposer un remboursement de ses frais sur base de la présentation d'un ticket.

- *Le travailleur utilise son véhicule pour les déplacements de son domicile au lieu de travail*

L'octroi d'un véhicule de société et d'une carte carburant constitue, en droit social, un avantage évaluable en argent, à charge de l'employeur, auxquels le travailleur a droit eu égard à son engagement.

L'octroi d'une voiture et d'une carte carburant va, dès lors, constituer de la rémunération dans le chef du travailleur. Sauf accord avec ce dernier, l'employeur doit « payer » la rémunération convenu, en ce compris les avantages évaluable en argent.

Si vous décidez de passer d'un véhicule thermique avec carte essence à un véhicule électrique, vous devrez fournir une carte de recharge à votre travailleur ou lui fournir une borne de recharge afin d'éviter une diminution unilatérale de sa rémunération.

Dans le cas contraire, cela pourrait être considéré comme un manquement contractuel et, plus grave, une infraction de droit pénal social (non-paiement de la rémunération).

## Conclusion

Comme vous pouvez le constater, la question des bornes de recharge est une question épineuse.

Les évolutions technologiques sont légions et la législation change très rapidement. Aussi faut-il se montrer particulièrement prudent et se tenir régulièrement informé des évolutions en la matière.

Dans l'état actuel de la législation et compte tenu du flou qui règne encore, nous vous conseillons d'être scrupuleux lors de la rédaction de votre *car policy*. Il faudra y indiquer de manière explicite toutes les réponses aux questions pouvant se poser et ne pas hésiter – pour s'assurer une sécurité juridique – à demander un *ruling*.

---

<sup>30</sup> Décision n°2018.0614, du 2 octobre 2018, décision n°2016.174, du 24 mai 2016

## Nouvelles protections contre le licenciement

Suite à la transposition en droit belge de deux Directives européennes<sup>1</sup>, les protections en matière de licenciement ont été modifiées. De nouvelles protections contre le licenciement ont fait leurs apparitions et d'anciennes mesures de protection ont été modifiées.

Si vous devez, malheureusement, prendre la décision de licencier un travailleur ou de ne pas renouveler son contrat de travail, vous devrez être attentif à l'existence de ces éventuelles protections dont bénéficierait votre travailleur. Afin de vous permettre de vous y retrouver, faisons le point.

### En savoir plus ?

Dans cet article vous découvrirez les nouvelles règles applicables en matière de protection contre le licenciement. Afin de vous faciliter la lecture vous trouverez, en annexe, un tableau schématique reprenant l'ensemble des informations développées dans le texte.

Licencier un travailleur n'est jamais une décision facile à prendre. Beaucoup de facteurs entrent en jeu et, en ce temps de crise, de telles décisions sont souvent prises en raison de difficultés économiques.

Du point de vue du travailleur, les éléments avancés par son employeur dans le cadre d'un licenciement sont souvent mis en doute. Lorsque le travailleur se trouve dans une situation particulière (ex : retour de congé maternité ou de congé de naissance), il peut avoir tendance à penser que le motif du licenciement trouve sa cause dans l'exercice de ses droits et il pourrait réclamer des indemnités, pouvant aller jusqu'à 6 mois de rémunération !

Afin d'éviter tout quiproquo et d'éventuelles procédures judiciaires, il est important de prendre connaissance de l'ensemble des protections existantes en matière de licenciement et de veiller à ne jamais licencier un travailleur en raison de l'exercice d'un droit.

Il y a quelques mois, la législation a changé : certaines protections ont été étendues et de nouvelles protections ont fait leur apparition. Regardons cela ensemble.

### 1. Les protections étendues

#### a. Congé de maternité

- Rappel

Comme vous le savez, le congé de maternité dure, en principe, 15 semaines. Une travailleuse enceinte doit, obligatoirement, prendre une semaine de repos prénatal (7 jours précédents immédiatement la date présumée de l'accouchement) et minimum 9 semaines de repos postnatal. Elle pourra choisir librement de placer les 5 semaines restantes de congé avant ou après l'accouchement.

A partir du moment où l'employeur est averti de la grossesse (soit par la travailleuse, soit par un autre membre du personnel ou par le biais d'indices extérieurs) et jusqu'à un mois après la fin du congé postnatal, il ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail **sauf** pour des **motifs étrangers** à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement<sup>2</sup>. Ainsi, il ne s'agit pas d'une interdiction absolue de licencier. Une travailleuse enceinte ou venant d'accoucher peut voir

<sup>1</sup> Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés, *J.O.*, L.188, 12 juillet 2019 et Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, *J.O.*, L.186, 11 juillet 2019.

<sup>2</sup> Art. 40, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971.

son contrat prendre fin, par exemple, pour motif économique.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. Les tribunaux sont, à cet égard, très exigeants. Il ne doit y avoir aucun doute.

Si la travailleuse en fait la demande, l'employeur est tenu de les lui fournir par écrit<sup>3</sup>.

A défaut de communication des motifs ou si lesdits motifs sont en lien avec la grossesse, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire spéciale correspondant à la rémunération brute de **six mois**<sup>4</sup>.

- Nouveautés

Depuis le 10 novembre 2022, est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection, le licenciement survenant postérieurement à cette période mais **pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci**. (Par mesures préparatoires, on entend, également, le fait de prendre la décision de licencier)<sup>5</sup>.

Ainsi, pourra être considérée comme une mesure préparatoire au licenciement, le fait pour l'employeur de publier, pendant la période de protection, une offre pour remplacer définitivement la travailleuse en congé de maternité.

La réforme a apporté une autre nouveauté : lorsque la travailleuse, dont l'employeur est informé de la grossesse ou de l'accouchement, voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, **ce non-renouvellement est présumé être lié à la grossesse ou à l'accouchement**.

L'employeur doit par conséquent prouver que ce non-renouvellement est étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Dans le cas contraire ou si les motifs invoqués ne sont pas corrects, l'employeur sera redevable d'une

indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de **trois mois**<sup>6</sup>.

N'oubliez pas que cette protection est, également, applicable en cas de naissance d'enfant mort-né pour autant que la grossesse ait duré au minimum 180 jours à dater de la conception ( 6 mois de gestation).

Au regard de ces modifications, nous vous conseillons d'être encore plus vigilant lors du licenciement ou de la non reconduction du contrat d'une femme enceinte et d'être particulièrement attentif lors de la rédaction des motifs qui le sous-tendent.

### **b. Congé de maternité converti**

- Rappel

Lorsque la mère décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant ou le coparent peut convertir une partie de son repos de maternité. Pour plus d'information sur les conditions de cette conversion, vous pouvez consulter le [site de l'INAMI](#).

L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de la conversion du congé de maternité jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé. A nouveau, l'employeur peut procéder à un licenciement pour des **motifs étrangers** à ce congé<sup>7</sup>.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur<sup>8</sup>.

Dans le cas contraire ou si lesdits motifs ne sont pas corrects, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de **six mois**<sup>9</sup>.

- Nouveautés

Les mêmes modifications (en ce compris les règles en matière d'assimilation) qu'en ce qui concerne le congé de maternité s'appliquent ici<sup>10</sup>.

<sup>3</sup> Art. 40, al. 2 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

<sup>4</sup> Art. 40, al. 3 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

<sup>5</sup> Art. 40, al. 4 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

<sup>6</sup> Art. 40bis, §1<sup>er</sup> de la loi du 16 mars 1971 précitée.

<sup>7</sup> Art. 39, al. 7 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

<sup>8</sup> Art. 40, al. 8 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

<sup>9</sup> Art. 40, al. 3 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

<sup>10</sup> Art. 39, al. 11 et 40bis, §2 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

### c. Congé de naissance (ancien congé de paternité)

- Rappel

Pour les naissances intervenues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant **vingt jours**, à choisir par lui dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement<sup>11</sup>.

Ce droit s'applique aussi au travailleur qui, au moment de la naissance, :

- cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale ;
- cohabite de manière permanente et affective, depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale.

Pour plus d'information à ce sujet, vous pouvez consulter ce [Bulletin info](#) (point 8).

L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé de naissance pendant une période qui débute au moment de l'avertissement à l'employeur, et au plus tard le premier jour du congé de naissance, **sauf** pour des **motifs étrangers** à la prise de ce congé<sup>12</sup>.

- Nouveautés

Depuis le 10 novembre 2022, cette protection a été étendue. Ainsi, la protection prend fin après **cinq mois** à compter du jour de l'accouchement, contre trois mois auparavant.

La charge de la preuve des motifs étrangers à la prise du congé incombe toujours à l'employeur.

Autre nouveauté : le travailleur peut demander à l'employeur de lui communiquer par écrit les motifs justifiant son licenciement.<sup>13</sup>

Si l'employeur ne répond pas ou si lesdits motifs ne sont pas corrects, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de **six mois** (contre trois mois auparavant)<sup>14</sup>.

Depuis le 10 novembre 2022, est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection pré-exposée, le licenciement survenant après cette période mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci<sup>15</sup>.

La réforme a également prévue que lorsque le travailleur qui informe son employeur de la naissance d'un enfant pour lequel il a droit à un tel congé voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelé, ce non-renouvellement est présumé être lié à la naissance de l'enfant<sup>16</sup>.

L'employeur doit par conséquent prouver que ce non-renouvellement est étranger à la naissance de l'enfant. Si cette preuve n'est pas apportée, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de **trois mois**<sup>17</sup>.

Comme vous pouvez le constater, les modifications intervenues dans le cadre du congé de naissance ont pour but d'aligner ses mesures de protection sur celles du congé de maternité.

Aussi, nos commentaires précédents trouvent également à s'appliquer.

### d. Congé d'adoption

- Rappel

Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines par parent. Ce congé est, par ailleurs, allongé de 3 semaines à répartir entre les

<sup>11</sup> Art. 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978.

<sup>12</sup> Art. 30, §4, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>13</sup> Art. 30, §4, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>14</sup> Art. 30, §4, al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>15</sup> Art. 30, §4, al. 5 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>16</sup> Art. 30, §5, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>17</sup> Art. 30, §5, al. 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

parents adoptifs pour les demandes introduites au plus tôt à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et pour un congé prenant cours au plus tôt à cette date<sup>18</sup>. Ce congé supplémentaire va être augmenté au 1<sup>er</sup> janvier 2025 de 4 semaines et au 1<sup>er</sup> janvier 2027 de 5 semaines.

Pour plus d'information vous pouvez consulter [le site du SPF ETCS](#).

L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, **sauf** pour des **motifs étrangers** à la prise de ce congé<sup>19</sup>.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur<sup>20</sup>.

- Nouveautés

Suite à la réforme, l'employeur qui a procédé au licenciement d'un travailleur en raison de l'usage du congé adoption, sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de **six mois** (contre trois mois auparavant)<sup>21</sup>.

Par ailleurs, lorsque le travailleur qui a averti son employeur de la prise du congé d'adoption voit son contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire ou sa relation de travail à durée déterminée non renouvelée, ce non-renouvellement est **présumé** être lié à la prise du congé d'adoption<sup>22</sup>.

L'employeur doit par conséquent prouver que ce non-renouvellement est étranger à la prise du congé d'adoption. Dans le cas contraire, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de **trois mois**<sup>23</sup>.

Précisons que, dans le cas du congé d'adoption, aucune règle ne prévoit une assimilation à un licenciement survenant pendant la période de protection, en cas de mesures préparatoires prises

durant celle-ci. Cette omission est, pour le moins étonnante et très difficilement justifiable d'un point de vue juridique. Il pourrait s'agir d'un cas de discrimination. Dès lors, bien que la législation ne le prévoit pas en tant que telle, nous estimons que des mesures préparatoires d'un licenciement pendant la période de protection du congé d'adoption pourrait être considéré comme une violation de la protection. En effet, publier une offre pour remplacer un travailleur en congé d'adoption pourrait être un indice démontrant que le licenciement est intervenu en raison de ce congé.

## 2. Les nouvelles protections contre le licenciement

### a. Congé d'aidant

Depuis le 10 novembre 2022, le travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant au maximum **cinq jours**, consécutifs ou non, par année civile, afin de fournir des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérable. Ce congé est imputé sur le congé pour raisons impérieuses<sup>24</sup>. Pour plus d'informations sur les conditions d'exercice de ce droit, vous pouvez consulter la fiche consacrée à ce dernier en cliquant sur ce lien : [site du SPF ETCS](#).

Le travailleur qui fait usage de son droit au congé d'aidant est, dorénavant, protégé contre le licenciement. Ainsi, l'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'aidant, pendant une période qui débute au **moment de l'avertissement** de l'employeur, et au plus tard le jour de la prise de ce congé, et qui prend fin **un mois après ce congé**, **sauf** pour des **motifs étrangers** à la prise du congé<sup>25</sup>.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. Aussi, si le travailleur en fait la demande, l'employeur est tenu de les lui fournir par écrit<sup>26</sup>.

<sup>18</sup> Art. 30ter, §1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>19</sup> Art. 30ter, §4 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>20</sup> Art. 30ter, §4, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>21</sup> Art. 30ter, §4, al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>22</sup> Art. 30ter, §5, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>23</sup> Art. 30ter, §5, al. 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>24</sup> Art. 30bis, §2 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>25</sup> Art. 30bis, §2, al. 7 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>26</sup> Art. 30bis, §2, al. 8 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

S'il ne répond pas ou si les motifs du licenciement sont en lien avec le congé d'aidant, l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de **six mois**<sup>27</sup>.

Est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection, le licenciement survenant postérieurement à cette période mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci<sup>28</sup>.

Précisons toutefois que dans ce cas, aucune règle n'existe en cas de non renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée.

**b. Interruption de carrière professionnelle (suspension/réduction du travail)**

Depuis la réforme, une nouvelle protection contre le licenciement a été introduit pour les travailleurs ayant bénéficiés d'une interruption de carrière, d'une suspension ou d'une réduction du travail. Cette protection ne concerne pas le licenciement des travailleurs en crédit-temps réglé par la Convention collective de travail n°103<sup>29</sup>, qui prévoit une protection similaire.

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue ou lorsque les prestations de travail sont réduites, l'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du jour de l'accord ou de la demande jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail, **sauf** pour des **motifs étrangers** à cette suspension ou réduction des prestations de travail<sup>30</sup>.

Si la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction du temps de travail n'a pas commencé (exemple en cas de refus), la protection contre le licenciement prend fin un mois après la date du début demandée.

A la demande du travailleur, l'employeur doit transmettre les motifs de son licenciement et doit, dès lors, prouver que ces derniers n'ont pas de lien avec l'interruption de carrière.

A défaut de réponse ou en cas de motifs illégaux (soit en lien avec l'interruption de carrière), l'employeur sera redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute **de six mois**<sup>31</sup>.

Est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection, le licenciement survenant postérieurement à cette période mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci<sup>32</sup>.

Par contre, il n'existe pas de protection en cas de non renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée.

**c. Semaine de quatre jours**

Depuis le 20 novembre 2022, les travailleurs peuvent demander à leur employeur de répartir leur semaine de travail à temps plein sur quatre jours au lieu de cinq. Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, vous pouvez consulter ce [Bulletin info](#) (point 3b).

Lorsqu'un travailleur a introduit une demande de prestation sur 4 jours, il bénéficie d'une protection contre le licenciement. L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a introduit une telle demande, **sauf** pour des **motifs étrangers** à la prise du congé<sup>33</sup>.

Une protection existe donc contre le licenciement, mais la loi n'en dit pas plus.

Elle ne précise, par exemple, pas la durée de cette protection, même si nous pouvons supposer qu'elle correspond à la durée convenue de la semaine de travail de quatre jours. Ainsi, si votre travailleur

<sup>27</sup> Art. 30bis, §2, al. 9 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>28</sup> Art. 30bis, §2, al. 10 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

<sup>29</sup> Convention Collective de travail n°103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

<sup>30</sup> Art. 101, §1<sup>er</sup> de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, *M.B.*, 24 janvier 1985.

<sup>31</sup> Art. 101, §2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée.

<sup>32</sup> Art. 101, §3 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée.

<sup>33</sup> Art. 20bis/1, §2 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

demande à bénéficier de cet aménagement pendant trois mois, la protection durerait trois mois également. Elle ne précise pas non plus, quelles sont les sanctions.

Aussi longtemps que les modalités relatives à cette protection ne seront pas clarifiées, nous vous conseillons d'être prudent en cas de licenciement d'un travailleur ayant demandé à bénéficier d'une semaine de travail de quatre jours.

#### d. Régime hebdomadaire alterné

Depuis le 20 novembre 2022, les employeurs peuvent décider d'instaurer au sein de leurs entreprises un régime hebdomadaire alterné moyennant adaptation du règlement de travail. Les travailleurs sont libre d'utiliser ou non ce régime de travail. Si vous souhaitez davantage d'informations à ce sujet, vous pouvez consulter ce [Bulletin info](#) (point 3c).

Moyennant le respect des conditions prévues par la loi, si le travailleur demande l'application d'un régime hebdomadaire alterné, il bénéficie d'une protection contre le licenciement. Ainsi, l'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin au contrat de travail du travailleur qui a introduit une telle demande, **sauf** pour des motifs étrangers à la prise du congé<sup>34</sup>.

Ici aussi la loi est floue quant aux conséquences de la violation de cette protection et la durée de celle-ci. Nous pouvons par conséquent formuler les mêmes commentaires qu'au point précédent.

#### e. Conditions de travail transparentes et prévisibles

La loi du 7 octobre 2022 a transposé partiellement la Directive européenne sur les conditions de travail transparentes et prévisibles<sup>35</sup>. Cette loi est entrée en vigueur le 10 novembre 2022.

Cette Directive vise principalement à assurer certains droits minimaux et à apporter un certain nombre d'informations minimales aux travailleurs. Pour de

plus amples informations, consultez ce [Bulletin info](#) (point 4).

Dans ce cadre, lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur en raison d'une violation des droits prévus par cette Directive, l'employeur ne peut pas adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur dans un délai de **douze mois suivant l'introduction de la plainte, sauf** pour des **motifs étrangers** à cette plainte<sup>36</sup>. Lorsque qu'une action en justice a été introduite par le travailleur, le délai de protection est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de 3 mois suivant le jour où la décision judiciaire est devenue définitive (passée en force de chose jugée)

Si l'employeur adopte une mesure défavorable, il est redevable soit d'une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de la rémunération brute, soit d'une indemnité correspondant au préjudice réellement subi<sup>37</sup>.

Est également assimilé à un licenciement pendant la période de protection pré-exposée, le licenciement survenant postérieurement à cette période mais pour lequel des mesures préparatoires ont été prises durant celle-ci.

Par ailleurs, sauf pour des **motifs étrangers** à l'exercice de ses droits à avoir des conditions de travail transparentes et prévisibles, un employeur ne peut pas licencier un travailleur qui exerce ses droits ou préparer son licenciement.

A la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement et prouver que le licenciement est étranger à l'exercice de ses droits.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement est illégal ou à défaut de motif, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de **six mois**, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail<sup>38</sup>.

<sup>34</sup> Art. 20<sup>quater</sup>, §9 de la loi du 16 mars 1971 précitée.

<sup>35</sup> Directive européenne (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles, M.B. 11 juillet 2019.

<sup>36</sup> Art. 31, §§ 1 et 3 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement

européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, M.B., 31 octobre 2022.

<sup>37</sup> Art. 31, § 4 de la loi du 7 octobre 2022 précitée.

<sup>38</sup> Art. 32 de la loi du 7 octobre 2022 précitée.

	<b>Protection</b>	<b>Début</b>	<b>Fin</b>	<b>Motivation</b>	<b>Indemnité</b>	<b>Mesures préparatoires</b>	<b>Non renouvellement CDD ou contrat temporaire</b>
<b>Congé de maternité</b>	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement	Avertissement de la grossesse	1 mois après la fin du congé	A la demande de la travailleuse	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Présomption légale : Non-renouvellement de la relation de travail réputé lié à la grossesse / accouchement (indemnité de 3 mois de la rémunération brute)
<b>Congé de maternité converti</b>	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à ce congé	Avertissement de la conversion du congé de maternité	1 mois après la fin du congé	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Présomption légale : Non-renouvellement de la relation de travail réputé lié à la prise du congé (indemnité de 3 mois de la rémunération brute)
<b>Congé de naissance</b>	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à ce congé	Avertissement de la prise du congé	5 mois après l'accouchement	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Présomption légale : Non-renouvellement de la relation de travail réputé lié à la naissance (indemnité de 3 mois de la rémunération brute)
<b>Congé d'adoption</b>	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à ce congé	2 mois avant la prise du congé	1 mois après la fin du congé	/	6 mois de la rémunération brute	Pas d'assimilation	Présomption légale : Non-renouvellement de la relation de travail réputé lié à la naissance (indemnité de 3 mois de la rémunération brute)

<b>Congé d'aidant</b>	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à ce congé	Avertissement à l'employeur (au plus tard le jour de la prise de ce congé)	1 mois après la fin du congé	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Pas de présomption légale
<b>Interruption de carrière</b>	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à cette demande	Accord ou demande	3 mois après la fin de la suspension / réduction	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute	Assimilées à un licenciement	Pas de présomption légale
<b>Semaine de quatre jours</b>	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à cette suspension/réduction	La loi est muette (On peut présumer que la protection correspond à la durée convenue de la semaine de quatre jours)			Pas de sanctions	Pas d'assimilation	Pas de présomption légale
<b>Régime hebdomadaire alterné</b>	L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a introduit une telle demande, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à la prise du congé	La loi est muette			Pas de sanctions	Pas d'assimilation	Pas de présomption légale

<b>Conditions de travail transparentes et prévisibles</b>	L'employeur ne peut pas adopter une mesure défavorable à l'encontre du travailleur qui a introduit une plainte en raison d'une violation de droits prévus par la Directive, <b>sauf</b> pour des motifs étrangers à cette plainte	Introduction de la plainte	12 mois après le dépôt de la plainte	A la demande du travailleur	6 mois de la rémunération brute ou préjudice réellement subi	Assimilées à un licenciement	Pas de présomption légale
---	---	----------------------------	--------------------------------------	-----------------------------	--	------------------------------	---------------------------

## Le droit à la déconnexion en pratique ...

Les entreprises comptant 20 travailleurs ou plus doivent intégrer le droit à la déconnexion à une CCT ou leur règlement de travail, sauf s'il est conclu une CCT interprofessionnelle ou sectorielle à ce propos. Le dépôt de la CCT ou la mise à disposition d'une copie du règlement de travail doit être concrétisée au 1<sup>er</sup> avril 2023.

### **Parce qu'il n'y a aucune certitude qu'il sera conclu une CCT interprofessionnelle ou sectorielle concernant le droit à la déconnexion ...**

Les CCT sectorielles devraient – du moins dans notre secteur – soit mener à deux régimes différents (ouvriers >> employés) soit à un régime pour les ouvriers ou un régime pour les employés. Dans les deux cas, les entreprises devraient mettre à exécution le droit à la déconnexion afin de mettre les deux groupes sur un même pied d'égalité. Une CCT interprofessionnelle relative au droit à la déconnexion est exclue et pour les employés (la CPAE 200), aucune CCT ne sera signée au niveau du secteur.

### **... il est prudent de se préparer à exécuter ce droit au niveau de l'entreprise.**

En attendant, vous pouvez préparer les formalités requises sur le droit à la déconnexion. Nous vous recommandons néanmoins de vous assurer qu'il n'est pas conclu de CCT au niveau sectoriel avant d'entamer les négociations avec les syndicats ou formuler des propositions.

**Vous souhaitez vous y atteler ?** Utilisez pour ce faire les documents types annexés à la présente Info.

### **1. Introduction**

Rien n'arrête la technologie et elle nous permet de travailler tout le temps et partout. Cette situation présente des avantages et inconvénients – tant pour les travailleurs que les employeurs<sup>1</sup>.

D'après W. VAN EECKHOUTTE, le droit à la déconnexion existe déjà depuis 1804 dans le Code de droit civil. Il pose que le législateur ne peut pas exiger que le travailleur soit joignable après ses heures de travail et que le droit à la déconnexion est une simple application de la liberté contractuelle personnelle stipulée dans le Code de droit civil.

Il conclut que les travailleurs refusant d'être joignables après les heures de travail ont la loi pour eux mais ajoute néanmoins qu'ils n'en ont pas toujours le pouvoir<sup>2</sup>.

Et c'est là que le bât blesse...

En 2017, le législateur a décidé par le biais de la loi sur le travail faisable et maniable, que les représentants des

travailleurs au sein de la Commission de Prévention et Protection au Travail (CPPT) pouvaient réclamer une concertation (récurrente) sur la déconnexion au travail et l'usage des moyens de communication numériques et que la CPPT pouvait transmettre des propositions/avis à l'employeur sur la base de cette concertation<sup>3</sup>. Cette disposition a été abrogée (et remplacée par l'obligation décrite ci-dessous). La CPPT demeure toutefois compétente pour émettre un avis sur la déconnexion.

En 2022, le législateur a décidé d'aller encore plus loin moyennant le deal pour l'emploi<sup>4</sup>, en obligeant les employeurs à intégrer le droit à la déconnexion à une CCT ou au règlement de travail.

L'employeur n'est pas tenu de demander l'avis préalable de la CPPT à propos du projet de CCT ou la modification du règlement de travail mais il est à conseiller qu'il demande tout de même cet avis s'il y a intérêt. Il pourra ensuite conclure une CCT avec les syndicats ou le conseil d'entreprise et/ou s'adresser aux travailleurs pour adapter le règlement de travail.

Les rapports de force (et la complexité) ont donc été adaptés à l'avantage du travailleur...

<sup>1</sup> Les avantages consistent en un gain de temps, la réduction du stress/de la fatigue en raison des navettes de et vers le travail et une flexibilité/autonomie accrue. Les inconvénients sont la difficulté de distinguer la vie privée de la vie professionnelle, ainsi que la raréfaction des contacts avec les collègues et la hiérarchie, ce qui peut mener à un certain isolement et une certaine aliénation.

<sup>2</sup> <https://www.jubel.be/het-recht-op-deconnectiviteit-bestaat-al-215-jaar/>.

<sup>3</sup> <https://www.jubel.be/het-recht-op-deconnectiviteit-bestaat-al-215-jaar/>.

<sup>4</sup> Loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions de travail, M.B., du 10 novembre 2022.

## 2. Le droit à la déconnexion en pratique

Le deal pour l'emploi instaure l'obligation pour les employeurs occupant vingt travailleurs ou plus d'intégrer les modalités du droit à la déconnexion et l'exécution de mécanismes de régulation de l'usage des outils numériques à une CCT, et à défaut d'une telle CCT (au niveau de l'entreprise ou du secteur), de les reprendre au règlement de travail. Les employeurs concernés sont tenus de remplir cette obligation au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (cependant, voir ci-dessous).

Cette CCT ou ce règlement de travail doit traiter au moins trois points, à savoir :

- Les modalités d'application pratiques du droit de ne pas être joignable en dehors des horaires de travail ;
- Les directives relatives au recours aux outils numériques garantissant les temps de repos, congés, vie privée et vie de famille du travailleur ;
- Les actions de formation et de sensibilisation des travailleurs et des cadres dirigeants concernant le recours intelligent aux outils numériques et les risques liés à la connexion exagérée.

Lorsqu'il est conclu une CCT interprofessionnelle ou sectorielle déclarée généralement contraignante, l'obligation de conclure une CCT au niveau de l'entreprise ou d'inclure des dispositions y relatives dans le règlement de travail est levée.

Vous trouverez ci-dessous des informations compréhensibles afin de remplir les formalités relatives au droit à la déconnexion au niveau de l'entreprise, sous forme de questions et réponses.

### 2.1. 20 travailleurs ?

Le droit à la déconnexion s'applique à toute entreprise occupant au moins 20 travailleurs. Il n'y a pas de modalités de calcul du seuil de 20 travailleurs.

Il est cependant logique de calculer le seuil de 20 travailleurs sur la base de l'occupation moyenne (sur une période de référence à déterminer), exprimé en équivalents à temps plein.

### 2.2. Calendrier ?

Quant au calendrier, le SPF Travail, Emploi et Concertation sociale (abrégié SPF ETCS) a décidé en concertation avec le ministre que, dans la pratique, l'administration appliquera un report de trois mois. Le dépôt d'une CCT ou la transmission d'une copie du

règlement de travail devra par conséquent être concrétisée au 1<sup>er</sup> avril 2023<sup>5</sup>.

### 2.3. Quel niveau a les rênes en main ?

Les CCT sectorielles devraient – du moins dans notre secteur – soit mener à deux régimes différents (ouvriers >< employés) soit à un régime soit pour les ouvriers soit pour les employés. Dans les deux cas, nos entreprises devraient mettre à exécution le droit à la déconnexion afin de mettre les deux groupes sur un même pied d'égalité.

Mais étant donné qu'une CCT interprofessionnelle relative au droit à la déconnexion est exclue et que pour les employés (la CPAE 200), aucune CCT ne sera signée au niveau du secteur, il est prudent de préparer les formalités requises sur le droit à la déconnexion au niveau de l'entreprise. Nous vous déconseillons toutefois de déjà entamer des négociations avec les syndicats ou de formuler des propositions avant d'être certain qu'il ne sera pas conclu de CCT au niveau sectoriel.

### 2.4. CCT ou règlement de travail ?

Les modalités du droit à la déconnexion et l'exécution des mécanismes de régulation du recours aux outils numériques font l'objet d'une CCT, et à défaut d'une telle CCT, doivent figurer dans le règlement de travail.

Il est loisible à l'entreprise soit de conclure une CCT soit d'adapter son règlement de travail.

Ci-dessous quelques considérations (stratégiques) concernant chacune de ces options.

	CCT	REGLEMENT DE TRAVAIL
Partenaires de négociation	Les délégués syndicaux mèneront les négociations mais ne sont pas habilités à signer une CCT. Ce sont les secrétaires régionaux (en principe il suffit d'avoir l'accord d'un syndicat) qui signent la CCT.	Conseil d'entreprise (à l'unanimité ou à la majorité) OU (en l'absence de CE) l'ensemble des travailleurs.
Modifications ultérieures	A durée déterminée ou à durée indéterminée pourvoyant à la possibilité que chaque partie résilie la CCT.	Une modification ne peut être apportée qu'avec l'accord du conseil d'entreprise OU de l'ensemble des travailleurs.
Formalités	Dépôt d'une CCT au greffe de la Direction générale des Conventions collectives de travail	Procédure de modification du règlement de travail

<sup>5</sup> <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/report-de-trois-mois-dans-la-pratique-pour-se-mettre-daccord-sur-le-droit-la-deconnexion>.

Comme stipulé antérieurement, la CPPT est toujours habilitée à émettre un avis concernant le droit à la déconnexion. L'entreprise peut envisager – avant de conclure une CCT ou de modifier le règlement de travail – de demander l'avis de la CPPT concernant le droit à la déconnexion.

### **2.5. Quid si l'on n'arrive pas à un accord au niveau de l'entreprise ?**

Les parties qui n'arriveraient pas à un accord pourraient – tant à la conclusion d'une CCT qu'à la modification du règlement de travail – recourir aux procédures de conciliation légales afin d'aboutir à un compromis. Lors de la conclusion d'une CCT, la partie la plus diligente peut saisir le bureau de conciliation de la (sous-commission paritaire concernée (S)CP) et, dans le cas de la modification du règlement de travail, il existe une procédure de conciliation légale d'abord auprès de l'inspecteur de l'Inspection des lois sociales et ensuite auprès de la (S)CP compétente.

En l'absence d'accord – malgré la procédure de conciliation – nous recommandons que l'employeur établisse une policy.

### **2.6. Document type ?**



(Provisoirement) vous pouvez d'ores et déjà vous atteler à la tâche moyennant les documents types figurant ci-dessous pour la rédaction soit d'une CCT soit de la modification de votre règlement de travail. Les clauses d'un document type ne sont jamais définitives (sauf mention contraire) mais forment toujours une invitation à remplir les modalités les plus adéquates au sein de l'entreprise.

## MODELE – ANNEXE REGLEMENT DE TRAVAIL

## DROIT A LA DECONNECTION

*Préambule*

La présente annexe clarifie le droit du travail en matière de durée du travail et met en œuvre la concertation sur la déconnexion et l'utilisation des outils de communication numérique prévue par la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, M.B., 30 mars 2018.

**Art. 1 – Cadre**

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur\* ... (\*nom de l'entreprise) et aux travailleurs qui y sont employés et auxquels s'appliquent les dispositions relatives au temps de travail.

**Art. 2 – Droit à la déconnexion**

§ 1. L'objectif est une culture d'entreprise qui limite l'accessibilité, les contacts et les connexions en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail, aux activités nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise.

Tout travailleur a droit à la clarté sur les attentes légitimes qui peuvent reposer sur lui/elle en matière d'accessibilité, d'inaccessibilité, de connexion et d'utilisation des outils numériques.

§ 2. En vue du bon fonctionnement de l'entreprise, du bien-être au travail et du respect du droit du travail, les travailleurs ne sont pas tenus ni obligés de travailler en dehors des heures de travail prévus dans les horaires de travail qui leur sont applicables, d'être joignables ou connectés ou d'effectuer des activités (in)directes liées au travail ou de communiquer au moyen d'outils numériques.

Les travailleurs ne sont pas tenus de répondre à un message numérique ou à un appel téléphonique jusqu'à ce qu'ils reprennent le travail conformément aux horaires qui leur sont applicables.

Les travailleurs ne doivent subir aucun désavantage s'ils ne sont pas joignables ou connectés en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail qui leur sont applicables.

**Art. 3 – Modalités pratiques**

Le temps pendant lequel les employés sont à la disposition de l'employeur a été repris dans le règlement de travail\*/convention collective de travail (\*biffer la mention inutile) du ... (date), \*n° ... (\*numéro d'enregistrement).

Pour les fonctions\*/services\* ci-dessous, le temps pendant lequel les travailleurs sont à la disposition de l'employeur a été inclus dans les contrats individuels de travail (\*facultatif) :

– ...

Aucune réunion (physique/en ligne) n'est organisée avant ... heure le matin, après ... heure le soir et ... .

Les travailleurs ne sont pas censés ou tenus de répondre ou d'effectuer ou de suivre des courriels, des messages, des appels téléphoniques ou d'autres formes de communication liés au travail en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail qui leur sont applicables. Les travailleurs ont également le droit de se déconnecter du flux professionnel d'information et de communication numérique en dehors des horaires de travail qui leur sont applicables et, pendant les week-ends, jours fériés et jours de congé, ainsi que pendant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Tout travailleur doit, conformément à sa formation et aux instructions données par l'employeur, veiller au mieux de ses capacités à sa propre sécurité et santé et à celles des autres personnes concernées. Tout salarié qui peut raisonnablement soupçonner qu'une situation de travail présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé, ou qui identifie un défaut dans les systèmes de protection, en informe immédiatement l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail.

Pour les travailleurs qui télétravaillent et/ou qui, du fait de la nature de leur poste, se trouvent régulièrement hors de l'entreprise, des accords sont conclus tant sur la disponibilité que sur l'indisponibilité pendant les heures de travail.

Les mêmes normes de charge de travail et de rendement s'appliquent au télétravailleur qu'aux travailleurs comparables qui effectuent leur travail sur le lieu d'affaires de l'employeur.

L'employeur veille à ce que des concertations régulières aient lieu entre les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur la charge de travail et l'organisation du travail en général et sur la charge de travail et les processus de travail et de communication en particulier.

#### Art. 4 – Dérogations

Exceptionnellement, comme stipulé ci-dessous, le travailleur est tenu d'être joignable et/ou mis en relation en dehors des horaires de travail prévus dans l'horaire de travail qui lui est applicable.

Le travailleur qui effectue un travail dans le cadre de l'astreinte est toutefois tenu d'être joignable ou connecté ou de se livrer à des activités ou à une communication (in)directes liées au travail en dehors des heures de travail prévues dans l'horaire de travail qui lui est applicable, par le biais d'outils numériques. Dans le cadre de l'astreinte, ce salarié est tenu de répondre à un message numérique ou à un appel téléphonique en dehors des horaires de travail prévus dans les horaires qui lui sont applicables (*\*facultatif*).

Le travailleur est tenu de travailler et donc d'être disponible lorsque les heures supplémentaires sont autorisées par la loi. Dans ce cas, l'employeur peut envoyer un message en dehors de l'horaire de travail qui est applicable pour le travailleur avec une demande claire de réponse immédiate.

Autres: ...

#### Art. 5 – Consignes d'utilisation des outils numériques

Les outils numériques (téléphone, ordinateur personnel/tablette, ...) permettent de communiquer (via e-mails, messages vocaux, ...) et d'utiliser et/ou d'accéder à l'intra ou extranet et aux applications (Facebook, Twitter, LinkedIn, ...).

Pour assurer l'efficacité de la communication et éviter une surcharge de courriels et autres messages, il est recommandé à tous les employés de :

- [Se conformer aux consignes pratiques et bonnes pratiques suivantes.]
- [Respecter les consignes et bonnes pratiques données dans les actions d'information et de formation.]
- [Liste non exhaustive des consignes/bonnes pratiques :

  - Demandez-vous toujours si un e-mail ou un autre message est le moyen le plus approprié et le plus efficace de contacter un collègue.
  - Manipulez les fonctions "CC" of "BCC" avec prudence et parcimonie.
  - Evitez l'emploi de la fonction "reply to all" sauf si le message concerne toutes ces personnes.
  - Renseignez une ligne d'objet claire afin que le destinataire puisse identifier immédiatement le contenu..
  - Utilisez la fonction "haute priorité" uniquement pour les messages urgents et importants.
  - Envisagez d'utiliser d'autres moyens de communication (en personne, par téléphone) pour les questions réellement prioritaires.
  - Utilisez des "règles" pour configurer le courrier, par exemple en regroupant les courriers liés à une certaine réunion, un certain sujet, un certain client ou une certaine personne afin de garder une meilleure vue d'ensemble.
  - En cas d'absence planifiée, mettez en place une réponse automatique de type "out-of-office". Un bon message d'absence inclut une notification de votre indisponibilité actuelle, la date de votre retour et la personne qui peut être contactée à votre place. Vous pouvez également utiliser une réponse automatique pour confirmer qu'un e-mail a été reçu (mais qu'il ne peut pas être traité pour le moment).
  - Concentrez-vous sur le traitement des e-mails à certains moments définis de la journée de travail, par exemple au début de chaque bloc de travail. Sachez qu'en règle générale, les e-mails n'exigent pas une réponse immédiate et que les questions sont souvent posées à plusieurs personnes à la fois.
  - Créez un groupe distinct pour les messages plutôt informels ou de petite taille..]

#### Art. 6 – Sessions de formation et de sensibilisation

L'employeur organise des sessions de formation et de sensibilisation pour les cadres et les travailleurs. Celles-ci comprennent : \*... (*\*p.ex., les principes juridiques de base concernant les heures de travail, les lignes directrices pour l'utilisation des moyens de communication numériques, ...*) et prennent la forme de : \*... (*\*p. ex., des séances d'information, ...*).

#### Art. 7 – Contrôle et suivi

L'employeur peut exercer un contrôle approprié et proportionné sur les résultats et/ou l'exécution effective et correcte du travail, y compris la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe. Les employés sont informés de la manière dont

ce contrôle est effectué, le cas échéant, dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée et de la législation applicable.

Les membres de la ligne hiérarchique sont chargés de respecter et de faire respecter les principes et réglementations dans l'entreprise et servent d'exemple.

#### **Art. 8 – Accompagnement et évaluation**

Les salariés qui rencontrent ou pensent rencontrer des difficultés dans l'application des dispositions de cette annexe peuvent recourir aux formules d'accompagnement suivantes :

- S'adresser directement à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou à un délégué syndical ;
- Demander une intervention psychosociale (in)formelle (consulter le règlement de travail pour cela) ;
- Consulter spontanément le conseiller en prévention-médecin du travail en cas de problèmes de santé.

Les employés qui soulèvent des problèmes, demandent des solutions ou formulent des commentaires ou des conseils dans l'application des options de soutien ne subiront aucun désavantage.

L'efficacité des dispositions de la présente annexe fait l'objet d'une évaluation régulière.

OU

L'application de ce régime est à l'ordre du jour annuel du comité d'entreprise.

#### **DISCLAIMER**

Les publications de TRAXIO A.S.B.L. sont toujours rédigées avec le plus grand soin. Néanmoins, TRAXIO A.S.B.L. ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'actualité, de la véracité, de l'exhaustivité et de la qualité du contenu de ces publications.

Le présent modèle est purement informatif et ne concerne en aucun cas la situation particulière d'une personne physique ou morale et de ce fait ne remplace pas un avis professionnel. L'utilisateur du présent modèle renonce à la possibilité de tenir TRAXIO A.S.B.L., ses éditeurs ou l'auteur du texte responsables de l'actualité, de la véracité, de l'exhaustivité et de la qualité du contenu du présent modèle.

Conformément aux dispositions nationales et internationales relatives à la propriété intellectuelle, cette œuvre est protégée et ne peut être diffusée sans l'accord écrit de TRAXIO A.S.B.L. ses éditeurs ou l'auteur du texte.

Toute utilisation à des fins lucratives est strictement interdite.

## MODELE – CCT

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN *... (*datum) RECHT OP DECONNECTIE	CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU *... (*date) DROIT A LA DECONNECTION
<p>Tussen <b>de werkgever(s)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Naam onderneming:</li> <li>– Adres:</li> <li>– Vertegenwoordigd door (<i>naam, voornaam en hoedanigheid</i>):</li> <li>– E-mail:</li> <li>– KBO-nummer:</li> <li>– De vestigingseenheidnummers van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is:</li> </ul> <p><i>De gegevens van de onderneming dienen overeen te stemmen met de gegevens die we kunnen terugvinden in de KBO-bank.</i> Zie: <a href="https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl">https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?lang=nl</a></p> <p><i>Indien de cao van toepassing is op alle vestigingen (huidige én toekomstige), dan dient enkel het KBO-nr. vermeld te worden. De geografische locatie van de hoofdzetel en de eventuele vestigingen zijn ook bepalend voor de taal waarin de cao moet worden opgesteld. De overeenkomst wordt in het Nederlands en het Frans opgesteld. Ze wordt echter enkel in de taal van het gebied opgesteld, wanneer zij uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt. Werkgevers die werknemers tewerkstellen in het tweetalige Brussels-Hoofdstedelijk Gewest of in vestigingen die in meerdere taalgebieden liggen, moeten dus hun cao in het Frans én het Nederlands opstellen.</i></p>	<p>Entre <b>l'(les) employeur(s)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dénomination de l'entreprise :</li> <li>– Adresse :</li> <li>– Représentée par (<i>nom, prénom et qualité</i>) :</li> <li>– E-mail :</li> <li>– Numéro BCE :</li> <li>– Numéro d'unité d'établissement des entités auxquelles la convention s'applique :</li> </ul> <p><i>Les données de l'entreprise doivent correspondre à celles que l'on retrouve dans la banque de données de la BCE.</i> Voir le site <a href="https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html;jsessionid=B2108CDA6528E3BBA8EC26B826D57F2D.worker4a?lang=fr">https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html;jsessionid=B2108CDA6528E3BBA8EC26B826D57F2D.worker4a?lang=fr</a></p> <p><i>Si la CCT s'applique à tous les établissements (actuels et à venir), seul le n° BCE doit être indiqué.</i> <i>La localisation géographique du siège et des éventuels établissements détermine également la langue dans laquelle la CCT doit être établie. La convention est rédigée en néerlandais et en français. Cependant, la CCT n'est établie que dans la langue de la région lorsqu'elle s'applique exclusivement à la région francophone, néerlandophone ou allemande. Les employeurs qui occupent des travailleurs dans la Région bilingue de Bruxelles-Capitale ou dans des établissements situés dans plusieurs régions linguistiques doivent donc rédiger leur CCT en français et en néerlandais.</i></p>
<p>En <b>de werknemersorganisatie(s)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Naam werknemersorganisatie(s):</li> <li>– Adres:</li> <li>– Vertegenwoordigd door (<i>naam, voornaam en hoedanigheid</i>):</li> <li>– E-mail:</li> </ul> <p><i>De ondertekenaar(s) voor de werknemersorganisatie moet een gemandateerd vakbondssecretaris (propagandist) zijn. Namen van secretarissen die niet ondertekend hebben dienen geschrapt te worden. Gelieve voor elke ondertekenaar bovenstaande te kopiëren en opnieuw in te vullen.</i></p>	<p>Et <b>l'(les) organisation(s) syndicale(s)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dénomination de l'(des) organisation(s) syndicale(s) :</li> <li>– Adresse :</li> <li>– Représentée(s) par (<i>nom, prénom et qualité</i>) :</li> <li>– E-mail :</li> </ul> <p>Le(s) signataire(s) pour l'organisation syndicale doi(ven)t être secrétaire(s) syndical(aux) mandaté(s) (militant(s)). Les noms des secrétaires qui n'ont pas signé doivent être biffés. Pour chaque signataire, il y a lieu de copier et compléter à chaque fois les informations demandées ci-dessus.</p>
<p>Werd overeengekomen wat volgt:</p>	<p>Il est convenu ce qui suit :</p>
<p><b>Art. 1. – Toepassingsgebied</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en de werknemers.</p>	<p><b>Art. 1. – Cadre</b> La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur et aux travailleurs.</p>
<p><b>Art. 2. – Recht op deconnectie</b> § 1. Er wordt gestreefd naar een ondernemingscultuur die de bereikbaarheid, contacten en connectie buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters, beperkt tot de</p>	<p><b>Art. 2. – Droit à la déconnexion</b> § 1. L'objectif est une culture d'entreprise qui limite l'accessibilité, les contacts et les connexions en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail, aux</p>

<p>activiteiten die nodig zijn om de ondernemingsdoelstellingen te bereiken.</p> <p>Iedere werknemer heeft recht op duidelijkheid over de legitieme verwachtingen die op hem/haar kunnen rusten inzake bereikbaarheid, onbereikbaarheid, connectie en het gebruik van digitale hulpmiddelen.</p> <p>§ 2. Met het oog op het goed functioneren van de onderneming, het welzijn op het werk en de overeenstemming met het arbeidsrecht, worden de werknemers niet verondersteld of verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn, contacteerbaar of geconnecteerd te zijn of (in)direct werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen te verrichten.</p> <p>De werknemers zijn niet gehouden om op een digitale boodschap of telefonische oproep te reageren tot op het moment dat zij de arbeid hervatten volgens de uurroosters die op hen van toepassing zijn.</p> <p>De werknemers mogen geen nadelen ondervinden als zij buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn, niet bereikbaar of geconnecteerd zijn.</p>	<p>activités nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise.</p> <p>Tout travailleur a droit à la clarté sur les attentes légitimes qui peuvent reposer sur lui/elle en matière d'accessibilité, d'inaccessibilité, de connexion et d'utilisation des outils numériques.</p> <p>§ 2. En vue du bon fonctionnement de l'entreprise, du bien-être au travail et du respect du droit du travail, les travailleurs ne sont pas tenus ni obligés de travailler en dehors des heures de travail prévus dans les horaires de travail qui leur sont applicables, d'être joignables ou connectés ou d'effectuer des activités (in)directes liées au travail ou de communiquer au moyen d'outils numériques.</p> <p>Les travailleurs ne sont pas tenus de répondre à un message numérique ou à un appel téléphonique jusqu'à ce qu'ils reprennent le travail conformément aux horaires qui leur sont applicables.</p> <p>Les travailleurs ne doivent subir aucun désavantage s'ils ne sont pas joignables ou connectés en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail qui leur sont applicables.</p>
<p><b>Art. 3 – Praktische modaliteiten</b></p> <p>De tijd gedurende dewelke de werknemers ter beschikking van de werkgever staan werd opgenomen in het arbeidsreglement*/collectieve arbeidsovereenkomst (<i>*schrappen wat niet past</i>) van ... (datum), nr. ... (registratienummer)*.</p> <p>Voor de onderstaande functies*/departementen* werd de tijd gedurende dewelke de werknemers ter beschikking van de werkgever staat opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten (<i>*facultatief</i>):</p> <p>– ...</p> <p>Er worden geen vergaderingen (fysiek/online) georganiseerd voor ... u 's morgens, na ... u 's avonds en ... .</p> <p>De werknemers worden niet verondersteld of verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hen van toepassing zijn om werkgerelateerde e-mails, berichten, telefoongesprekken of andere vormen van communicatie te beantwoorden of werk te verrichten of op te volgen. De werknemers hebben ook het recht om zich buiten de uurroosters die op hen van toepassing zijn en, in het weekend, op feest- en vakantiedagen, alsmede tijdens perioden van schorsing van hun arbeidsovereenkomst, te disconnecteren van de professionele digitale informatie- en communicatiestroom.</p> <p>Iedere werknemer moet in zijn doen en laten, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar best vermogen zorg dragen voor</p>	<p><b>Art. 3 – Modalités pratiques</b></p> <p>Le temps pendant lequel les employés sont à la disposition de l'employeur a été repris dans le règlement de travail*/convention collective de travail (<i>*biffer la mention inutile</i>) du ... (date), *n° ... (<i>*numéro d'enregistrement</i>).</p> <p>Pour les fonctions*/services* ci-dessous, le temps pendant lequel les travailleurs sont à la disposition de l'employeur a été inclus dans les contrats individuels de travail (<i>*facultatif</i>):</p> <p>– ...</p> <p>Aucune réunion (physique/en ligne) n'est organisée avant ... heure le matin, après ... heure le soir et ... .</p> <p>Les travailleurs ne sont pas censés ou tenus de répondre ou d'effectuer ou de suivre des courriels, des messages, des appels téléphoniques ou d'autres formes de communication liés au travail en dehors des heures de travail prévues dans les horaires de travail qui leur sont applicables. Les travailleurs ont également le droit de se déconnecter du flux professionnel d'information et de communication numérique en dehors des horaires de travail qui leur sont applicables et, pendant les week-ends, jours fériés et jours de congé, ainsi que pendant les périodes de suspension de leur contrat de travail.</p> <p>Tout travailleur doit, conformément à sa formation et aux instructions données par l'employeur, veiller au mieux de ses capacités à sa propre sécurité et santé et à celles des</p>

<p>zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van andere betrokken personen. Die werknemer die redelijkerwijs kan vermoeden dat een werksituatie een ernstig en onmiddellijk gevaar oplevert voor de veiligheid en de gezondheid op zich, of een gebrek vaststelt in de beschermingssystemen brengt de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk daarvan onmiddellijk op de hoogte.</p> <p>Voor werknemers die telewerken en/of die zich omwille van de aard van hun functie regelmatig buiten de onderneming bevinden, worden afspraken gemaakt over zowel bereikbaarheid als onbereikbaarheid tijdens de arbeidsuren.</p> <p>Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.</p> <p>De werkgever zorgt ervoor dat regelmatig overleg plaatsvindt tussen de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers en/of werknemersvertegenwoordigers over de werklast en de arbeidsorganisatie in het algemeen en over de taakbelasting en werk- en communicatieprocessen in het bijzonder.</p>	<p>autres personnes concernées. Tout salarié qui peut raisonnablement soupçonner qu'une situation de travail présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé, ou qui identifie un défaut dans les systèmes de protection, en informe immédiatement l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail.</p> <p>Pour les travailleurs qui télétravaillent et/ou qui, du fait de la nature de leur poste, se trouvent régulièrement hors de l'entreprise, des accords sont conclus tant sur la disponibilité que sur l'indisponibilité pendant les heures de travail.</p> <p>Les mêmes normes de charge de travail et de rendement s'appliquent au télétravailleur qu'aux travailleurs comparables qui effectuent leur travail sur le lieu d'affaires de l'employeur.</p> <p>L'employeur veille à ce que des concertations régulières aient lieu entre les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs et/ou les représentants des travailleurs sur la charge de travail et l'organisation du travail en général et sur la charge de travail et les processus de travail et de communication en particulier.</p>
<p><b>Art. 4 – Uitzonderingen</b> Uitzonderlijk, zoals bepaald hieronder, is de werknemer wel gehouden om bereikbaar en/of geconnecteerd te zijn buiten de arbeidstijd die voorzien is in het uurrooster dat op hem/haar van toepassing is.</p> <p>De werknemer die prestaties verricht in het kader van stand-by is wel verplicht om buiten de arbeidstijd die voorzien is in het uurrooster dat op hem/haar van toepassing is, contacteerbaar of geconnecteerd te zijn of (in)direct werkgerelateerde activiteiten of communicatie door middel van digitale hulpmiddelen te verrichten. Deze werknemer is in het kader van stand-by wel gehouden om op een digitale boodschap of telefonische oproep te reageren buiten de arbeidstijd die voorzien is in de uurroosters die op hem/haar van toepassing zijn (<i>*facultatief</i>).</p> <p>De werknemer is gehouden te werken en dus bereikbaar te zijn wanneer overwerk toegelaten is volgens de wetgeving. In dat geval kan de werkgever een boodschap opsturen buiten het uurrooster dat op de werknemer van toepassing is met de duidelijke vraag naar een onmiddellijke reactie.</p> <p>Andere: ...</p>	<p><b>Art. 4 – Dérogations</b> Exceptionnellement, comme stipulé ci-dessous, le travailleur est tenu d'être joignable et/ou mis en relation en dehors des horaires de travail prévus dans l'horaire de travail qui lui est applicable.</p> <p>Le travailleur qui effectue un travail dans le cadre de l'astreinte est toutefois tenu d'être joignable ou connecté ou de se livrer à des activités ou à une communication (in)directes liées au travail en dehors des heures de travail prévues dans l'horaire de travail qui lui est applicable, par le biais d'outils numériques. Dans le cadre de l'astreinte, ce salarié est tenu de répondre à un message numérique ou à un appel téléphonique en dehors des horaires de travail prévus dans les horaires qui lui sont applicables (<i>*facultatif</i>).</p> <p>Le travailleur est tenu de travailler et donc d'être disponible lorsque les heures supplémentaires sont autorisées par la loi. Dans ce cas, l'employeur peut envoyer un message en dehors de l'horaire de travail qui est applicable pour le travailleur avec une demande claire de réponse immédiate.</p> <p>Autres: ...</p>
<p><b>Art. 5 – Richtlijnen voor het gebruik van digitale hulpmiddelen</b> Digitale hulpmiddelen (telefoon, personal computer/tablet, ...) maken het mogelijk om te communiceren (via e-mails, voicemails, ...) en om gebruik te maken en/of toegang te</p>	<p><b>Art. 5 – Consignes d'utilisation des outils numériques</b> Les outils numériques (téléphone, ordinateur personnel/tablette, ...) permettent de communiquer (via e-mails, messages vocaux, ...) et d'utiliser et/ou d'accéder à</p>

<p>krijgen tot het intra- of extranet en apps (Facebook, Twitter, LinkedIn, ...).</p> <p>Om de efficiëntie van de communicatie te garanderen en een overvloed aan mails en andere berichten te voorkomen, wordt aan alle werknemers aanbevolen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- [De volgende praktische instructies en goede praktijken na te leven.]</li> <li>- [De instructies en goede praktijken gegeven in de informatie en vormingsinitiatieven na te leven.]</li> </ul> <p>[Niet exhaustieve lijst van instructies/goede praktijken: zie eerste bijlage.</p>	<p>l'intra ou extranet et aux applications (Facebook, Twitter, LinkedIn, ...).</p> <p>Pour assurer l'efficacité de la communication et éviter une surcharge de courriels et autres messages, il est recommandé à tous les employés de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- [Se conformer aux consignes pratiques et bonnes pratiques suivantes.]</li> <li>- [Respecter les consignes et bonnes pratiques données dans les actions d'information et de formation.]</li> </ul> <p>[Liste non exhaustive des consignes/bonnes pratiques : voir la première annexe.</p>
<p><b>Art. 6 – Vormings- en sensibiliseringsacties</b></p> <p>De werkgever voorziet vormings- en sensibiliseringsacties voor de leidinggevenden en werknemers. Deze omvatten: *... (*bv. de wettelijke basisprincipes betreffende de arbeidsduur, de richtlijnen voor het gebruik van digitale communicatiemiddelen, ...) en nemen de vorm aan van: *... (*bv. infosessies, ...).</p>	<p><b>Art. 6 – Sessions de formation et de sensibilisation</b></p> <p>L'employeur organise des sessions de formation et de sensibilisation pour les cadres et les travailleurs. Celles-ci comprennent : *... (*p.ex., les principes juridiques de base concernant les heures de travail, les lignes directrices pour l'utilisation des moyens de communication numériques, ...) et prennent la forme de : *... (*p. ex., des séances d'information, ...).</p>
<p><b>Art. 7 – Controle en opvolging</b></p> <p>De werkgever kan op gepaste en proportionele wijze controle uitoefenen op de resultaten en/of de daadwerkelijke en correcte uitvoering van het werk, inclusief de uitvoering van de bepalingen in deze bijlage. De werknemers worden geïnformeerd over de manier waarop die controle desgevallend gebeurt met inachtneming van de bepalingen inzake bescherming van persoonlijke levenssfeer en de ter zake geldende wetgeving.</p> <p>De leden van de hiërarchische lijn zijn verantwoordelijk voor het naleven en doen naleven van de principes en voorschriften in de onderneming en vervullen een voorbeeldfunctie.</p>	<p><b>Art. 7 – Contrôle et suivi</b></p> <p>L'employeur peut exercer un contrôle approprié et proportionné sur les résultats et/ou l'exécution effective et correcte du travail, y compris la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe. Les employés sont informés de la manière dont ce contrôle est effectué, le cas échéant, dans le respect des dispositions relatives à la protection de la vie privée et de la législation applicable.</p> <p>Les membres de la ligne hiérarchique sont chargés de respecter et de faire respecter les principes et réglementations dans l'entreprise et servent d'exemple.</p>
<p><b>Art. 8 – Ondersteuning en evaluatie</b></p> <p>De werknemers die problemen (menen te) ondervinden bij de toepassing van de bepalingen in deze bijlage, kunnen gebruik maken van de volgende ondersteuningsmogelijkheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zich rechtstreeks wenden tot de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of een vakbondsafgevaardigde;</li> <li>– een (in)formele psychosociale interventie vragen (raadpleeg hiervoor het arbeidsreglement);</li> <li>– de preventieadviseur-arbeidsarts spontaan raadplegen bij gezondheidsklachten.</li> </ul> <p>Werknemers die in toepassing van de ondersteuningsmogelijkheden problemen aankaarten, oplossingen vragen of opmerkingen of adviezen formuleren zullen daarvan geen enkel nadeel ondervinden.</p>	<p><b>Art. 8 – Accompagnement et évaluation</b></p> <p>Les salariés qui rencontrent ou pensent rencontrer des difficultés dans l'application des dispositions de cette annexe peuvent recourir aux formules d'accompagnement suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– S'adresser directement à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité de Prévention et de Protection au Travail ou à un délégué syndical ;</li> <li>– Demander une intervention psychosociale (in)formelle (consulter le règlement de travail pour cela) ;</li> <li>– Consulter spontanément le conseiller en prévention-médecin du travail en cas de problèmes de santé.</li> </ul> <p>Les employés qui soulèvent des problèmes, demandent des solutions ou formulent des commentaires ou des conseils dans l'application des options de soutien ne subiront aucun désavantage.</p>

<p>De doeltreffendheid van de bepalingen in deze bijlage wordt op regelmatige wijze aan een evaluatie onderworpen.</p> <p style="text-align: center;">OF</p> <p>De toepassing van deze regeling komt jaarlijks op de agenda van de ondernemingsraad.</p>	<p>L'efficacité des dispositions de la présente annexe fait l'objet d'une évaluation régulière.</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p>L'application de ce régime est à l'ordre du jour annuel du comité d'entreprise.</p>
<p><b>Art. 9. – Neerlegging</b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.</p>	<p><b>Art. 9. – Dépôt</b></p> <p>La convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.</p>
<p><b>Art. 10. – Duurtijd en inwerkingtreding</b></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op *... voor een onbepaalde duur.</p> <p>Opgemaakt te ... op ... (dd/mm/jjjj)</p> <p>De cao kan maar één datum van ondertekening bevatten. Een eventuele datum in de titel, op de onderkant van de pagina's, bij de handtekeningen, ... moet dus dezelfde zijn als deze hier. Indien de wettelijk verplichte tweetaligheid is vereist, dient de datum op de twee versies eveneens dezelfde te zijn.</p> <p>Voor de werkgever(s): <i>identiteit (= naam) + handtekening</i>  Voor de werknemersorganisatie(s): <i>identiteit (= naam) + handtekening</i></p> <p><i>De namen van de personen die niet ondertekend hebben, dienen geschrapt te worden. Een handtekening in opdracht is niet toegelaten. Ofwel tekent de persoon voor wie de naam vermeld staat, ofwel worden de naam en functie van de persoon die tekent, vermeld.</i></p>	<p><b>Art. 10. – Durée et entrée en vigueur</b></p> <p>La présente convention collective de travail entre en vigueur le *... pour une durée indéterminée.</p> <p>Fait à ..., le ... (jj/mm/aaaa)</p> <p>La CCT ne peut contenir qu'une seule date de signature. Si le titre comporte une date, si une date est indiquée en bas de page ou à côté des signatures, etc., il doit s'agir de la même date que ci-dessus. Veuillez à indiquer la même date sur les deux versions lorsque le bilinguisme est requis.</p> <p>Pour l'(les) employeur(s): <i>identité (= nom) + signature</i>  Pour l'(les) organisation(s) syndicale(s): <i>identité (= nom) + signature</i></p> <p><i>Les noms des personnes qui n'ont pas signé doivent être biffés. Signer pour le compte d'une autre personne n'est pas autorisé. Soit la personne dont le nom est indiqué signe, soit le nom et la fonction de la personne qui signe sont mentionnés.</i></p>
<p><b>DISCLAIMER</b></p> <p>De redactie van de publicaties van TRAXIO vzw gebeurt steeds met de grootste zorg. Toch kan TRAXIO vzw niet aansprakelijk gesteld worden voor de actualiteit, de juistheid, de volledigheid en de kwaliteit van de inhoud van haar publicaties.</p> <p>Dit model is louter informatief en betreft op geen enkele manier de particuliere situatie van een natuurlijke of rechtspersoon en dient bijgevolg niet als de vervanging van een professioneel advies. De gebruiker van onderhavig model doet uitdrukkelijk afstand van de mogelijkheid om TRAXIO vzw, haar uitgevers of de auteur van de tekst, aansprakelijk te stellen voor de actualiteit, de juistheid, de volledigheid en de kwaliteit van de inhoud van dit model.</p> <p>Conform de nationale en internationale bepalingen betreffende intellectuele eigendom is dit werk beschermd en mag het niet verspreid worden zonder schriftelijk akkoord van TRAXIO vzw, haar uitgevers en de auteur van de tekst.</p> <p>Elk gebruik met winst oogmerk is strikt verboden.</p>	<p><b>DISCLAIMER</b></p> <p>Les publications de TRAXIO A.S.B.L. sont toujours rédigées avec le plus grand soin. Néanmoins, TRAXIO A.S.B.L. ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'actualité, de la véracité, de l'exhaustivité et de la qualité du contenu de ces publications.</p> <p>Le présent modèle est purement informatif et ne concerne en aucun cas la situation particulière d'une personne physique ou morale et de ce fait ne remplace pas un avis professionnel. L'utilisateur du présent modèle renonce à la possibilité de tenir TRAXIO A.S.B.L., ses éditeurs ou l'auteur du texte responsables de l'actualité, de la véracité, de l'exhaustivité et de la qualité du contenu du présent modèle.</p> <p>Conformément aux dispositions nationales et internationales relatives à la propriété intellectuelle, cette œuvre est protégée et ne peut être diffusée sans l'accord écrit de TRAXIO A.S.B.L. ses éditeurs ou l'auteur du texte.</p> <p>Toute utilisation à des fins lucratives est strictement interdite.</p>

## Nouvelles règles anti-discrimination

Suite à l'adoption des lois du 20 juillet<sup>1</sup> et du 15 novembre 2022<sup>2</sup>, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes<sup>3</sup> (ci-après, la loi « genre »), ainsi que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>4</sup> (ci-après, la loi « anti-discriminations ») ont été modifiées sur plusieurs points essentiels.

### En savoir plus ?

Dans cet article vous découvrirez les nouveaux critères protégés, sur base desquels toute discrimination est interdite, de même que les nouveaux droits reconnus aux travailleurs ayant recours à certains congés.

Vous découvrirez également que le critère de « l'état de santé » applicable dans la loi anti-discriminations a été étendu à l'état de santé passé du travailleur.

En tant qu'employeur, vous ne pouvez adopter de comportement discriminatoire envers vos travailleurs. Plusieurs textes reprennent les différents critères sur base desquels il est interdit d'adopter une distinction injustifiée. Il s'agit, notamment, de la loi « genre » et la loi « anti-discriminations ».

A cet égard, la loi a établi une liste de critères protégés sur base desquels un travailleur ne peut être traité différemment.

Dans le cas contraire, les conséquences juridiques sont extrêmement lourdes. Outre les indemnités dont vous serez redevable en tant qu'employeur, les dégâts en terme d'image peuvent être catastrophiques pour votre entreprise.

Mais encore faut-il comprendre ce qu'il y a lieu d'entendre par les termes « critères protégés » ?

Faisons ensemble le tour des dernières évolutions en la matière.

### 1. Modification de la loi « genre »

#### a. Nouveaux critères protégés

Depuis le 19 janvier 2023, la loi du 15 novembre 2022 a modifié la loi « genre » sur plusieurs points essentiels.

En effet, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes protège les travailleurs contre toute discrimination fondée sur le critère du « sexe » ou un des critères assimilés.

La liste des critères assimilés a été étendue. Il faut, désormais, tenir compte dans votre politique interne « anti-discrimination » des **onze critères suivants**<sup>5</sup> :

- Le sexe
- La grossesse
- La procréation médicalement assistée
- L'accouchement
- L'allaitement
- La maternité
- Les responsabilités familiales

<sup>1</sup> Loi du 20 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, *M.B.*, 17 octobre 2022.

<sup>2</sup> Loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *M.B.*, 9 janvier 2023.

<sup>3</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

<sup>4</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007.

<sup>5</sup> Art. 4 de la loi genre.

- L'identité de genre
- L'expression de genre
- Les caractéristiques sexuelles
- Le changement de sexe

Ainsi, toute discrimination fondée sur l'un de ces critères est interdite.

Parmi ceux-ci, vous pourriez être interpellé par le nouveau critère protégé appelé « les responsabilités familiales ». Il s'agit de l'évolution la plus notable apportée par la réforme.

Cette notion doit être comprise comme visant « *la situation dans laquelle se trouvent toutes les personnes ayant des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés ou qui ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel* »<sup>6</sup>.

Le but de ce changement législatif est de protéger les personnes ayant des responsabilités familiales (notamment les personnes ayant des enfants ou devant prendre soins/ soutenir un membre de leur famille) contre toute forme de discrimination.

Ainsi, pour exemple, à aucun moment dans la relation (tel que lors de l'engagement ou du licenciement), une décision défavorable ne peut être prise contre un travailleur en raison du fait qu'il a des enfants.

#### b. Lien avec la C.C.T. n°162

La C.C.T. n°162 a été adoptée le 27 septembre 2022. Cette dernière introduit un nouveau droit : le droit de demander des formules souples de travail afin de s'occuper de ses enfants ou des membres de sa famille ayant besoin de soins (nous pouvons par exemple penser à du télétravail ou à une adaptation de l'horaire de travail).

Les travailleurs qui mettent en œuvre le droit prévu par cette C.C.T. sont désormais protégés contre la discrimination sur base de la loi genre<sup>7</sup>.

Si vous souhaitez en savoir plus à propos de cette C.C.T., vous pouvez consulter ce [Bulletin info](#).

#### c. Sanctions

Eu égard à ces critères particulièrement larges, toute personne peut, à un moment de sa vie, entrer dans une de ces catégories protégée.

Il est par conséquent impératif que vous soyez encore plus attentif, notamment en cas de licenciement.

A ce titre, veillez à disposer d'une argumentation solide témoignant du fait que le licenciement trouve son origine dans le comportement du travailleur, dans son aptitude, ou répond à des raisons d'ordre économique.

Dans le cas contraire, il pourrait être considéré que le licenciement constitue une discrimination sur base d'un critère protégé.

Or, quiconque commet une telle discrimination dans le domaine des relations de travail, est passible d'une peine d'emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 400 à 8.000 euros<sup>8</sup>.

En outre, les indemnités pour discrimination fondées sur l'un des critères protégé peuvent être cumulées avec les autres indemnités de protection résultant de la rupture du contrat de travail (indemnités de protection lors du licenciement d'une travailleuse enceinte, d'un représentant des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ou du CPPT, ...)<sup>9</sup>.

Ce cumul prévu par la loi pose un problème de cohérence avec la C.C.T. n°162.

Celle-ci transpose en effet partiellement la Directive « work-life balance »<sup>10</sup> qui prévoit, quant à elle, une interdiction de cumul.

<sup>6</sup> A. GOETHALS, <https://www.groups.be/fr/actualites/articles-juridiques/loi-genre-modifiee-elargissement-des-criteres-de-protection>

<sup>7</sup> <https://www.beci.be/le-nouveau-critere-protège-de-responsabilites-familiales-en-matiere-de-discrimination/> (consulté le 7 février 2023).

<sup>8</sup> Art. 28/2 de la loi genre (ces montants tiennent déjà compte des décimes additionnels).

<sup>9</sup> Art. 23, §3 de la loi genre.

<sup>10</sup> Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, *J.O.*, L. 188, 12 juillet 2019.

Toutefois et en vertu de la hiérarchie des normes en droit social – les loi priment sur les C.C.T. – un travailleur pourrait se prévaloir du cumul d'indemnités<sup>11</sup>.

#### d. Nouveaux droits

En plus de l'extension des critères pris en considération pour déterminer l'existence d'une discrimination, la loi reconnaît désormais explicitement des droits à l'égard des travailleurs ayant recours à un congé (maternité, naissance, congé d'adoption ou congé dans le cadre des responsabilités familiales).

Ainsi, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction à l'issue de son congé. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit lui attribuer une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail<sup>12</sup>.

Le travailleur a également le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise du congé.

Ainsi, si vous octroyez une prime exceptionnelle à vos travailleurs durant le congé de maternité de l'une de vos travailleuses, celle-ci y sera également éligible, car elle ne peut être victime d'un traitement défavorable en raison de la prise de son congé de maternité<sup>13</sup>.

La travailleur a également le droit de bénéficier des améliorations des conditions de travail ayant eu lieu durant son absence<sup>14</sup>. A titre d'exemple, si vous octroyez, pendant le congé de maternité de l'une de vos travailleuses, un jour de congé supplémentaire à tous vos collaborateurs pouvant justifier de cinq années d'ancienneté, celle-ci y aura également droit si elle satisfait à ladite condition d'ancienneté.

En cas d'infraction, le travailleur est en droit de réclamer des dommages et intérêts forfaitaires<sup>15</sup> de six mois de rémunération brute ou une indemnisation

<sup>11</sup> <https://www.unisoc.be/articles/fr/public/la-loi-anti-discrimination-sur-la-base-du-genre-est-revue> (consulté le 7 février 2023).

<sup>12</sup> Art. 19/1, §1<sup>er</sup> de la loi genre.

<sup>13</sup> <https://www.securex.be/fr/lex4you/employeur/actualites/modification-de-la-loi-genre-le-sexe-n%E2%80%99est-plus-le-seul-critere-protoge> (consulté le 7 février 2023).

du dommage réellement subi, qui devra alors être prouvé par le travailleur. Cette indemnité pourra être cumulée avec des indemnités de protection versées à la suite de la rupture de la relation de travail<sup>16</sup>.

## 2. Elargissement du critère de « l'état de santé »

### a. L'état de santé passé, actuel et futur

Depuis le 17 octobre 2022, le critère de « l'état de santé actuel ou futur » inscrit dans la loi anti-discriminations est remplacé par celui de « l'état de santé ».

Suite à cette modification, l'état de santé passé se retrouve lui aussi couvert par la protection prévue dans cette législation.

Avant cette date, la loi n'interdisait, en effet, que la discrimination entre travailleurs (et candidats travailleurs) sur base de l'état de santé actuel ou futur. « Une personne qui avait eu un cancer ou qui avait fait un burn-out par le passé et qui, pour cette raison, n'avait pas été engagée ou avait été licenciée, par exemple parce que l'employeur craignait une rechute éventuelle, n'était par conséquent pas [...] protégée par l'ancienne législation »<sup>17</sup>.

L'élargissement du critère de l'état de santé n'est en réalité pas nouveau.

La convention collective de travail n°38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, ainsi que la convention collective de travail n°95 concernant l'égalité de travail durant toutes les phases de la relation de travail faisaient déjà du « passé médical » un critère protégé.

Celles-ci ne prévoyaient cependant pas d'indemnités pour les victimes de discrimination.

### b. Indemnisation

Maintenant que ce critère fait partie de la loi anti-discriminations, toute victime peut réclamer soit une

<sup>14</sup> Art. 19/1, §§2 et 3 de la loi genre.

<sup>15</sup> Art. 19/1, §4 de la loi genre.

<sup>16</sup> Art. 23 de la loi genre.

<sup>17</sup> C. VAN BRAECKEL, « Elargissement du critère de l'état de santé dans la législation anti-discrimination », *Indic. soc.*, 2023, p. 14.

indemnisation forfaitaire égale à six mois de rémunération brute soit une indemnisation du dommage réellement subi, à condition de pouvoir démontrer l'étendue de ce préjudice<sup>18</sup>.

Pour rappel, en cas de discrimination d'un travailleur ou d'un candidat travailleur, ce dernier ne doit prouver qu'une simple présomption de discrimination. Il doit, ainsi, démontrer l'existence d'éléments permettant de présumer un traitement discriminatoire

S'il y parvient, la charge de la preuve est alors renversée et c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que la décision de ne pas engager le travailleur ou de le licencier n'est pas fondée sur l'un des critères protégés par la loi anti-discrimination (l'état de santé du (candidat) travailleur dans le cas d'espèce)<sup>19</sup>.

#### c. Différence de traitement, moyennant justification

Il demeure important de préciser qu'une différence de traitement reste possible, moyennant une justification objective.

Le Conseil national du Travail précise à cet égard qu'une telle différence ne constitue pas une discrimination pour autant qu'elle soit « *justifiée objectivement par un **objectif légitime** et si les moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif sont **appropriés et nécessaires*** »<sup>20</sup>.

Ainsi, s'il « *arrive de plus en plus souvent que des travailleurs licenciés en raison d'absences fréquentes et/ou de longue durée pour cause de maladie réclament une indemnisation pour discrimination fondée sur l'état de santé[,] cette demande peut [...] toujours être rejetée par le tribunal si l'employeur peut justifier objectivement la distinction opérée* »<sup>21</sup>, par exemple en prouvant la désorganisation de l'entreprise causée par les absences pour maladie<sup>22</sup>.

#### d. Conséquences

Plus encore qu'auparavant, l'employeur doit veiller tant pendant la période d'occupation que pendant la

procédure de sélection et de résiliation du contrat de travail à ce que ses décisions ne soient pas fondées sur l'état de santé du travailleur, en ce compris son état de santé passé.

En cas de licenciement, il devra disposer de suffisamment d'éléments démontrant que sa décision n'est pas fondée sur ce critère protégé.

Dans le cas contraire, il risque d'être tenu au paiement d'une indemnité.

<sup>18</sup> Art. 18 de la loi anti-discriminations.

<sup>19</sup> Art. 28 de la loi anti-discriminations.

<sup>20</sup> Avis n°2266 du Conseil national du Travail, séance du mardi 21 décembre 2021, *Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n°2227/002, p. 6.

<sup>21</sup> C. VAN BRAECKEL, *op. cit.*, p. 15.

<sup>22</sup> C. trav. Bruxelles, 24 mai 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 1867 ; Trib. trav. Anvers (div. Tongres), 13 janvier 2016, *Limb. Rechtstl.*, 2016, p. 215.

## Allocations d'interruption crédit-temps: attention à la réforme !

Si un travailleur vous a annoncé sa volonté de prendre un crédit-temps dans les mois qui viennent, il est important qu'il prenne connaissance de la réforme qui a eu lieu en janvier 2023.

En effet, l'arrêté royal du 26 janvier 2023<sup>1</sup> a apporté des nouveautés. Ce texte n'a pas modifié le droit au crédit-temps, tel que prévu dans la Convention collective de travail n°103, mais bien les conditions d'indemnisation de cette période d'interruption par l'ONEM, reprises dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001<sup>2</sup>.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, il existe une différence sur certains points entre les conditions pour bénéficier d'un crédit-temps et celles pour bénéficier d'allocations d'interruption.

Il est important d'attirer l'attention de vos travailleurs sur ces différences.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, les conditions pour bénéficier d'allocations d'interruption en matière de crédit-temps ont été modifiées. L'attention des travailleurs doit être attirée sur ce point.

En effet, il est nécessaire que les travailleurs prennent conscience que certaines périodes d'interruption ne seront plus indemnisées.

Afin de les informer au mieux, nous faisons le point ensemble sur les nouveautés.

### 1. Le crédit-temps avec motif

Les conditions pour bénéficier d'un crédit-temps sont reprises dans la [Convention collective](#) de travail n°103 du 27 juin 2012<sup>3</sup>. Depuis son adoption, cette C.C.T. a connu plusieurs modifications<sup>4</sup>.

En application de cette C.C.T., un travailleur peut prendre un crédit-temps pour les motifs suivants :

- a) prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
- b) dispenser des soins palliatifs ;
- c) assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- d) prendre soins d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;

<sup>1</sup> A.R. 26 janvier 2023 modifiant divers arrêtés royaux en matière de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruption de carrière, *M.B.* 31 janvier 2023.

<sup>2</sup> A.R. du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.* 18 décembre 2001.

<sup>3</sup> C.C.T n°103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, *M.B.*, 31 août 2012.

<sup>4</sup> C.C.T n°103bis du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la C.C.T. n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, *M.B.*, 15 juillet 2015 ; C.C.T n°103ter du 20 décembre 2016, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la C.C.T. n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, *M.B.*, 20 mars 2017 ; C.C.T n°103/4 du 29 janvier 2018, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la C.C.T. n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, *M.B.*, 12 avril 2018 ; C.C.T n°103/5 du 7 octobre 2020, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la C.C.T. n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, *M.B.*, 15 janvier 2021 ; C.C.T n°103/6 du 27 septembre 2022, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la C.C.T. n°103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, *M.B.*, 19 décembre 2022.

- e) assister ou octroyer des soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage ;
- f) suivre une formation.

Nous rappelons que les conditions pour bénéficier d'un crédit-temps n'ont pas changé. Dès lors, si un travailleur souhaite prendre un crédit-temps avec motifs, il devra vérifier s'il entre bien dans les conditions prévues par la [C.C.T. n°103](#) (conditions d'accès, de durée, modalités de demande,...). **Le droit au crédit-temps n'a pas changé.**

Ce sont certaines conditions pour obtenir des allocations de l'ONEm pendant cette période d'interruption qui ont été modifiées.

Il y a eu 3 grands changements.

## 2. Condition d'occupation effective

### a) *Crédit-temps avec interruption totale des prestations*

Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption lors de la prise d'un crédit-temps avec interruption totale des prestations, le travailleur devra démontrer qu'il était occupé chez l'employeur :

- pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur s'il était occupé à temps plein ;
- pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur s'il était occupé à temps partiel<sup>5</sup>.

Dans la [C.C.T. n°103](#), aucune condition d'occupation n'est imposée lorsque le travailleur souhaite bénéficier du droit à un crédit-temps à temps plein. Quelque que soit son régime de travail, un travailleur peut demander une suspension totale de ses prestations, pour autant qu'il est une ancienneté dans l'entreprise de 24 mois minimum<sup>6</sup>.

Désormais, pour obtenir des allocations de l'ONEm, il faudra que ce travailleur démontre avoir été effectivement occupé dans les 12 ou 24 mois précédant la période de crédit-temps.

<sup>5</sup> Art.4 4° A.R. du 26 janvier 2023 modifiant l'art. 4 de l'A.R. du 12 décembre 2001 précité

<sup>6</sup> Art.4 §5 1) de la C.C.T. n°103 précitée.

Il est important de noter qu'un certain nombre d'éléments ne sont pas pris en compte pour le calcul de la période de 12 ou 24 mois et, notamment, les périodes de suspension du contrat de travail, de diminution des prestations de travail ou d'adaptation des modalités de travail dans le cadre :

- d'un congé pour soins palliatifs,
- d'un congé parental,
- d'une interruption de carrière pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade
- de congé sans solde<sup>7</sup>.

### b) *Crédit-temps avec réduction des prestations d'1/5 ou à mi-temps*

Pour obtenir une indemnisation d'une période de crédit-temps avec une réduction des prestations d'1/5 ou à mi-temps, le travailleur devra démontrer qu'il est occupé dans l'entreprise à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur.

Attention, pour le crédit-temps avec réduction de prestations à mi-temps, il existe une discordance entre le droit aux allocations d'interruption et le droit au bénéfice du crédit temps.

En effet, l'article 4 § 5 2) de la [C.C.T. n°103](#) prévoit qu'un travailleur peut demander à bénéficier d'un crédit-temps avec réduction des prestations à mi-temps pour autant qu'il soit occupé au moins à ¾ d'un temps plein dans les 12 mois qui précèdent la demande.

En conséquence, un travailleur occupé dans l'entreprise en ¾ temps pourra demander à bénéficier d'un crédit-temps avec réduction des prestations à mi-temps mais ne bénéficiera pas d'allocations d'interruption de la part de l'ONEm !

## 3. Crédit-temps pour soin d'un enfant

L'arrêté royale du 26 janvier 2023 a apporté des changements dans les conditions d'indemnisation du crédit-temps pour motifs soins d'enfant sur trois points :

<sup>7</sup> Art.11 §2 1° et 2° de la C.C.T. n°103 précitée.

### a) *L'âge de l'enfant*

En cas de prise d'un crédit-temps **à temps plein**, un droit aux allocations d'interruption ne sera ouvert que pour les travailleurs qui souhaitent prendre soin d'un enfant âgé **de 5 ans et moins**<sup>8</sup>.

Or, l'article 4 a) de la [C.C.T. n°103](#) prévoit qu'un travailleur a droit à un crédit-temps pour prendre soin d'un enfant ayant 8 ans et moins.

En conséquence, le travailleur doit prendre conscience que s'il souhaite prendre un crédit-temps à temps plein pour s'occuper d'un enfant de plus de 5 ans, il n'aura plus droit à des allocations d'interruption.

### b) *La période maximale d'indemnisation*

Suite à la réforme, les allocations d'interruption pour crédit-temps « soin d'enfant » ne seront octroyées que pour une durée maximum de **48 mois**. Cette réduction s'applique tant au crédit-temps à temps plein, qu'à temps partiel ou 1/5.

Or, pour rappel, un travailleur a droit à un crédit-temps pour motif « soins d'enfant » pour une durée maximale de 51 mois<sup>9</sup>.

Que se passe-t-il si votre travailleur avait pris un crédit-temps pour 51 mois avant le 1<sup>er</sup> février 2023 (date d'entrée en vigueur de la réforme) ? Va-t-il se retrouver du jour au lendemain sans revenu à partir du 48<sup>ième</sup> mois ?

L'arrêté royal du 26 janvier 2023 a réglé ce problème dans son article 12, qui a distingué deux situations :

- Si au 1<sup>er</sup> février 2023, le travailleur a pris (utilisé) 30 mois ou plus de ce crédit-temps, il pourra encore être indemnisé pour une période maximum de 51 mois. Pour ces travailleurs, la réforme n'aura pas d'incidence.

- Si au 1<sup>er</sup> février 2023, le travailleur a pris (utilisé) moins de 30 mois de ce crédit-temps, il ne sera indemnisé que pour 48 mois.

Le travailleur pourra, alors, demander à son employeur de mettre fin à son crédit-temps avant le terme de 51 mois et l'employeur ne pourra pas refuser ce retour.

Si le travailleur ne met pas un terme à son crédit temps, il doit prendre conscience qu'il ne recevra pas d'allocations d'interruption après le 48<sup>ième</sup> mois.

### c) *Modification de la condition d'ancienneté*

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2023, pour le travailleur qui prend un crédit-temps pour prendre soin de son enfant, la condition d'ancienneté au service de l'employeur est portée à 36 mois<sup>10</sup>.

Pour rappel, la [C.C.T. n°103](#) prévoit une ancienneté moins importante. En effet, pour pouvoir prendre un crédit-temps pour soin d'un enfant, la [C.C.T. n°103](#) n'impose qu'une ancienneté de 24 mois<sup>11</sup> !

Ainsi, au 1<sup>er</sup> juin 2023, un travailleur aura le droit de prendre un crédit-temps après 24 mois d'ancienneté mais ne serait pas indemnisé par l'ONEm.

Il est important de noter que, tant pour les allocations d'interruption que pour le droit au crédit temps, cette condition d'ancienneté ne s'applique pas aux travailleurs prenant un crédit-temps pour « soins d'enfant » immédiatement après avoir épuisé leurs droits au congé parental pour tous les enfants leur ouvrant ce droit<sup>12</sup>.

### **4. Fin de majorations dues à l'ancienneté ou à l'âge**

L'arrêté royal du 12 décembre 2001 prévoyait une majoration des allocations d'interruption dans les situations suivantes :

<sup>8</sup> Art.5 A.R. du 26 janvier 2023 modifiant l'art. 5 §2 de l'A.R. du 12 décembre 2001 précité

<sup>9</sup> Art.4 § 1 CCT 103 précité

<sup>10</sup> Art. 4 3° A.R. du 26 janvier 2023 modifiant l'art. 4 § 5 de l'A.R. du 12 décembre 2001 précité

<sup>11</sup> Art. 5 § 2 CCT 103 précitée

<sup>12</sup> Art. 4 § 5 al. 2 A.R. du 12 décembre 2001 précité et Art.5 § 3 CCT 103 précitée

- lorsque le travailleur avait 5 années d'ancienneté, en cas de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps <sup>13</sup>;
- lorsque le travailleur atteint l'âge de 50 ans, en cas de congé thématique (congé parental, congé pour assistance médicale ou pour soins palliatifs) avec réduction des prestations à mi-temps, 1/5 ou 1/10.

Ces majorations ont été supprimées à dater du 1<sup>er</sup> février 2023.

### **En conclusions**

Dans un soucis manifeste et assumé de faire des économies budgétaire, le gouvernement a décidé de modifier les conditions permettant d'obtenir des allocations de l'ONEm en matière de crédit temps.

En cette période de crise, il est très important pour vos travailleurs de comprendre qu'il y a une discordance entre le droit au crédit-temps et l'obtention d'allocations de chômage pendant cette période.

Afin d'éviter de se retrouver sans revenu pendant une période d'interruption ou de réduction de prestation pour crédit temps, vos travailleurs doivent veiller à toujours vérifier qu'ils sont dans les conditions pour obtenir des allocations d'interruption. Par ailleurs, à long terme, il ne faut pas oublier que si une période d'interruption n'est plus indemnisée, elle ne sera pas pris en compte pour le calcul de la pension du travailleur.

---

<sup>13</sup> Ancien art. 4 § 2 et 3 A.R. du 12 décembre 2001

## Verdissement de la mobilité - déduction des frais de voitures

La loi du 25 novembre 2021 a apporté des modifications aux dispositions existantes et/ou introduit des nouvelles mesures en vue d'un verdissement fiscal et social de la mobilité.

Il ne résulte aucun interdit du verdissement fiscal de la mobilité concernant les véhicules avec combustion de carburant fossile ou de véhicules hybrides. Toutefois, la déductibilité des frais professionnels résultant de leur utilisation ou mise à disposition sera progressivement réduite puis entièrement supprimée pour encourager celles de de voitures sans émission de carbone.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, seules les nouvelles voitures sans émission carbone seront fiscalement déductibles. Pour les voitures acquises (ou prises en location) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2026, la loi prévoit, selon le cas, un maintien provisoire du régime de déduction ou un scénario d'extinction de celle-ci.

Les véhicules hybrides rechargeables (PHEV) commandés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 seront les premiers touchés pendant cette période de transition. La déductibilité fiscale de leurs coûts de consommation de carburant fossile (essence ou diesel) sera limitée à 50%.

### I. Rappel des principes

#### 1. Véhicules visés

Sont concernés par cette réforme :

- les voitures, voitures mixtes et minibus ;
- les véhicules immatriculés comme camionnette qui ne répondent pas aux caractéristiques de l'un des 4 types de véhicules énumérés par la définition fiscale de la camionnette.

#### 2. Véhicules avec émissions CO<sub>2</sub>

##### a. Principes généraux

La déduction des frais exposés professionnellement par un contribuable pour l'utilisation d'une voiture avec émission CO<sub>2</sub> sera **graduellement supprimée** :

- Les véhicules acquis ou pris en location/leasing **avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023** conserveront définitivement le bénéfice des règles de déduction actuelles :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux est uniformément déterminé, tant à l'IPP qu'à l'ISOC, selon la formule ci-dessous :

$$120\% - (0,5\% * \text{coefficient} * \text{grammes de CO}_2 \text{ par km})$$

Coefficient :

- 1 : diesel
- 0,95 : essence, LPG, biocarburant ...
- 0,90 : CNG < 12 CV fiscaux.

Le taux ne peut dépasser 100 %, ni être inférieur à 50 %.

Pour les véhicules émettant 200 grammes de CO<sub>2</sub> par kilomètre, la déduction est limitée à 40 %.

Déductibilité	Ex. d'imposition 2025	Ex. d'imposition 2026	Ex. d'imposition 2027	Ex. d'imposition 2028	Ex. d'imposition 2029
Max.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Min.	40 %	40 %	40 %	40 %	40 %

Remarque

Véhicules acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 bénéficient d'une déduction minimale de 75% à l'IPP.

- Les véhicules acquis ou pris en location/leasing **entre le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et le 31 décembre 2025** conserveront temporairement le bénéfice des règles de déduction existantes mais la déduction sera plafonnée pour finalement disparaître :

Déductibilité	Ex. d'imposition 2025	Ex. d'imposition 2026	Ex. d'imposition 2027	Ex. d'imposition 2028	Ex. d'imposition 2029
Max.	100 %	75 %	50 %	25 %	00 %
Min.	40 %	00 %	00 %	00 %	00 %

- Les véhicules acquis ou pris en location/leasing **après le 1<sup>er</sup> janvier 2026** ne seront plus déductibles.

*b. Régime particulier PHEV*

La déduction des frais exposés professionnellement par un contribuable pour l'utilisation d'une voiture hybride rechargeable est progressivement limitée :

- Les véhicules acquis ou pris en location/leasing **avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023** conserveront définitivement le bénéfice des règles de déduction actuelles :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux est uniformément déterminé selon la formule ci-dessous:

$$120\% - (0,5\% * \text{coefficient} * \text{grammes de CO}_2 \text{ par km})$$

Coefficient :

- 1 : diesel
- 0,95 : essence, LPG, biocarburant ...
- 0,90 : CNG < 12 CV fiscaux.

CO<sub>2</sub>

CO<sub>2</sub> du PHEV dépend du ratio capacité énergétique batterie / poids véhicule (en ordre de marche) fixé à 0,5 kWh/100 kg (utilisé pour identifier les *faux hybrides*) :

- si  $\geq 0,5$  et CO<sub>2</sub>  $\leq 50$  gr/km  $\Rightarrow$  CO<sub>2</sub> PHEV
- si  $< 0,5$  ou CO<sub>2</sub>  $> 50$  gr/km  $\Rightarrow$  CO<sub>2</sub> non-PHEV
- si non-PHEV indisponible  $\Rightarrow$  CO<sub>2</sub> PHEV x 2,5

Remarque

Pour les véhicules acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, prise en compte du CO<sub>2</sub> PHEV, quel que soit le ratio capacité énergétique batterie / poids véhicule.

- Pour les véhicules acquis ou pris en location/leasing **entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 30 juin 2023** la déduction des frais de carburant est limitée à 50% et les autres frais conserveront définitivement le bénéfice des règles de déduction :

Frais	Déductibilité	Ex. d'imposition 2025	Ex. d'imposition 2026	Ex. d'imposition 2027	Ex. d'imposition 2028	Ex. d'imposition 2029
Essence/Diesel	Max.	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %
Autres (Electricité)	Max	100%	100%	100%	100%	100%
	Min.	40%	40%	40%	40%	40%

- Pour les véhicules acquis ou pris en location/leasing **entre le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et le 31 décembre 2025** la déduction sera progressivement plafonnée et finalement supprimée :

Frais	Déductibilité	Ex. d'imposition 2025	Ex. d'imposition 2026	Ex. d'imposition 2027	Ex. d'imposition 2028	Ex. d'imposition 2029
Essence/Diesel	Max.	50 %	50 %	50 %	25 %	00 %
Autres (Electricité)	Max	100%	75%	50%	25%	00%
	Min.	50%	00%	00%	00%	00%

- Les véhicules acquis ou pris en location/leasing **après le 1<sup>er</sup> janvier 2026** ne seront plus déductibles.

**2. Véhicules sans émissions CO<sub>2</sub>**

La déduction des frais exposés professionnellement par un contribuable pour l'utilisation d'une voiture sans émission CO<sub>2</sub> sera **graduellement limitée** :

Contract	Ex. d'imposition 2027	Ex. d'imposition 2028	Ex. d'imposition 2029	Ex. d'imposition 2030	Ex. d'imposition 2031	Ex. d'imposition 2032
2026	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
2027		95 %	95 %	95 %	95 %	95 %
2028			90 %	90 %	90 %	90 %
2029				82,5 %	82,5 %	82,5 %
2030					75 %	75 %
2031						67,5 %

**II. Cotisation de solidarité**

**1. Voitures achetées, prises en leasing ou en location avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023**

La méthode actuelle de calcul de la cotisation de solidarité due par l'employeur à l'ONSS pour le véhicule qu'il met à disposition de son travailleur destiné à un usage autre que strictement professionnel sera conservée.

**Année 2023**

Type de véhicule	Cotisation CO <sub>2</sub> =
Diesel	$([Y \times 9€] - 600) / 12 \times 1,5046$
Essence	$([Y \times 9€] - 768) / 12 \times 1,5046$
LPG	$([Y \times 9€] - 990) / 12 \times 1,5046$
100% électrique	<b>31,34 €</b>

- Y = émission CO<sub>2</sub>  
si émission inconnue :
  - voitures essence = 182 gr / km
  - voitures diesel = 165 gr / km
  - voiture hybride => voiture essence
- Sauf véhicules électriques, montant toujours supérieur à **31,34 €**

## 2. Voitures achetées, prises en leasing ou en location après le 1<sup>er</sup> juillet 2023

La cotisation de solidarité sera fortement augmentée pour les voitures non exemptes d'émissions afin de créer un effet dissuasif.

Cotisation calculée sur base de la formule ci-dessus sera augmentée par un facteur de :

- 01/07/2023 → **2,25**
- 01/01/2025 → **2,75**
- 01/01/2026 → **4,00**
- 01/01/2027 → **5,50**

Cotisation minimale (et donc la cotisation finale pour les véhicules électriques) sera augmentée à :

- 01/01/2025 → **23,41**
- 01/01/2026 → **25,99**
- 01/01/2027 → **28,57**
- 01/01/2028 → **31,15**

Comme le montant minimal actuel, ces montants seront adaptés selon coefficient d'indexation applicable à la formule de base.

### III. Précisions du SPF Finances

#### 1) Comment prouver correctement qu'un véhicule a été commandé avant l'une des dates de début des nouvelles règles fiscales et sociales mentionnées ci-dessus ?

**"Commandé" signifie :**

- Bon de commande établi et signé avant une date d'entrée en vigueur des nouvelles règles par le vendeur et l'acheteur-contribuable du véhicule s'ils n'optent pas pour une formule de leasing ;
- Contrat de leasing signé avant la date d'entrée en vigueur des nouvelles règles par le bailleur et le locataire-contribuable s'ils décident de conclure un contrat de leasing.

Concrètement, cela signifie qu'une commande initialement conclue directement entre le vendeur et l'acheteur de la voiture et convertie en commande de leasing après la date indiquée n'est plus soumise aux anciennes règles fiscales.

Dans ce contexte, il est conseillé également aux sociétés de leasing de passer leurs commandes auprès du distributeur ou du fabricant immédiatement après la signature du contrat de leasing et de ne pas attendre l'une des dates de début des nouvelles règles fiscales mentionnées.

Concrètement, nous recommandons, afin d'éviter toute discussion avec les administrations :

- Toute personne souhaitant commander un PHEV et ne voulant pas tomber sous la limitation de la déduction de 50 % pour la consommation de combustibles fossiles doit signer le bon de commande avec son distributeur ou le contrat de leasing avant le 1/1/2023. Il est conseillé à la société de leasing de passer également la commande sous-jacente auprès du distributeur ou du fabricant avant le 1/1/2023.
- Toute personne qui souhaite encore commander un véhicule à carburant fossile (y compris un PHEV) et bénéficier des règles fiscales actuelles doit signer le bon de commande avec son distributeur ou son contrat de leasing avant le 1/7/2023. Il est conseillé à la société de leasing de passer la commande sous-jacente auprès du distributeur ou du fabricant avant le 1/7/2023 également.

#### 2) Pour les véhicules loués à court terme, le SPF Finances a indiqué que la date de signature du contrat de location compte comme date de commande. Ils disent que pour le SPF Sécurité Sociale, ils ne peuvent faire aucune déclaration, mais l'expérience montre que les règles ici sont généralement appliquées de manière conforme par les deux administrations.

Concrètement, cela signifierait que si le SPF Sécurité Sociale se rallie à la position du SPF Finances, quelle que soit la date d'immatriculation du véhicule, un leasing signé à partir du 1/7/2023 tomberait sous le coup des nouvelles règles du jeu et serait donc soumis à une contribution de solidarité CO2 majorée (x2,25) applicable aux véhicules à émission non zéro.

Comme les restrictions en matière de déduction fiscale et l'expiration de la déduction minimale ne prennent effet qu'à partir de l'année de revenu 2025, il n'y a pas d'impact en 2023 et 2024 en termes de dépenses rejetées par rapport à la situation actuelle pour les voitures de courte durée.

- 3) **Y a-t-il une date ultime de livraison pour les véhicules commandés avant le 1/7/2023 afin qu'ils puissent encore bénéficier de l'ancien régime fiscal et social?**

Réponse du SPF Finances :

"Il n'existe pas de dispositions légales prévoyant un délai déterminé entre la date du bon de commande et la livraison finale du véhicule. Toutefois, s'il s'avère qu'un arrangement a été mis en place par lequel un bon de commande ou un "contrat de location" est conclu avant le 1/7/2023 avec une livraison à une date beaucoup plus tardive uniquement dans le but de bénéficier des anciennes règles fiscales, alors il peut y avoir une simulation et donner lieu à un litige avec les autorités fiscales. Cela doit être évalué sur la base des circonstances factuelles."

- 4) **Quid des véhicules d'occasion? La date de la première immatriculation est-elle la date déterminante pour la fiscalité ou l'ancien régime fiscal expire-t-il lorsqu'un véhicule est vendu et/ou réimmatriculé ?**

Réponse du SPF Finances :

"La limite de déduction applicable est déterminée au moment où le contribuable a acheté, loué ou pris en leasing le véhicule. Un contribuable qui achète un véhicule d'occasion au cours de l'année 2024, qui a été acheté à l'origine avant la date du 01.07.2023, sera soumis à la limite de déduction applicable en 2024, au moment de l'achat du véhicule d'occasion.

Lorsqu'un contrat de leasing prévoit l'exercice d'une option d'achat à l'expiration du contrat, les dispositions relatives à la déductibilité des véhicules continueront de s'appliquer telles qu'elles étaient en vigueur au moment de la conclusion du contrat de crédit-bail si l'option est effectivement exercée. "

Ce dernier point signifie qu'un contribuable qui signe un contrat de location/leasing avec option d'achat du véhicule avant l'une des dates indiquées pour l'entrée en vigueur des nouvelles règles, et qui lève cette option d'achat à l'expiration du contrat de location, conserve les règles fiscales et sociales qui étaient applicables à la date du contrat de location.

#### IV Situations types

Voici quelques situations types pour un PHEV (1), un ICE / HEV /... (2) et un ZEV (3) :

<b>PHEV - Situation 1a</b>	
Situation de commande:	Contrat de leasing conclu, contrat de location de courte durée ou bon de commande signé avant le 1/1/2023
Impact:	Le véhicule conserve les règles fiscales et sociales, y compris les déductions pour frais de carburant, en vigueur en 2022, tant que le véhicule est utilisé par le même contribuable (c'est-à-dire le locataire, le preneur de leasing ou l'acheteur).

<b>PHEV - Situation 1b</b>	
Situation de commande:	contrat de leasing conclu, contrat de location de courte durée ou bon de commande signé entre le 1/1/2023 et le 30/06/2023
Impact:	<p>Le véhicule conserve les règles fiscales et sociales qui étaient en vigueur en 2022 sur toute sa durée de vie, mais pour la quantité de carburant fossile embarquée, la déductibilité du véhicule est limitée à 50 % tant que le véhicule est utilisé par le même contribuable (c'est-à-dire le locataire, le preneur de leasing ou l'acheteur).</p> <p>Supposons que l'on fasse le plein d'essence à 100 EUR par mois, le coût supplémentaire net est de <math>100 \times 50\% \times 25\%</math> (taux de l'impôt sur les sociétés) = 12,5 EUR par mois.</p>

<b>PHEV - Situation 1c</b>	
Situation de commande:	Contrat de leasing conclu, contrat de location de courte durée ou ordre d'achat signé entre le 1/7/2023 et le 31/12/2025
Impact:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au cours des années de revenus 2023-2024, le véhicule conserve le statut fiscal qu'il avait avant le 1/7/2023 et la déductibilité du carburant fossile embarqué reste limitée à 50%. Pour ces années, la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> (statut de salarié) est multipliée par un facteur de 2,25.</li> <li>- Au cours de l'année de revenus 2025, la déductibilité du véhicule et de la consommation d'électricité est limitée à 75 % et la déductibilité pour la consommation de carburant fossile reste limitée à 50 %. Cette année, la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> est multipliée par un facteur de 2,75.</li> <li>- Au cours de l'année de revenus 2026, la déductibilité pour le véhicule, la consommation électrique et le carburant fossile embarqué est réduite à 50%. Pour cette année, la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> est multipliée par le facteur 4.</li> <li>- Au cours de l'année de revenus 2027, la déductibilité pour le véhicule, la consommation électrique et le carburant fossile embarqué est réduite à 25%. Cette année, la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> est multipliée par un facteur de 5,5.</li> <li>- À partir de l'année de revenus 2028, il n'y a plus de déduction (0 %) pour le véhicule, ni pour la consommation d'électricité et de carburant fossile. À partir de cette année et par la suite, la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> reste multipliée par un facteur de 5,5.</li> </ul>

<b>PHEV - Situation 1d</b>	
Situation de commande:	Contrat de leasing conclu, contrat de location de courte durée ou bon de commande signé à partir du 1/1/2026
Impact:	Il n'y a pas de déduction (0%) pour le véhicule, ni pour la consommation électrique et le carburant fossile embarqué. La contribution de l'ONSS CO <sub>2</sub> (statut de salarié) est multipliée par un facteur de 5,5.

<b>ICE / HEV / ... - Situation 2a (non HEV)</b>	
Situation de commande:	contrat de leasing ou de location de courte durée conclu ou bon de commande signé avant le 1/7/2023
Impact:	Le véhicule conserve les règles fiscales et sociales, y compris les déductions pour les frais de carburant qui s'appliquaient avant le 1/7/2023, tant que le véhicule est utilisé par le même contribuable (c'est-à-dire le locataire, le preneur de leasing ou l'acheteur).

<b>ICE / HEV / ... - Situation 2b (non-PHEV)</b>	
Situation de commande:	contrat de leasing ou de location de courte durée conclu ou véhicule commandé entre le 1/7/2023 et le 31/12/2025
Impact:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au cours des années de revenus 2023-2024, le coût du véhicule et de la consommation conservera le statut fiscal qu'il avait avant le 1/7/2023. Pour ces années, la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> (statut de salarié) est multipliée par un facteur de 2,25.</li> <li>- Au cours de l'année de revenu 2025, la déduction du coût du véhicule et de la consommation est limitée à 75%. Si le véhicule bénéficiait déjà d'une déduction inférieure, celle-ci continuera de s'appliquer. La déduction plancher est désormais de 0 % et la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> est multipliée par un facteur de 2,75.</li> <li>- Au cours de l'année de revenu 2026, la déduction du coût du véhicule et de la consommation est limitée à 50%. Si le véhicule bénéficiait déjà d'une déduction inférieure, celle-ci reste applicable. Pour cette année, la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> est multipliée par le facteur 4.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Au cours de l'année de revenu 2027, la déduction des frais de véhicule et de consommation est limitée à 25 %. Cette année et au-delà, la contribution de l'ONSS CO<sub>2</sub> est multipliée par un facteur de 5,5.</li> <li>- À partir de l'année de revenu 2028 et au-delà, il n'y a pas de déduction pour le coût du véhicule et de la consommation.</li> </ul>
--	--

<b>ICE / HEV / ... - Situation 2c (non-HEV)</b>	
Situation de commande:	contrat de leasing, contrat de location à court terme ou bon de commande signé à partir du 1/1/2026
Impact:	Il n'y a pas de déduction (0%) pour le véhicule, ni pour le carburant embarqué. La cotisation de solidarité de l'ONSS (statut de salarié) est multipliée par un facteur de 5,5.

<b>ZEV - Situation 3a</b>	
Situation de commande:	Contrat de leasing, contrat de location de courte durée ou bon de commande signé avant le 1/7/2023
Impact:	Le véhicule + consommation électrique conserve les règles fiscales et sociales actuelles: déduction fiscale maximale de 100% et contribution minimale à l'ONSS CO <sub>2</sub> Le montant minimum de la cotisation ONSS CO <sub>2</sub> reste de 20,83 € (montant non indexé) tant que le véhicule est utilisé par le même contribuable (c'est-à-dire le locataire, le preneur de leasing ou l'acheteur).

<b>ZEV - Situation 3b</b>	
Situation de commande:	Contrat de leasing, contrat de location de courte durée ou bon de commande signé entre le 1/7/2023 et le 31/12/2026.
Impact:	Identique à la situation 3a, mais le montant minimal de la cotisation ONSS CO <sub>2</sub> est de 20,83 € en 2023 et 2024, puis de 23,41 € en 2025, 25,99 € en 2026, 28,57 € en 2027 et 31,15 € à partir de 2028 (montants non indexés).

<b>ZEV - Situation 3c</b>	
Situation de commande :	Contrat de leasing, contrat de location de courte durée ou bon de commande signé entre le 1/1/2027 et le 31/12/2027
Impact:	<p>Le véhicule + consommation électrique est déductible à 95% et conserve la contribution minimale de l'ONSS CO<sub>2</sub> sur toute la durée et tant que le véhicule est utilisé par le même contribuable (c'est-à-dire le preneur de leasing, le locataire ou l'acheteur).</p> <p>Le montant minimum de la cotisation ONSS CO<sub>2</sub> est de 28,57 en 2027 et de 31,15 € à partir de 2028 (montants non indexés).</p>

<b>ZEV - Situation 3d</b>	
Situation de commande:	Contrat de leasing, contrat de location de courte durée ou bon de commande signé du 1/1/028 au 31/12/2028
Impact	<p>Le véhicule + consommation électricité est déductible à 82,5 % et conserve la contribution minimale de l'ONSS CO<sub>2</sub> tant que le véhicule est utilisé par le même contribuable (c'est-à-dire le locataire, le preneur de leasing ou l'acheteur).</p> <p>Le montant minimum de la cotisation ONSS CO<sub>2</sub> est de 31,15 € à partir de 2028 (montant non indexé).</p>

## Traitement fiscal des ancêtres

**Les véhicules ancêtres bénéficient d'une taxation forfaitaire dont les conditions sont fixées par les régions.**

**En Région wallonne, un véhicule ancêtre se voit appliquer une taxe de circulation forfaitaire de 38,64 euros dès lors qu'il est mis en circulation depuis au moins 30 ans et immatriculé sous une plaque ou vignette 'O'.**

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la Région Flamande a fixé la taxe de circulation forfaitaire à 99,99 euros. Seuls les voitures en circulation depuis plus de 30 ans bénéficient de cette taxation forfaitaire.**

**En région de Bruxelles-Capitale, la taxe de circulation forfaitaire de 38,64 euros aux véhicules mis en circulation depuis plus de 25 ans, indépendamment d'une immatriculation sous une plaque ou vignette 'O'.**

### I. Région wallonne

A l'origine, en Région wallonne, un véhicule, se voyait appliquer une taxe de circulation forfaitaire de 23,16 euros (à indexer) dès lors qu'il était mis en circulation depuis au moins 30 ans.

Il importait peu que ce véhicule soit immatriculé sous une plaque normale ou sous une plaque ou vignette 'O'.

Toutefois, la Région wallonne a constaté que des automobilistes achètent ce type de véhicules et les immatriculent sous une plaque normale en vue de les utiliser quotidiennement. Ces achats seraient motivés par le bénéfice du régime fiscal avantageux.

Selon la Région, cette motivation serait éloignée de celle des collectionneurs qui n'utilisent leurs ancêtres que le week-end ou lors de rassemblements.

Elle a dès lors décidé d'écarter définitivement ce type de véhicules du régime de la taxation forfaitaire favorable pour véhicule 'ancêtre'.

La Région wallonne a décidé de réduire le champ d'application de la **taxe forfaitaire** applicable aux ancêtres aux seuls véhicules cumulant les deux conditions suivantes :

- 1° avoir été mis en circulation depuis 30 ans au moins ;
- 2° être immatriculé sous une marque d'immatriculation avec lettre (index) 'O'.

Les dispositions relatives à la taxe de mise en circulation n'ont pas été adaptées. Elles prévoyaient déjà un montant de taxe minimale de 61,5 € tel qu'applicable aux véhicules de 15 ans et plus (indépendamment de l'immatriculation) ainsi qu'une exonération d'éco-malus subordonnée à l'immatriculation sous plaque 'O'.

Cette modification est entrée en vigueur le **1<sup>er</sup> janvier 2022** et s'applique donc aux **véhicules immatriculés après cette date**.

### II. Région flamande

Tous les véhicules qui sont en circulation depuis au moins 30 ans sont soumis à une taxe de circulation annuelle forfaitaire et à la taxe de mise en circulation (TMC).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la Région flamande a fixé le montant de la taxe de circulation forfaitaire à **99,99 euros**. Ce montant est **indexé chaque année au 1<sup>er</sup> juillet**.

La TMC s'élève à **50,38 euros** (décimes additionnels compris) depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Ce montant est **indexé chaque année au 1<sup>er</sup> juillet**.

Ces taxes forfaitaires sont perçues pour les voitures, voitures mixtes et minibus qui sont en circulation depuis plus de 30 ans. La première immatriculation du véhicule, et non l'année de construction, détermine l'âge du véhicule.

L'immatriculation sous une plaque d'immatriculation avec lettre 'O' n'est pas déterminante.

## TVA : comment tenir et compléter le « registre des garages » ?

**Les professionnels du secteur automobile doivent inscrire dans un registre tous les véhicules qui entrent dans leurs installations pour y être réparés ou vendus comme occasion.**

**La Circulaire 2018/C/47 précise comment tenir et compléter ce « Registre des garages ».**

**Interpellés par de nombreux membres qui ont subi un contrôle, il nous paraît opportun de rappeler les principes énoncés par cette circulaire : véhicules, installations et opérations visés ; modalités d'inscription dans le registre ; nombre et forme du registre (papier ou informatisée) ; durée de conservation du registre et sanctions.**

### I. Origines du registre

L'Arrêté royal du 6 février 2002 a instauré le nouveau « Registre des Garages » en remplacement tant du « Registre des entrées de véhicules » que du « Registre des voitures d'occasion destinées à la vente ». Cette simplification était demandée par FEDERAUTO depuis de nombreuses années. Elle a été développée par le Commissariat à la simplification administrative en collaboration avec l'Administration de la TVA.

Le régime de ce « Registre des Garages » a fait l'objet d'un premier commentaire de l'Administration TVA, dans la Circulaire AFER N° 16/2004 du 23 mars 2004.

Cette circulaire vient d'être remplacée par la Circulaire 2018/C/47 qui en adapte le formalisme aux évolutions technologiques et légales.

### II. Véhicules, installations et opérations visés

Une inscription au registre est requise lorsque les trois conditions suivantes sont remplies :

- un véhicule tel que défini à l'article 28, § 3, de l'arrêté royal n° 1 ;
- pénètre dans les installations de l'assujetti ;
- en vue d'y faire l'objet d'une opération visée au § 1er dudit article 28.

#### 1. Véhicules concernés

##### a. Véhicules à moteur devant être immatriculés

Les véhicules concernés par une inscription dans le registre sont les **véhicules à moteur**. Selon l'art 28, § 3, 1°, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992, il s'agit de tout véhicule terrestre muni d'un moteur soumis à la réglementation sur l'immatriculation.

*Exemples de véhicules visés et qui doivent dès lors être inscrits dans le registre : les voitures, voitures mixtes, minibus, autobus ou autocars, motorhomes, camions, camionnettes, tracteurs (agricoles, forestiers ou autres dans la mesure où ils doivent faire l'objet d'une immatriculation), motocyclettes et cyclomoteurs .*

*Exemples de véhicules non visés et qui ne doivent dès lors pas être inscrits dans le registre : les remorques des véhicules précités ainsi que les caravanes.*

#### **Attention !**

Suite aux récentes modifications de la réglementation relative à l'immatriculation, doivent désormais également être immatriculés :

- **les cyclomoteurs de classe A**, c'est-à-dire tout véhicule à deux ou trois roues avec une cylindrée ne dépassant pas 50 cm<sup>3</sup> ou avec un moteur électrique, dont la puissance nominale maximale ne dépasse pas 4kW et dont la vitesse maximale est de 25 km/heure ;
- **les cyclomoteurs de classe B**, c'est-à-dire tout véhicule à deux ou trois roues avec une cylindrée ne dépassant pas 50 cm<sup>3</sup> ou avec un moteur électrique, dont la puissance nominale maximale ne dépasse pas 4kW et dont la vitesse maximale est de 45 km/heure ;
- **les speed pedelecs**, c'est-à-dire des vélos électriques rapides dont l'assistance au pédalage continue de fonctionner au-delà de 25 km/heures et dont la vitesse peut atteindre 45 km/heures qui sont considérés comme des cyclomoteurs (les autres vélos électriques, c'est-à-dire les vélos avec une aide électrique et les vélos motorisés ne sont pas visés par la réglementation relative à l'immatriculation)

TRAXIO a obtenu une tolérance de l'administration centrale. Bien qu'ils le soient principe, elle admet qu'ils ne sont pas visés par le registre. Ils ne doivent donc pas faire l'objet d'une inscription.

##### b. Neufs ou d'occasion

L'inscription dans le registre vise **tant** les véhicules à moteur neufs **que** les véhicules usagés.

Dans la plupart des cas, les opérations qui donnent lieu à une inscription dans le registre concernent un véhicule usagé. Cependant, certains véhicules neufs doivent parfois également faire l'objet d'une inscription dans le registre. Il s'agit des véhicules neufs présents dans les installations de l'assujetti et sur lesquels celui-ci doit effectuer une opération à la demande de ses clients, **avant** que lesdits véhicules ne leur soient livrés.

### c. Qui ne sont pas la propriété de l'assujetti

Sont seuls visés par une inscription dans le registre, les véhicules à moteur **qui n'appartiennent pas** à l'assujetti concerné par la tenue du registre, **sauf** lorsque ce dernier acquiert ces véhicules en vue de les **revendre**, ou lorsqu'il est procédé à un changement d'affectation des véhicules qui lui appartiennent, c'est-à-dire lorsqu'ils sont mis en vente dans son établissement.

## 2. Les installations de l'assujetti

Le registre doit être complété par l'assujetti dès que le véhicule entre dans ses installations.

**C'est donc l'accession du véhicule dans ses installations qui constitue le motif de son inscription dans le registre.**

On entend par « *installation* », tout lieu, espace clos ou ouvert, où l'assujetti exerce son activité économique. Sont donc visées tant les installations intérieures qu'extérieures de l'assujetti.

Concrètement, il s'agit notamment des garages, parkings, salles d'exposition, hangars, ateliers ou autres lieux où sont remisés les véhicules en cause.

Ne sont toutefois pas visés les lieux tels que les salons d'exposition, foires, ... où sont entreposés ces véhicules pour une durée n'excédant pas 15 jours calendrier successifs (exemple : le salon de l'automobile).

L'obligation d'inscription dans le registre ne s'applique donc pas aux travaux effectués en dehors des installations de l'assujetti. A titre d'exemple, il n'y a pas matière à inscription dans le registre pour un dépannage de véhicule à moteur sur la voie publique ou chez le client même. L'obligation d'inscription apparaîtrait toutefois lorsque le véhicule a finalement dû être acheminé dans les installations de l'assujetti pour que des travaux y soient effectués.

## 3. Les opérations visées

### a. Principe

Le registre doit être tenu par tout assujetti qui, dans le cadre de son activité économique, effectue régulièrement une ou plusieurs des trois catégories opérations suivantes :

- ◆ toute livraison de bien et/ou prestation de services (installation et/ou montage d'accessoires – entretiens et/ou réparations) relative un véhicule à moteur, à l'exception du lavage (de façon plus limitée que par le passé) ;
- ◆ toute livraison de véhicules à moteur d'occasion (soumis ou non au régime de la marge) ;
- ◆ toute intervention en tant qu'intermédiaire dans la livraison de véhicules à moteur d'occasion.

**Ces opérations peuvent concerner tant des opérations avec que sans cocontractant, et avoir lieu à titre onéreux ou à titre gratuit.**

### b. Les assujettis concernés

Sont concernés par la tenue du registre tous les assujettis qui effectuent régulièrement une ou plusieurs des opérations visées ci-dessus.

**Sont dès lors en tout cas obligés de tenir un registre**, outre les garagistes :

- les "centres d'échappement" ;
- les entreprises qui effectuent la vente avec placement et le placement ainsi que la réparation et l'équilibrage des pneus ;
- les entreprises qui effectuent la vente avec placement et le placement ainsi que la réparation et le chargement de batteries ;
- les entreprises qui effectuent la vente avec placement ainsi que le placement ou la réparation et l'entretien d'installations radio, vidéo ou téléphoniques sur véhicules, de systèmes d'alarme ou antivol, de système d'air conditionné, de pare-brise, de toits ouvrants, de garnitures de sièges, d'attache-remorque, d'amortisseurs, d'ordinateurs de bord, etc. ainsi que le démontage des véhicules et même les seuls travaux d'expertise.

**Ne doivent pas tenir le registre**, les assujettis suivants :

- ceux dont l'activité **exclusive** consiste en le lavage de véhicules à moteurs ;
- ceux qui effectuent **exclusivement** des opérations :
  - de montage et/ou d'assemblage et/ou de construction de véhicules à moteur ;
  - de remorquage et/ou de stockage de véhicules à moteur ;

- ceux qui revendent des véhicules après les avoir utilisés pour la réalisation d'opérations imposables. C'est notamment le cas des assujettis qui exploitent une flotte de véhicules - telles les entreprises de taxi et celles de location de véhicules - et qui, après leur utilisation, les revendent comme véhicules d'occasion.

### III. Inscriptions dans le registre

#### 1. Procédure à suivre

##### *a. Motif de l'inscription*

Le motif de l'inscription d'un véhicule à moteur dans le registre est son accession aux installations de l'assujetti concerné pour y faire l'objet de l'une des opérations visées ci-avant.

Les véhicules qui se trouvent dans les installations de l'assujetti à d'autres fins ne doivent pas être inscrits dans le registre.

A titre d'exemple, ne doivent pas être inscrites dans le registre :

- les voitures de direction ;
- les voitures de démonstration ;
- les voitures de location / remplacement ;
- les voitures neuves en stock dans le show-room ;
- les voitures achetées ou reprises en vue de la récupération de leurs composants ;
- les voitures simplement stationnées appartenant à un membre du personnel, un livreur, etc.

Cependant, ces véhicules doivent faire l'objet d'une inscription dans le registre dès leur changement d'affectation, c'est-à-dire dès qu'ils sont mis en vente par l'assujetti dans ses installations.

##### *b. Modalités d'inscription*

Les inscriptions dans ce registre sont faites sans blanc ni lacune. Toutes les lignes doivent être complétées à la suite l'une de l'autre et, par ligne, toutes les colonnes doivent être remplies (les colonnes 1 à 5 au moment de l'entrée du véhicule dans les installations, la colonne 6 lors de sa sortie et la colonne 7 au moment de l'établissement du document justificatif).

En cas de rectification d'une inscription déjà effectuée, la mention initiale erronée ne peut en aucun cas et sous aucun prétexte être effacée. S'il s'agit d'un **registre informatisé**, il ne peut être techniquement possible d'effacer une donnée après son encodage ou de la modifier sans laisser de trace.

L'écriture initiale doit toujours rester lisible. Cela signifie que la ligne ou la mention à modifier peut, par exemple, être biffée, mais de manière à permettre le déchiffrement de la donnée barrée. Si une ligne entière a été biffée, l'inscription correcte est ensuite apposée sur la ligne suivante disponible. Si par contre une (plusieurs) donnée(s) d'une ligne doit(vent) être corrigée(s) sans pour autant remettre en cause toute la ligne, la (les) mention(s) exacte(s) est (sont) inscrite(s) à la suite de la (des) mention(s) barrée(s), dans la (les) même(s) case(s).

#### 2. Mentions que doit comporter le registre

##### *a. Mentions à l'entrée du véhicule dans les installations*

Le registre doit être complété par :

- un numéro d'ordre composé de minimum 4 digits et pris dans une série ininterrompue de 0001 à 9999 (colonne 1) ;
- la date de l'entrée du véhicule dans les installations de l'assujetti (colonne 2) ;
- le numéro de plaque ou, à défaut, le numéro de châssis du véhicule (colonne 3) ;
- lorsque le véhicule est expédié à partir d'un autre Etat membre, par ou pour le compte d'un assujetti identifié à la TVA dans cet Etat membre, et qu'il fait l'objet d'un travail à façon au sens de l'article 18, § 1er, alinéa 2, 1°, du Code de la TVA, d'une expertise ou d'un travail matériel autre qu'un travail à façon, le numéro d'identification à la TVA du donneur d'ordre attribué par l'autre Etat membre. Ce numéro d'identification à la TVA doit être précédé du code du pays qui a procédé à son attribution (colonne 4) ;
- le code identifiant la nature de l'opération (colonne 5).

##### *b. Code d'identification de l'opération*

Pour les inscriptions dans le registre, le code utilisé pour identifier la nature de l'opération devra **impérativement** être l'un des codes définis ci-après en fonction de la nature de l'opération envisagée :

1. Le code «1» doit être utilisé pour identifier les opérations d'entretien, de réparation, de transformation, d'installation (prestations de services) ainsi que toute autre opération qui n'est pas strictement visée par les codes 2,3 et 4.
2. Le code «2» doit être utilisé pour identifier les réparations effectuées *totalemment* sous le couvert d'une garantie. Si une opération n'est que *pour partie* effectuée sous garantie, il faut mentionner le code 1.

3. Le code «3» doit être utilisé pour identifier les opérations consistant en des devis (à titre onéreux ou à titre gratuit) réalisés *indépendamment* de toute autre opération (p.ex. si un devis est suivi d'une réparation et que les frais sont portés en compte globalement, le devis et la réparation seront mentionnés sous le code 1).
4. Le code «4» doit être utilisé pour identifier la livraison d'un véhicule d'occasion pour compte propre ainsi que l'intervention en tant qu'intermédiaire (en ce compris le dépôt).

#### Remarque

Lorsqu'un véhicule inscrit sous un code déterminé doit faire l'objet d'une opération non prévue au moment de son entrée dans les installations du garagiste et que cette opération entraîne une modification du code initialement inscrit, cette opération ne donne pas lieu à une nouvelle inscription dans le registre. Le nouveau code doit être apposé dans le registre à la suite du code initialement inscrit. Ce dernier ne peut en aucun cas être barré ni transformé en un autre code.

L'ajout du nouveau code doit être effectué sans délai, dès que l'assujetti a connaissance de l'opération qui donne lieu au changement de code.

Une telle procédure ne trouve à s'appliquer que dans la mesure où le véhicule concerné n'a pas quitté les installations du garagiste depuis l'inscription du code initial. Dans le cas contraire, la ligne du registre relative à ce véhicule a en effet déjà dû être complétée par une date de sortie et une nouvelle inscription doit dès lors être effectuée lorsque le véhicule pénètre à nouveau dans les installations de l'assujetti.

#### c. Mentions à la sortie du véhicule

Dès que le véhicule quitte les installations de l'assujetti, la colonne du registre relative à la date de sa sortie (colonne 6) doit être complétée.

En outre, le registre doit également être complété par une référence au document justificatif de la sortie du véhicule ou à la raison de son absence (colonne 7).

Ce document justificatif peut consister :

- soit en une facture de sortie établie par l'assujetti ;
- soit en une facture d'entrée ou en un document visé à l'article 10 de l'arrêté royal n° 1 précité établi par l'assujetti (dans le cas où le véhicule est entré dans les installations de l'assujetti en vue d'y faire l'objet d'une ou de plusieurs des opérations

visées sous les codes 1 à 3 et a dès lors été inscrit dans le registre, mais que ce véhicule est finalement racheté par l'assujetti qui doit tenir le registre en vue d'en récupérer les composants) ;

- soit en une pièce justificative établie par l'assujetti et visée à l'article 15, § 2, de l'arrêté royal n° 1 pour justifier les écritures effectuées dans le journal des recettes.

### 3. Moment de l'inscription

Les informations doivent être complétées dans le registre dès qu'un véhicule d'occasion à moteur **entre dans les installations de l'assujetti concerné** pour y faire l'objet d'une ou de plusieurs opérations visées par la circulaire.

Ces informations doivent également être complétées dès qu'un changement de destination est opéré pour des véhicules appartenant à l'assujetti tels que les véhicules de démonstration, de direction, de location,... et que ceux-ci sont mis en vente dans ses installations.

#### Attention !

- Le registre **ne peut être complété avant que le véhicule entre dans les installations. Il est exclu d'inscrire d'office** dans le registre, dès l'ouverture des installations, tous les véhicules prévus dans le planning de la journée **alors qu'ils ne se trouvent pas encore dans les installations !**
- En cas de dépôt du véhicule dans les installations de l'assujetti **durant les heures de fermeture à la clientèle** en laissant les clés du véhicule dans une boîte aux lettres, le véhicule doit être inscrit dans le registre sans délai dès l'ouverture des installations.
- Si un véhicule présent dans les installations du garagiste sans avoir nécessité une inscription dans le registre, doit par la suite faire l'objet d'une opération visée par le registre, ce véhicule doit être inscrit sans délai dès que la nature de cette opération est connue.

### IV. Présentation du registre

Le registre comporte au minimum 7 colonnes, dans lesquelles il y a lieu d'inscrire, pour chaque véhicule concerné :

- un numéro d'ordre ;
- la date d'entrée du véhicule dans les installations de l'assujetti ;
- le numéro de plaque ou, à défaut le numéro de châssis ;
- éventuellement le numéro d'identification étrangère du donneur d'ordre ;

- le code identifiant la nature de l'opération dont le véhicule va faire l'objet ;
- la date à laquelle le véhicule quitte les installations de l'assujetti ;
- la référence à la facture ou à la pièce justificative établie pour constater l'opération ou, si aucun document n'a été établi, la raison de l'absence de ce document.

## V. Nombre de registres et leur forme

### 1. Nombre de registres

L'assujetti qui dispose de plusieurs sièges d'exploitation doit tenir un registre par siège d'exploitation.

Chaque registre doit mentionner en tête la désignation du siège d'exploitation ainsi que les installations normalement affectées à ce siège d'exploitation.

Dans la mesure où la tenue d'un seul registre est rendue difficile en raison de l'agencement des installations composant ce siège d'exploitation, la tenue de plusieurs registres pourra, le cas échéant, être acceptée par l'administration pour ledit siège.

Toutefois, il ne pourra être créé dans cette hypothèse qu'au maximum un registre par code d'activité.

Pour obtenir une telle dérogation, une demande motivée devra être introduite auprès du chef du service de gestion dans le ressort duquel l'assujetti concerné est établi.

### 2. Forme du registre

#### a. Principe

Le registre peut être tenu soit sous forme **papier**, soit sous forme **informatisée**. Le choix de tenir le registre sous forme informatisée doit être opéré par l'assujetti pour l'ensemble des activités d'un siège d'exploitation. Il est exclu que le registre soit tenu partiellement de manière informatisée et partiellement sur papier.

#### b. Registre sous forme papier

Les formalités suivantes doivent être respectées pour les registres tenus sous forme papier :

- le registre doit être constitué de feuilles attachées les unes aux autres par tous les moyens (brochage, agrafage, collage du verso,...). Il ne peut être remplacé par des feuilles volantes ;
- le registre doit être **coté**, c.-à-d. que toutes les feuilles ou pages doivent porter un nouveau numéro ;

Les inscriptions dans ce registre sont faites sans blanc ni lacune. En cas de rectification, l'écriture primitive doit rester lisible.

#### Attention !

**Par tolérance administrative, l'obligation de visa et de paraphe est suspendue dans l'attente de la modification de la réglementation en vigueur !**

#### c. Registre sous forme informatisée

L'assujetti n'est pas tenu d'informer l'administration de son choix de tenir le registre sous forme informatisée.

La tenue d'un registre informatisé doit toutefois répondre aux deux conditions suivantes :

- **Première condition** : l'assujetti doit garantir **l'intégrité du contenu du registre** jusqu'à la fin de sa période de conservation légale.

On entend par « *intégrité du contenu* » le fait que le contenu prescrit par les règles applicables au registre n'a pas été modifié après qu'il ait été complété. Toute inscription dans le registre doit dès lors avoir un caractère inaltérable. Autrement dit, il ne peut être techniquement possible de modifier sans laisser de trace ou de supprimer une donnée après son inscription dans le registre. L'écriture initiale doit toujours rester lisible.

L'assujetti détermine lui-même la manière de garantir l'intégrité du contenu du registre. Il lui appartient dès lors d'apporter la preuve du respect de cette condition à toute requête des agents de contrôle de l'administration compétents. Il peut, par exemple, faire usage du procédé de signature électronique avancée ou d'un contrôle de gestion permettant, par comparaison des inscriptions du registre avec d'autres documents (factures, bons de travail, extraits de compte, ...), d'établir l'exactitude du contenu du registre et l'absence de modification de ce dernier.

- **Deuxième condition** : L'assujetti doit garantir la **lisibilité du registre** jusqu'à la fin de sa période de conservation légale.

On entend par « *lisibilité* » le fait que le registre soit présenté, sur papier ou sur un écran, de manière à ce que toutes les données qu'il contient et relatives à la TVA soient clairement lisibles, sans devoir les examiner ou les interpréter de manière excessive.

L'assujetti détermine lui-même la manière de garantir la lisibilité du registre.

Aucune forme particulière n'est imposée au registre tenu de manière informatisée mais celui-ci doit bien entendu comporter toutes les mentions obligatoires énoncées ci-avant.

**Attention !**

**Un fichier Excel ne rencontre pas les exigences de la circulaire.**

**VI. Délai et lieu de conservation du registre**

Le registre doit être conservé pendant un délai de **sept ans à partir du 1er janvier de l'année qui suit sa clôture**.

Le registre visé par la présente circulaire doit se trouver au **siège d'exploitation** jusqu'à l'expiration du troisième mois qui suit sa clôture.

Passé ce délai, le registre doit être conservé au siège administratif de l'assujetti.

**Si ce registre est tenu sous forme électronique**, un **accès complet et en ligne** aux données concernées doit être garanti quel que soit l'endroit où les données sont situées digitalement au siège d'exploitation jusqu'à l'expiration du troisième mois qui suit sa clôture et passé ce délai au siège administratif de l'assujetti.

Le registre tenu sous forme papier ne couvre pas de période préfixée et sera considéré comme clôturé lorsque tous ses feuillets auront été utilisés et que les colonnes 6 et 7 auront été complétées pour tous les véhicules qui y sont inscrits.

Le registre tenu sous forme informatisée doit quant à lui reprendre tous les véhicules qui ont accédé aux installations de l'assujetti durant une année civile (colonne 2) et sera considéré comme clôturé lorsque les colonnes 6 et 7 relatives à ces véhicules auront été complétées.

En vertu de l'article 61, § 1er, alinéa 4, du Code de la TVA, toute personne est tenue de communiquer, à toute réquisition des agents de l'administration qui a la taxe sur la valeur ajoutée dans ses attributions, les livres et documents qu'elle doit conserver. Si ces livres et documents sont conservés au moyen d'un système informatisé, ces agents ont le droit de se faire communiquer les données enregistrées sur des supports informatiques sous forme lisible et intelligible. Ces agents peuvent également requérir cette personne d'effectuer, en leur présence, et sur son matériel, des copies, dans la forme qu'ils souhaitent, de tout ou partie des données précitées, ainsi que les traitements informatiques jugés nécessaires à la vérification de l'exacte perception de la taxe.

**VII. Sanctions**

Les infractions aux dispositions énoncées par la circulaire sont réprimées par une amende d'un montant de 50 euros à 5000 euros par infraction en vertu de l'article 70, § 4, du Code de la TVA.

**Annexe****Registre des garages**

PARAPHE PAR LE CONTROLE TVA

Page n°.....

N° d'ordre 1	Date 2	N° de plaque ou de châssis 3	N° d'identification étrangère du donneur d'ordre 4	Raison présence du véhicule 5	Date de Sortie 6	Si document de sortie, référence à ce document, si non raison 7

## Le point sur...

# Traitement TVA de la vente de véhicules d'occasion

## Quand puis-je revendre un véhicule sous la marge ?

*Nous sommes régulièrement interrogés sur le traitement TVA applicable aux ventes de véhicules d'occasion.*

### INTRODUCTION

Lorsqu'un assujetti vend un véhicule d'occasion en Belgique, il est tenu de porter la TVA (21%) en compte à son client et de la reverser au Trésor.

Les assujettis revendeurs de moyen de transport d'occasion peuvent appliquer le régime d'imposition de la marge sur les véhicules repris à des particuliers ou à des personnes assimilées.

Lorsqu'un particulier veut revendre un véhicule d'occasion, aucune TVA ne doit et ne peut être portée en compte à l'acheteur.

### I. LE REGIME DE LA MARGE

#### 1. Qui peut appliquer la TVA sur la marge ?

Seul un **professionnel du secteur automobile** : un assujetti qui, dans le cadre de son activité économique, achète, en vue de leur revente, des moyens de transports d'occasion, qu'il agisse pour son propre compte ou pour compte d'autres en vertu d'un contrat de commission à l'achat ou à la vente.

Tout autre assujetti doit soumettre la vente d'un véhicule d'occasion au régime normal de la TVA, et ce même s'il l'a acquis d'un particulier ou sous ce régime particulier.

#### 2. Il doit vendre « un moyen de transport d'occasion ».

**Moyen de transport** : ce sont les voitures, voitures mixtes, minibus, camionnettes, camions, bus, motos, cyclomoteurs, remorques, tracteurs agricoles, ...

**Un véhicule est d'« occasion » lorsque :**

- **Si vente pour une utilisation sur le territoire belge** : il a déjà fait l'objet d'une utilisation (et, dans la plupart des cas, a été immatriculé), et ce quel que soit le kilométrage ou sa date de première mise en circulation.

- **Si vente pour une utilisation sur le territoire d'un état membre de l'UE (transaction intra-communautaire)** : il a parcouru plus de **6000 km** et a été immatriculé plus de **6 mois**, au moment de sa revente.

#### 3. Le véhicule doit provenir d'un particulier ou d'une personne assimilée

Pour être admis au régime de la TVA sur la marge, le véhicule d'occasion doit provenir d'un particulier (ou assimilé). En effet, seuls ces véhicules ont, lors de leur achat à l'état neuf, supporté une TVA complète sans aucun droit à déduction ni à remboursement.

Le véhicule doit avoir été vendu au professionnel par :

- une personne non-assujettie : un particulier ou une personne morale non assujettie (une A.S.B.L. par exemple);
- un assujetti exonéré en vertu de l'article 44 du Code.
- un assujetti soumis au régime de la franchise (article 56, §2 du Code) : il s'agit des assujettis dont le chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 15.000 € et qui sont dispensés de toutes formalités mais qui, en revanche, ne peuvent déduire la TVA;
- un autre assujetti-revendeur dans la mesure où il l'a lui-même acquis d'une des personnes précitées et qu'il revende ce véhicule avec TVA sur la marge au deuxième assujetti-revendeur.

**Doivent obligatoirement être revendus sous le régime normal ( TVA de 21 % sur 100 % du prix de vente) :**

- les véhicules d'occasion provenant d'assujettis ayant eu le **droit de déduire tout ou partie** de la TVA<sup>1</sup>;
- les véhicules d'occasion provenant d'**invalides** qui se sont vus taxer à 6% (avec ou sans remboursement);
- les véhicules d'occasion de **diplomates et assimilés** (ambassades, organisations internationales, ...) qui ont droit à l'exonération de la TVA (mentions T1 et T2 codes 4&5).

<sup>1</sup> Un professionnel du secteur automobile ne peut revendre sous le régime de la marge le véhicule qui lui a été livré par un assujetti avec application de la taxe (même calculée sur 50% du prix convenu).

Il ne peut appliquer la tolérance de l'administration en calculant la TVA sur 50% du prix convenu.

## II. LES ACQUISITIONS INTRA-COMMUNAUTAIRES

### 1. Acquisition auprès d'un particulier

L'acquisition d'un véhicule auprès d'un particulier (ou par une personne assimilée) n'étant pas imposable à la TVA, l'acquéreur, quel qu'il soit, ne paie pas de TVA. Si l'acquéreur est un professionnel, il peut, lors de la revente, appliquer le régime de la marge.

### 2. Acquisition auprès d'un assujetti ordinaire

#### ◇ Par un particulier

L'assujetti vendeur porte la TVA en compte du particulier acquéreur au taux qui est en vigueur dans son pays (celui du vendeur).

#### ◇ Par un assujetti

La transaction est une opération intra-communautaire entre assujettis : le vendeur exonère sa facture de TVA et l'assujetti acheteur paie la TVA sur cette acquisition dans son pays sur base du prix d'achat (en Belgique, inscription dans la déclaration périodique (grille 55) après obtention de la vignette n° 705 auprès d'un bureau de douane (sauf si un document n° 446 a dû être établi avec paiement immédiat de la TVA au bureau de douane) et déduction immédiate (grille 59) de cette TVA. Même acheté par un assujetti-revendeur, ce véhicule ne peut pas être revendu sous le régime de la marge.

### 3. Auprès d'un assujetti-revendeur

#### ◇ Par un particulier

L'assujetti-revendeur vendeur porte la TVA en compte du particulier acquéreur au taux qui est en vigueur dans son pays (celui du vendeur).

#### ◇ Par un assujetti revendeur

- Lorsque le véhicule provient initialement d'un assujetti ayant pu déduire la TVA ayant grevé l'achat, le régime d'imposition est identique à celui indiqué pour une voiture provenant d'un assujetti ordinaire;
- Lorsque le véhicule provient initialement d'un non-assujetti et que le professionnel étranger a appliqué correctement le régime de la marge, l'acquisition n'est pas taxable en Belgique et le véhicule peut y être revendu sous le régime de la marge.

## III. LES LIVRAISONS INTRACOMMUNAUTAIRES

### 1. Par un particulier

Le particulier ne doit et ne peut pas porter la TVA en compte à son cocontractant car il n'est pas assujetti au système TVA.

### 2. Par un assujetti ordinaire

#### ◇ A un particulier

La TVA belge doit toujours être portée en compte au particulier étranger.

#### ◇ A un assujetti ordinaire

L'assujetti ordinaire réalise une livraison intra-communautaire exonérée de TVA en Belgique en vertu de l'article 39bis, 1° du Code TVA. Il ne porte donc aucune TVA en compte. L'acquéreur assujetti étranger acquitte la TVA dans son pays au taux qui y est en vigueur (au titre d'acquisition intra-communautaire).

### 3. Par un assujetti-revendeur

#### ◇ A un particulier

La TVA belge doit toujours être portée en compte au particulier étranger, que ce soit sous le régime normal ou celui de la marge.

#### ◇ A un assujetti ordinaire

Lorsque le véhicule peut être revendu sous le régime de la marge, le professionnel a le choix :

- **Soit appliquer le régime de la marge** : il inclut la TVA sur sa marge bénéficiaire dans son prix de vente à l'assujetti étranger qui a donc acquitté la TVA en Belgique et est libéré de ses obligations TVA dans son pays.
- **Soit ne pas appliquer le régime de la marge** : il réalise une livraison intra-communautaire exemptée de TVA en Belgique en vertu de l'article 39bis, 1° du Code. Aucune TVA ne peut être portée en compte au cocontractant qui, lui, est redevable de la TVA dans son pays, au taux qui y est en vigueur, au titre d'acquisition intra-communautaire. Dans ce cas, l'assujetti-revendeur belge doit pouvoir rapporter la preuve de ce que la livraison à l'étranger a bien eu lieu, seule cette livraison pouvant justifier l'exemption de TVA.

#### ◇ A un assujetti-revendeur

Lorsque le véhicule peut être revendu sous le régime de la marge, le professionnel a le choix :

- **Soit appliquer le régime de la marge** : l'acquéreur professionnel peut lui-même revendre le véhicule sous le régime de la marge dans son pays.
- **Soit ne pas appliquer le régime de la marge** : il réalise une livraison intra-communautaire exemptée de TVA en Belgique en vertu de l'article 39bis, 1° du Code. Aucune TVA ne peut être portée en compte au cocontractant qui, lui, est redevable de la TVA dans son pays, au taux qui y est en vigueur, au titre d'acquisition intra-communautaire.

## Tableau synthétique du régime TVA des véhicules d'occasion

**a. Véhicule ayant été immatriculé, acheté à un PARTICULIER ou une PERSONNE ASSIMILEE (Assujetti exonéré ou sous régime de franchise)**

DESTINATION		6 MOIS ET 6000 KM ?		ACHETEUR		REGIME TVA DE LA VENTE
Belgique	→	Sans importance	→	Sans importance	→	TVA sur marge ou sur le prix total
				Particulier	→	TVA sur marge ou sur le prix total
		OUI	↗	Assujetti	→	TVA sur marge ou livraison intracommunautaire entre assujetti exonérée de TVA belge
EU	↘		↘			
		NON	↘	Particulier	→	Livraison intracommunautaire d'un véhicule neuf exonérée de TVA belge
			↘	Assujetti	→	Livraison intracommunautaire d'un véhicule neuf exonérée de TVA belge
NON EU	→	Sans importance	→	Sans importance	→	TVA sur marge ou exonération de TVA belge pour cause d'exportation

**b. Véhicule ayant été immatriculé, acheté à une personne autre qu'un PARTICULIER (y compris diplomates ou personnes assimilées et handicapés - invalides)**

DESTINATION		6 MOIS ET 6000 KM ?		ACHETEUR		REGIME TVA DE LA VENTE
Belgique	→	Sans importance	→	Sans importance	→	TVA sur le prix total
				Particulier	→	TVA sur le prix total
		OUI	↗	Assujetti	→	Livraison intracommunautaire entre assujetti exonérée de TVA belge
EU	↘		↘			
		NON	↘	Particulier	→	Livraison intracommunautaire d'un véhicule neuf exonérée de TVA belge
			↘	Assujetti	→	Livraison intracommunautaire d'un véhicule neuf exonérée de TVA belge
NON EU	→	Sans importance	→	Sans importance	→	Exonération de TVA belge pour cause d'exportation

## Vérifier un numéro de TVA européen

**L'article 39bis du Code TVA prévoit que la livraison à un assujetti étranger établi dans un autre état membre n'est exemptée de la TVA belge que si cet assujetti a communiqué un numéro d'identification à la TVA au fournisseur.**

**De même, le fournisseur d'un service ne peut appliquer la règle générale 'B2B' que lorsque le preneur de ce service établi dans la Communauté lui communique son numéro individuel d'identification TVA. La prestation est imposable dans le pays où cet assujetti a établi le siège de son activité économique. Il incombe alors au preneur d'acquitter la TVA.**

**Le fournisseur doit toujours veiller à obtenir et à conserver la confirmation de la validité de ce numéro d'identification ainsi que du nom et de l'adresse y associés.**

### Vous souhaitez vérifier la validité d'un numéro de TVA au sein de l'Union européenne ?

- Vérifier et obtenir une attestation de validité instantanément

Avec l'application VIES de la Commission européenne, la vérification est instantanée et vous pouvez imprimer ou télécharger l'attestation.

Pour certains États membres, l'application VIES ne permet pas de lier un numéro de TVA à une dénomination ou à une adresse. Si vous avez besoin de ces informations, introduisez une demande dans MyMinfin (ou par e-mail ou téléphone).

L'application VIES ne permet qu'une seule vérification à la fois. Si vous souhaitez introduire plusieurs demandes en une seule fois, utilisez MyMinfin.

[https://ec.europa.eu/taxation\\_customs/vies/#/vat-validation](https://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/#/vat-validation)

- Obtenir une attestation de validité plus complète ou pour des demandes multiples

Si les données dans VIES ne sont pas suffisantes ou si vous souhaitez soumettre plusieurs demandes en même temps, vous pouvez demander un certificat via MyMinfin.

Après connexion, vous arrivez sur la page « Mes interactions ». Dans « Mes demandes d'attestations », sélectionnez « Vérifiez la validité d'un numéro de TVA européen ».

Vous pouvez faire une demande pour plusieurs numéros de TVA (soit en les encodant directement à l'écran, soit en chargeant un fichier CSV). Dans ce cas, vous recevrez une attestation mentionnant tous les numéros de TVA demandés.

Votre attestation sera ensuite disponible dans MyMinfin. Si vous avez activé les notifications dans votre eBox Entreprise, vous en serez averti.

Pour accéder à cette fonction dans MyMinfin, un employé doit avoir MyMinfin, le rôle « SPF Fin Désignation Propre Entreprise / Désignation TVA » via l'application « Ma gestion des rôles eGov(This hyperlink opens a new window) ».

Il est encore possible de faire une demande au SPF Finances par e-mail ou par téléphone. À terme, l'utilisation de MyMinfin deviendra obligatoire. Les demandes introduites via MyMinfin sont traitées en priorité.

Si vous n'utilisez pas MyMinfin, adressez votre demande via :

[vat.validation@minfin.fed.be](mailto:vat.validation@minfin.fed.be)

02 577 40 30 (tous les jours ouvrables de 9 h à 17 h)

## Reprise d'un véhicule à un particulier: à quoi faut-il être attentif?

**Lors de la reprise d'un véhicule à un particulier, un professionnel doit respecter certaines formalités. Certaines lui sont imposées par la loi, d'autres par la prudence.**

**Voici, dans leur ordre chronologique, la liste des principales questions qu'il doit se poser pour s'y conformer et éviter des pertes financières regrettables.**

### 1. Ce véhicule, est-il la propriété de la personne qui me le présente ?

Seul le propriétaire d'un véhicule peut le vendre, c'est-à-dire en transférer la propriété. Et pour en disposer librement, il doit en avoir payé le financement.

#### A. *Qui a acheté le véhicule ?*

Le propriétaire du véhicule est la personne dont le nom figure sur la facture originale d'achat.

Le certificat d'immatriculation (à simple ou double volet) ne peut être considéré comme la preuve de la propriété du véhicule. Il porte d'ailleurs la mention « **Ce certificat n'est pas une preuve de propriété du véhicule** ». Cette mention est rendue obligatoire par une Directive européenne, pour préciser si le CIM constitue (ou non) un titre de propriété.

En Belgique, l'AR du 20 juillet 2001 relatif à l'immatriculation prévoit expressément (Art. 10) qu'un véhicule :

- peut être immatriculé au nom de son propriétaire ou de son utilisateur ;
- doit être immatriculé au nom du principal utilisateur en cas de propriétaires ou d'utilisateurs multiples.

Par exemple, un véhicule est immatriculé :

- au nom du fils, qui en est utilisateur principal, alors que le véhicule est la propriété du père ;
- au nom de l'utilisateur alors qu'il est la propriété d'une société de leasing ou de location (long ou court terme)
- au nom de M. A, alors que M. B en est co-propriétaire ;

Si le professionnel agit avec légèreté, le véritable propriétaire peut réclamer au professionnel une indemnité destinée à couvrir le préjudice qu'il a subi en raison de la méconnaissance de son droit de propriété sur le véhicule.

### B. *Cet achat est-il intégralement payé ?*

Les tribunaux considèrent que commet une **faute civile**, le professionnel de l'automobile qui ne prend pas toutes les précautions nécessaires afin de s'assurer que la personne qui vend un véhicule usagé a bien pouvoir de le faire, ce qui n'est pas le cas si le financement conclu au moment de l'acquisition du véhicule n'est pas complètement apuré.

Il y a lieu de contrôler la **facture originale d'achat** du véhicule, afin de vérifier que la mention d'un financement n'y figure pas. Si elle est présente, le professionnel ne peut racheter le véhicule sans prendre **au préalable** contact avec l'organisme de financement pour s'informer du solde éventuel encore dû. L'acheteur professionnel peut alors l'apurer en lieu et place du propriétaire.

L'acheteur professionnel qui aura négligé de réclamer et d'obtenir la production de l'**original** de cette facture d'achat sera considéré comme ayant commis une **faute professionnelle** si, par malheur, il devait s'avérer que cette facture comportait bien la mention d'un financement, et ce avec toutes les conséquences qui en découlent.

Les tribunaux considèrent en outre que l'acheteur professionnel ne peut se contenter d'affirmations de la part du vendeur. L'**attestation** signée par celui-ci selon laquelle le véhicule est "**quitte et libre**" ne le dispense pas de cette vérification. Il a l'obligation de s'en assurer personnellement et s'il ne le fait pas, il commet une faute et ne peut donc se retrancher derrière la mauvaise foi du vendeur.

Lorsqu'ils concluent à la faute commise par un professionnel de l'achat et de la revente automobile, les tribunaux le condamnent à payer à l'organisme de financement des dommages et intérêts. Ceux-ci sont destinés à indemniser le dommage qu'il subit : le solde non apuré du financement, en ce compris la pénalité due par l'emprunteur en raison de la rupture du contrat que la vente illicite du véhicule a entraînée, ce montant étant toutefois plafonné à la **valeur vénale** du véhicule.

**Conclusions :**

Pratiquement, lors de la reprise d'un véhicule, **un professionnel ne peut se contenter :**

- des affirmations de son vendeur (par ex. « *véhicule vendu quitte et libre de toute charge financière*») figurant sur un document remis ou signé par lui (facture de vente, bordereau d'achat, attestation) ;
- de la production des seuls documents de bord (certificat d'immatriculation et certificat de conformité) et d'assurances du véhicule ;

Outre ces documents, il **doit exiger** la remise de

- la facture originaire d'achat
- la carte d'identité du vendeur

Les noms figurant sur le certificat d'immatriculation, l'original de la facture d'achat et le document d'identité, doivent correspondre. Sinon, il est conseillé de refuser l'opération, doute quant à la pleine propriété du vendeur potentiel et à l'apurement du financement.

## **2. Le véhicule pourra-t-il être immatriculé sans difficulté en Belgique ?**

En cas de reprise d'un véhicule appartenant à un diplomate ou une personne résidant temporairement en Belgique, il faut s'assurer que le véhicule est en situation régulière sur le plan fiscal et douanier en Belgique. Si, après conclusion de la vente, il s'avère que ce n'est pas le cas, le professionnel devra lui-même supporter les frais de la régularisation.

Pour cela, le certificat d'immatriculation comporte un *CODE* de trois chiffres qui indique si le véhicule a fait l'objet d'une franchise en matière de droits de douane et/ou de TVA ou non :

- **Si le code se termine par 0, 1, 2, ou 3** : véhicule en libre pratique. Il est donc en règle de TVA et de droits d'entrée et peut être immatriculé.
- **Si le code se termine par 4 et mention T1** : TVA et droits d'entrée à acquitter à un bureau de douane. En contrepartie, celui-ci remet la vignette n° 705 (manuelle) indispensable à l'immatriculation du véhicule.
- **Si le code se termine par 5 et mention T2** : La TVA à payer à un bureau de douane afin de recevoir la vignette 705 indispensable à l'immatriculation du véhicule

- **Si le code se termine par 7** : le propriétaire du véhicule doit écrire ou se rendre personnellement auprès de l'Administration Centrale des Douanes et Accises afin d'obtenir le "forcement" (annulation) du code 7, annulation indispensable à la délivrance du E705. A défaut, le véhicule sera considéré comme exporté et sera refusé par la D.I.V. Pour obtenir cette *annulation*, le vendeur originaire (celui qui a réalisé la vente hors TVA précédant l'immatriculation transit) doit établir une *note de crédit* au profit du titulaire de l'immatriculation temporaire pour annuler la première facture et ensuite dresser *nouvelle facture* pour le même montant que la facture originaire mais avec TVA.

## **3. Sous quel régime TVA le véhicule pourra-t-il être revendu ?**

Le régime TVA de revente du véhicule par un professionnel influence le prix d'achat du véhicule. Son prix à la revente doit être conforme au marché, quel que soit le régime TVA appliqué.

L'assujetti revendeur de moyens de transport doit être particulièrement attentif aux conditions d'application du régime d'imposition de la marge sur les véhicules d'occasion.

### **A. Le véhicule peut-il être revendu comme d'«occasion» ?**

- **Véhicule vendu pour une utilisation sur le territoire belge** : tout véhicule ayant déjà fait l'objet d'une utilisation (et, dans la plupart des cas, ayant été immatriculé en Belgique) devra être considéré comme un bien d'occasion, et ce quel que soit le kilométrage ou sa date de première mise en circulation.

↳ *S'il a été immatriculé en Belgique, il peut être considéré comme d'occasion.*

- **Véhicule vendu pour une utilisation sur le territoire d'un état membre de l'UE (livraison intra-communautaire)** : le véhicule doit avoir parcouru plus de 6000 km et avoir été immatriculé plus de 6 mois, au moment de sa revente.

↳ *Même en cas de vente à un particulier, le régime de la marge ne peut être appliqué si le véhicule a parcouru moins de 6000 km ou été immatriculé moins de 6 mois.*

## B. Qui me vend le véhicule ?

Le vendeur professionnel ne peut soumettre au régime de la marge que les véhicules repris à des particuliers qui ont payé l'intégralité de la TVA sur le prix de leur achat, sans pouvoir la récupérer.

**Doivent obligatoirement être revendus sous le régime normal** (TVA de 21 % sur le prix de vente) :

- les véhicules d'occasion provenant d'invalides qui se sont vus taxer à 6% (avec ou sans remboursement);
- les véhicules d'occasion de diplomates et assimilés (ambassades, organisations internationales, ...) qui ont droit à l'exonération de la TVA;

↳ La valeur de reprise est toujours **hors taxe**. Ces personnes ne peuvent soumettre la vente à la TVA.

↳ A prix de vente final équivalent, la valeur d'achat du véhicule d'une personne invalide ou d'un diplomate doit être inférieure celle offerte à un particulier ou une personne morale non-assujettie.

## 4. Le retard de la livraison véhicule neuf peut-il influencer la valeur du véhicule repris ?

L'article 6 de l'arrêté royal du 5 avril 2019 relatif aux contrats de vente de véhicules automoteurs soumet la reprise du véhicule de l'acheteur du véhicule neuf aux conditions suivantes :

- a) La valeur du véhicule à reprendre, convenue lors de la commande du véhicule neuf, est définitive pour autant que son état soit, au moment de sa livraison par l'acheteur, conforme à la description qui en a été faite dans le bon de commande ou dans un document annexé à celui-ci.
- b) La diminution de la valeur du véhicule à reprendre, suite à un retard de livraison du véhicule neuf, est à charge du vendeur.

Ces deux conditions doivent expressément être mentionnées dans les conditions générales du bon de commande du véhicule neuf.

## 5. Comment payer l'achat ?

### A. Principe

Le paiement du prix ne peut être effectué en espèces au-delà de 3.000 euros, et ce quel que soit le montant total de la vente.

Cette limite ne concerne pas le montant d'une somme à payer mais bien le montant de la somme payée en espèces.

#### Exemple

Le prix d'une vente 5.000 euros peut être payé jusqu'à 3.000 euros en espèces. Le solde doit être payé par chèque, carte de crédit ou tout autre moyen de paiement scriptural.

### B. Présomption

Les paiements sont présumés effectués en espèces lorsque les documents comptables ne permettent pas de déterminer que ces paiements ont été effectués d'une autre manière.

Le professionnel doit veiller à disposer des éléments comptables pertinents pour prouver le paiement par chèque ou par virement bancaire.

#### Attention !

**L'acquisition d'une voiture par un professionnel à un consommateur est soumise à la limitation du paiement en espèces.**

## 6. Quel documents dois-je établir lors d'une reprise à un particulier ?

### A. Un bordereau d'expertise et de reprise

La reprise d'un véhicule doit juridiquement être envisagée comme un contrat de vente d'un véhicule par un client à un professionnel. Par conséquent, il est obligatoire d'établir en double exemplaire un bordereau de reprise qui :

- constitue la preuve de l'accord intervenu avec le client;
- permet de soumettre l'achat aux conditions générales du professionnel;

En outre, la reprise effective du véhicule peut intervenir plusieurs semaines ou mois après la signature du bon de commande d'un autre véhicule. Il est important de lier la valeur de reprise convenue à l'état du véhicule au moment où celle-ci est fixée. Cette valeur peut être revue à la baisse en cas de nouveaux dégâts constatés lors de la remise effective du véhicule par le client.

### **B. Un bordereau d'achat**

Imposé tant par la réglementation TVA que par la loi réprimant la fraude au kilométrage de véhicules (11 juin 2004), il doit mentionner les données définies par ces législations et être établi en double exemplaire.

### **C. Attestation TVA : régime particulier de la marge:**

Le professionnel qui souhaite appliquer le régime de la marge doit veiller à se faire remettre la déclaration de non-déduction de la TVA dûment signée par le client.

## **7. A quoi dois-je également penser ?**

### **A. Inscription (s) dans le(s) registre(s) TVA**

- **registre des garages** : quel que soit le régime sous lequel il sera revendu, le véhicule doit être inscrit dans ce registre dès qu'il pénètre dans les établissements du vendeur (Code : « 4 »).
- **registre des achats de véhicules d'occasion soumis au régime de la marge** : les véhicules destinés à être revendus sous le régime de la marge doivent être également inscrits dans ce registre

### **B. Consultation de Car-Pass**

Le système Car-Pass est un outil destiné à protéger le marché contre la fraude au kilométrage. Une consultation préalable du site internet évite à un professionnel d'acheter un véhicule dont le kilométrage a été modifié et de ne le découvrir qu'après la conclusion d'une vente, lors de la présentation du véhicule au contrôle technique.

### **C. Remise de tous les documents de bord**

#### **Attention !**

**A la prise de livraison du véhicule, le professionnel doit vérifier son état technique.**

**La survenance d'un vice caché est bien susceptible d'engager la responsabilité du vendeur. Toutefois, sa qualité de professionnel sera prise en considération pour apprécier le caractère caché du vice. Elle peut le transformer en vice apparent, dont il ne peut se plaindre.**

**A la différence d'un non professionnel, il dispose des compétences, voire des installations techniques, lui permettant de procéder aux contrôles utiles pour détecter les anomalies.**

## Le tachygraphe intelligent, version 2 (SMT2)

A la suite de l'amendement de la réglementation européenne (ordonnance UE n°165/2014), la nouvelle version du tachygraphe intelligent (**tachygraphe intelligent version 2**) sera introduite à partir d'août 2023.

Cette deuxième version n'offrira pas seulement une meilleure protection contre la fraude mais comprendra de nouvelles fonctions en vue du maintien de la législation européenne sur le cabotage et le détachement.

Cette nouvelle version du tachygraphe intelligent sera intégrée à tout véhicule nouvellement immatriculé à partir du 21 août 2023. Quant aux véhicules déjà immatriculés qui effectuent du transport international routier, la date cible est fixée à août 2025.

### 1. Nouvelles fonctionnalités

La version 2 intégrera de nouvelles fonctionnalités aux fins de l'application de la législation de l'UE sur le cabotage et le détachement de travailleurs, telles que l'enregistrement des passages de frontières ou la détection de la position du véhicule lors d'une opération de chargement/déchargement.

Des informations supplémentaires relatives à l'activité du conducteur sont transmises aux autorités de contrôle par le biais du canal de communication à courte portée.

La version 2 du tachygraphe intelligent (SMT2) améliorera la résistance à la falsification du tachygraphe actuel grâce à de nouvelles fonctionnalités, telles que sa capacité à authentifier les signaux satellites ou l'installation d'un capteur interne indépendant du capteur de mouvement externe.

### 2. A partir de quand est-ce obligatoire ?

Le tachygraphe intelligent version 2 (SMT2) sera installé dans les véhicules nouvellement immatriculés à partir du 21 août 2023 et dans les véhicules déjà

immatriculés effectuant des opérations de transport routier international au plus tard en août 2025 (au 31 décembre 2024 pour les véhicules équipés d'un tachygraphe non intelligent analogique ou numérique, et au 18 août 2025 pour les véhicules équipés d'un tachygraphe intelligent version 1).

En outre, à partir du 1er juillet 2026, les véhicules de plus de 2,5 tonnes effectuant des opérations de transport routier international ou de cabotage seront équipés d'un tachygraphe intelligent version 2.

### 3. Installation et réparation

Le tachygraphe ne peut être installé ou réparé que par un installateur, un atelier ou un constructeur de véhicules agréé à cette effet par les autorités compétentes.

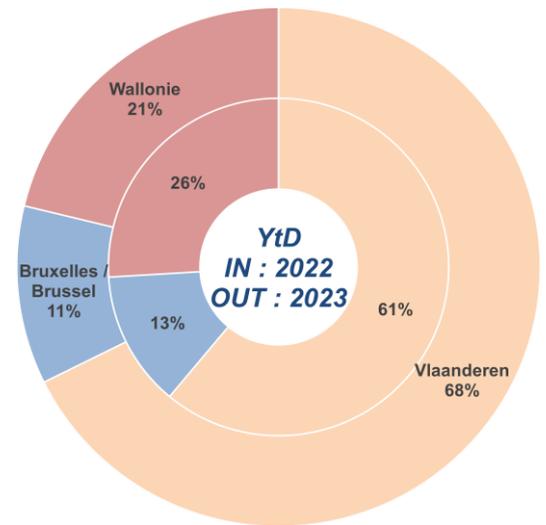
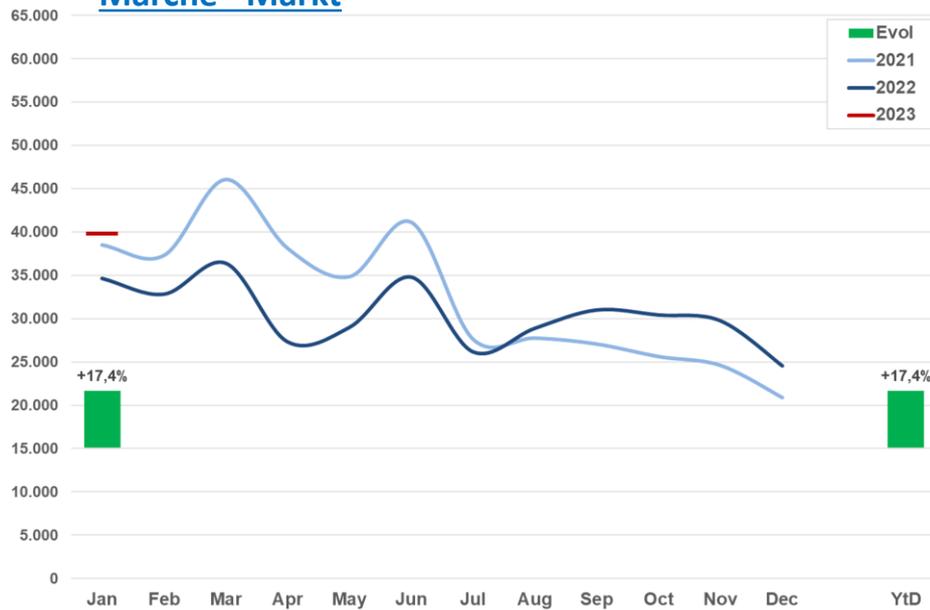
### 4. Info supplémentaire?

Vous trouverez plus d'informations dans le règlement (UE) n° 165/2014 via le lien ci-dessous :

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:02014R0165-20200820&from=EN>.

## Marché - Markt

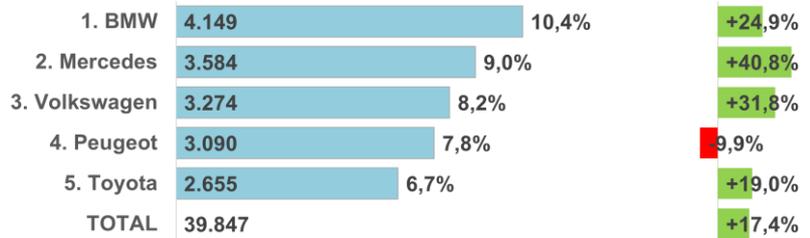
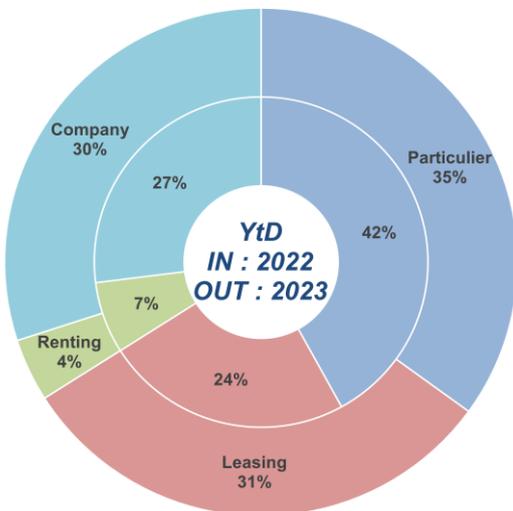
## Région - Regio



## Par type - Per type

## Par marque - Per merk

### Mois / Maand

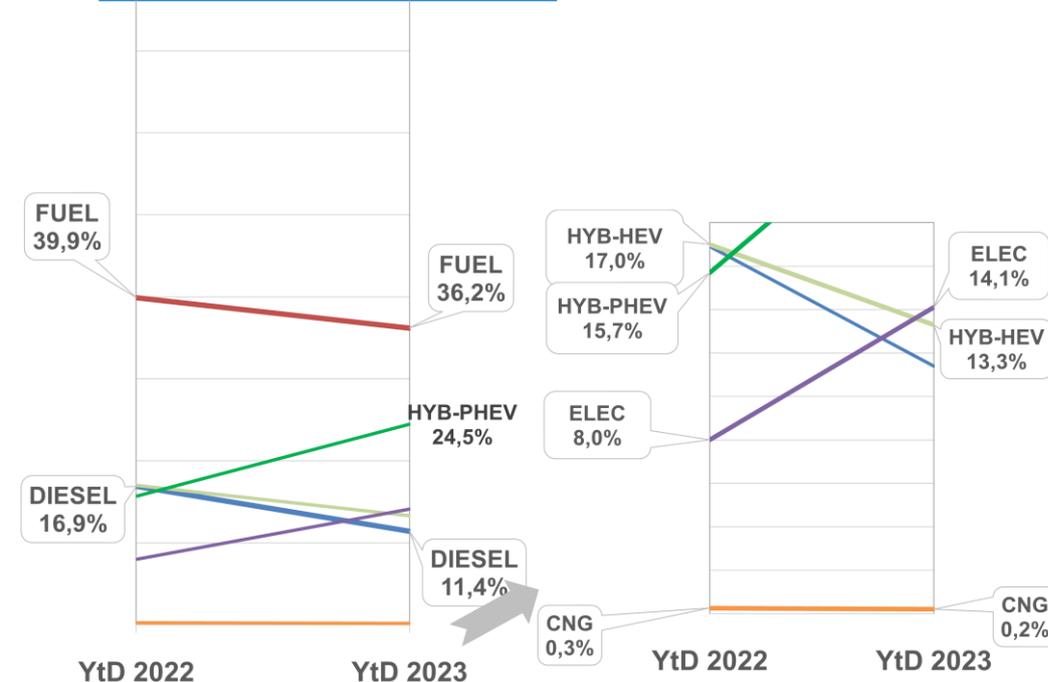


### Year to Date



## Par carburant - Per brandstof

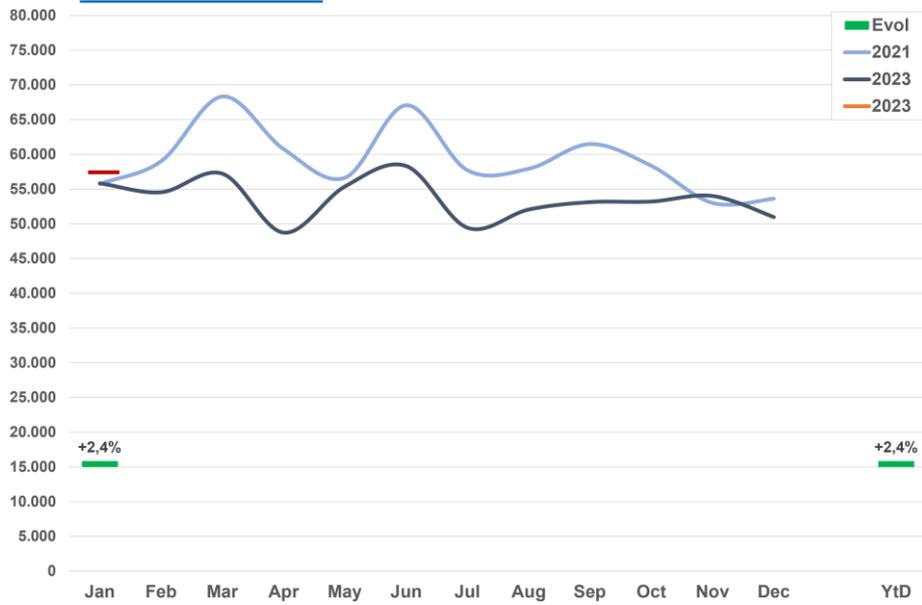
## Par émission CO2 - Per CO2 uitstoot



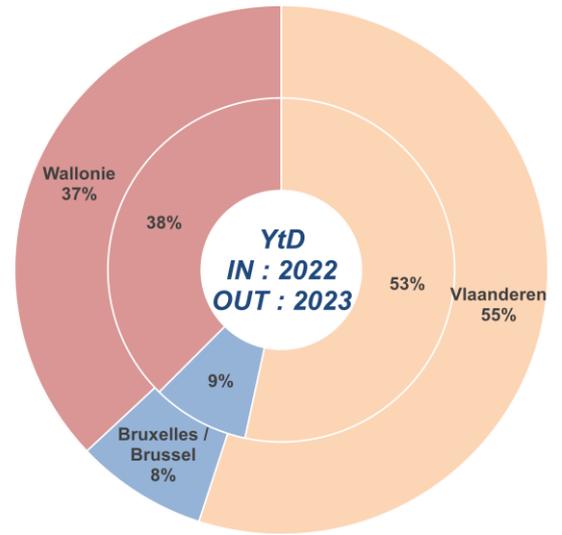
# Voitures d'occasion / Tweedehandse wagens

BEL / 2023 - 1

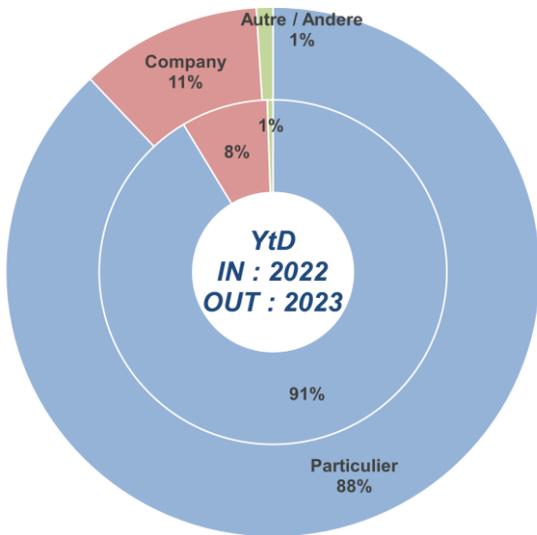
## Marché - Markt



## Région - Regio

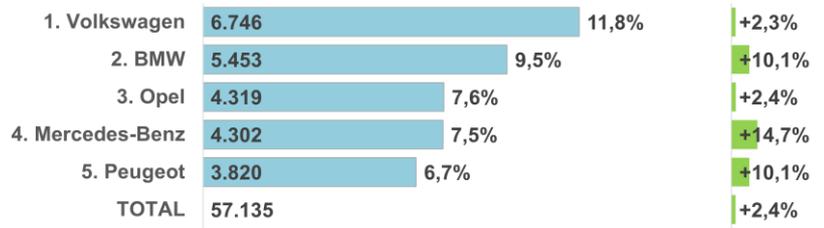


## Par type - Per type

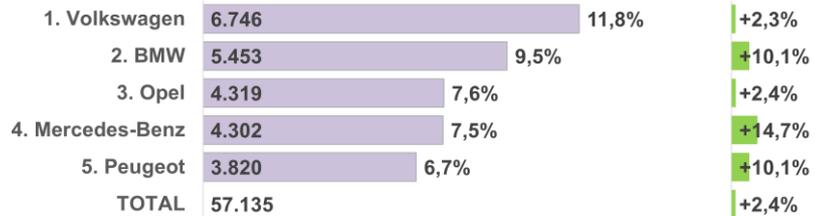


## Par marque - Per merk

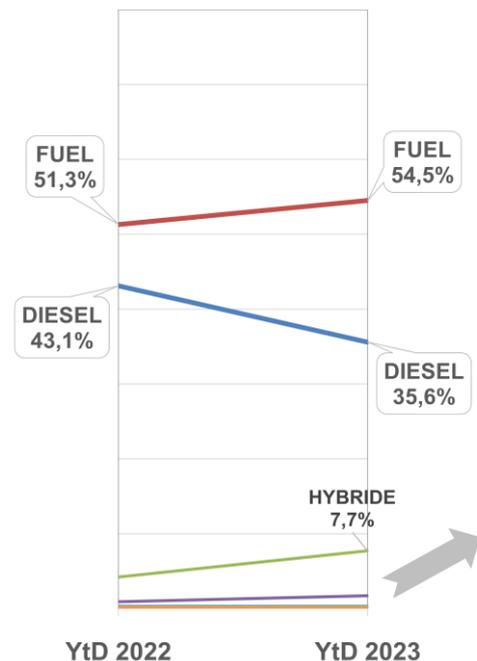
### Mois / Maand



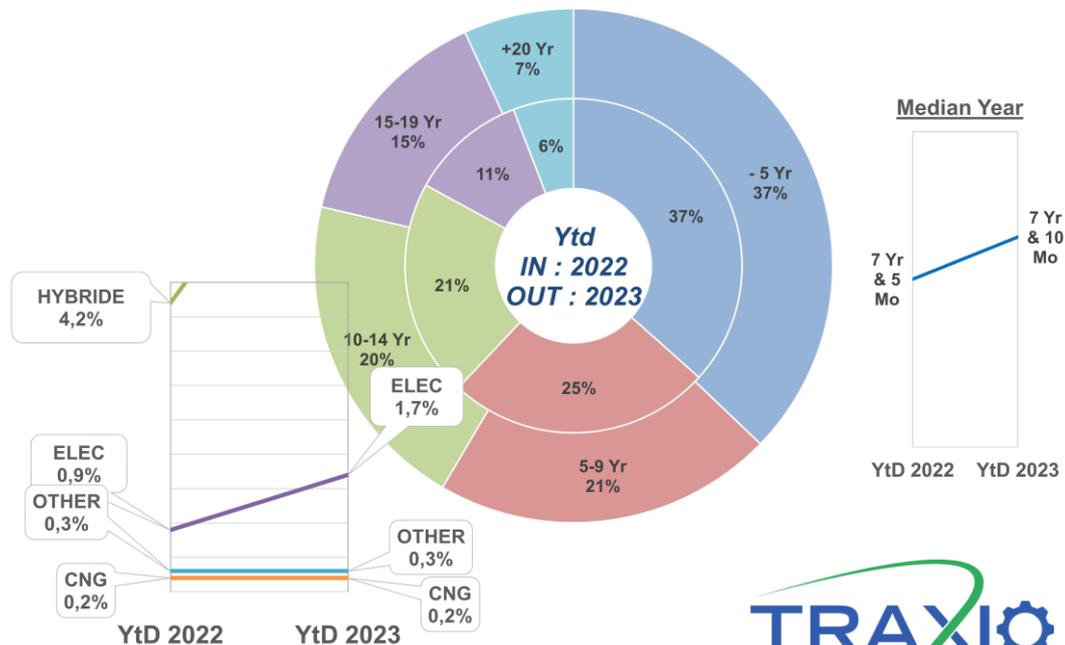
### Year to Date



## Par carburant - Per brandstof



## Par âge - Per leeftijd



**IMMATRICULATIONS VOITURES NEUVES**  
**INSCHRIJVINGEN NIEUWE PERSONENWAGENS**  
**JANUARI/JANVIER 2023**

	JAN 2023	%	RAD 2023	JANV 2022	%	RAD 2022	Evol 2023/2022
BMW	4.159	10,35%	147	3314	9,69%	117	+25,5%
Mercedes-Benz	3.621	9,01%	94	2615	7,65%	92	+38,5%
Volkswagen	3.350	8,34%	124	2545	7,44%	90	+31,6%
Peugeot	3.068	7,63%	108	3407	9,96%	120	-10,0%
Audi	2.637	6,56%	93	2522	7,38%	89	+4,6%
Toyota	2.625	6,53%	114	2242	6,56%	79	+17,1%
Volvo	1.962	4,88%	69	1383	4,04%	49	+41,9%
Renault	1.689	4,20%	60	2281	6,67%	81	-26,0%
Skoda	1.527	3,80%	54	1323	3,87%	47	+15,4%
Ford	1.477	3,68%	52	1333	3,90%	47	+10,8%
KIA	1.436	3,57%	51	1076	3,15%	38	+33,5%
Dacia	1.362	3,39%	31	1581	4,62%	56	-13,9%
Opel	1.297	3,23%	46	857	2,51%	30	+51,3%
Hyundai	1.161	2,89%	41	622	1,82%	22	+86,7%
Citroen	1.031	2,57%	36	1524	4,46%	54	-32,3%
Nissan	815	2,03%	29	641	1,87%	23	+27,1%
SEAT	680	1,69%	48	556	1,63%	20	+22,3%
Mini	642	1,60%	23	792	2,32%	28	-18,9%
FIAT	632	1,57%	22	292	0,85%	10	+116,4%
Tesla	609	1,52%	22	42	0,12%	1	+1350,0%
Porsche	586	1,46%	21	593	1,73%	21	-1,2%
Mazda	571	1,42%	20	417	1,22%	15	+36,9%
Land Rover	527	1,31%	19	281	0,82%	10	+87,5%
JEEP	307	0,76%	11	141	0,41%	5	+117,7%
Suzuki	293	0,73%	10	166	0,49%	6	+76,5%
LYNK & CO	261	0,65%	9	168	0,49%	6	+55,4%
DS	164	0,41%	6	142	0,42%	5	+15,5%
MG	159	0,40%	6	49	0,14%	2	+224,5%
CUPRA	156	0,39%	6	47	0,14%	2	+231,9%
POLESTAR	138	0,34%	5	105	0,31%	4	+31,4%
Honda	136	0,34%	5	133	0,39%	5	+2,3%
Alfa Romeo	135	0,34%	5	75	0,22%	3	+80,0%
Ssangyong	111	0,28%	4	171	0,50%	6	-35,1%
LEXUS	88	0,22%	3	115	0,34%	4	-23,5%
Subaru	71	0,18%	3	33	0,10%	1	+115,2%
Jaguar	71	0,18%	3	97	0,28%	3	-26,8%
MC LOUIS	57	0,14%	2	33	0,10%	1	+72,7%
CHAUSSON	46	0,11%	2	20	0,06%	1	+130,0%
ROLLER TEAM	41	0,10%	1	48	0,14%	2	-14,6%
ADRIA	40	0,10%	1	19	0,06%	1	+110,5%
BENIMAR	36	0,09%	1	44	0,13%	2	-18,2%
HYMER	26	0,06%	1	19	0,06%	1	+36,8%
CHALLENGER	25	0,06%	1	31	0,09%	1	-19,4%
BYD	25	0,06%	1	0	0,00%	0	+2500,0%
Bentley	23	0,06%	1	15	0,04%	1	+53,3%
Autres / Anderen	314	0,78%	11	283	0,83%	10	+11,0%
<b>TOT</b>	<b>40.187</b>		<b>1.419</b>	<b>34.193</b>		<b>1.207</b>	<b>+17,5%</b>

Les chiffres comprennent les motorhomes/De motorhomes zijn inbegrepen in de cijfers

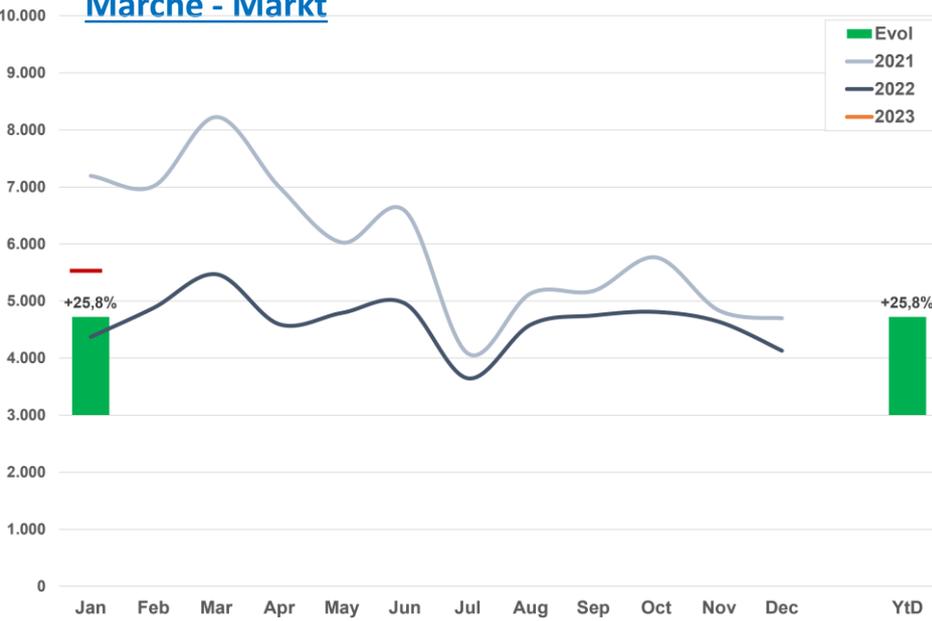
ECONOMIQUE / ECONOMISCH

**IMMATRICULATIONS VOITURES NEUVES**  
**INSCHRIJVINGEN NIEUWE PERSONENWAGENS**  
**JANUARI/JANVIER 2023**

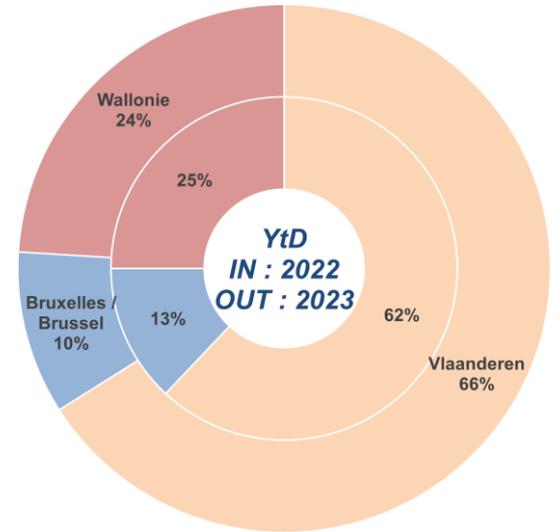
	<b>CUM 1M 2023</b>	<b>%</b>	<b>RAD 2023</b>	<b>CUM 1M 2022</b>	<b>%</b>	<b>RAD 2022</b>	<b>Evol % 2023/2022</b>
BMW	4.159	10,35%	147	3314	9,69%	117	+25,5%
Mercedes-Benz	3.621	9,01%	94	2615	7,65%	92	+38,5%
Volkswagen	3.350	8,34%	124	2545	7,44%	90	+31,6%
Peugeot	3.068	7,63%	108	3407	9,96%	120	-10,0%
Audi	2.637	6,56%	93	2522	7,38%	89	+4,6%
Toyota	2.625	6,53%	114	2242	6,56%	79	+17,1%
Volvo	1.962	4,88%	69	1383	4,04%	49	+41,9%
Renault	1.689	4,20%	60	2281	6,67%	81	-26,0%
Skoda	1.527	3,80%	54	1323	3,87%	47	+15,4%
Ford	1.477	3,68%	52	1333	3,90%	47	+10,8%
KIA	1.436	3,57%	51	1076	3,15%	38	+33,5%
Dacia	1.362	3,39%	31	1581	4,62%	56	-13,9%
Opel	1.297	3,23%	46	857	2,51%	30	+51,3%
Hyundai	1.161	2,89%	41	622	1,82%	22	+86,7%
Citroen	1.031	2,57%	36	1524	4,46%	54	-32,3%
Nissan	815	2,03%	29	641	1,87%	23	+27,1%
SEAT	680	1,69%	48	556	1,63%	20	+22,3%
Mini	642	1,60%	23	792	2,32%	28	-18,9%
FIAT	632	1,57%	22	292	0,85%	10	+116,4%
Tesla	609	1,52%	22	42	0,12%	1	+1350,0%
Porsche	586	1,46%	21	593	1,73%	21	-1,2%
Mazda	571	1,42%	20	417	1,22%	15	+36,9%
Land Rover	527	1,31%	19	281	0,82%	10	+87,5%
JEEP	307	0,76%	11	141	0,41%	5	+117,7%
Suzuki	293	0,73%	10	166	0,49%	6	+76,5%
LYNK & CO	261	0,65%	9	168	0,49%	6	+55,4%
DS	164	0,41%	6	142	0,42%	5	+15,5%
MG	159	0,40%	6	49	0,14%	2	+224,5%
CUPRA	156	0,39%	6	47	0,14%	2	+231,9%
POLESTAR	138	0,34%	5	105	0,31%	4	+31,4%
Honda	136	0,34%	5	133	0,39%	5	+2,3%
Alfa Romeo	135	0,34%	5	75	0,22%	3	+80,0%
Ssangyong	111	0,28%	4	171	0,50%	6	-35,1%
LEXUS	88	0,22%	3	115	0,34%	4	-23,5%
Subaru	71	0,18%	3	33	0,10%	1	+115,2%
Jaguar	71	0,18%	3	97	0,28%	3	-26,8%
MC LOUIS	57	0,14%	2	33	0,10%	1	+72,7%
CHAUSSON	46	0,11%	2	20	0,06%	1	+130,0%
ROLLER TEAM	41	0,10%	1	48	0,14%	2	-14,6%
ADRIA	40	0,10%	1	19	0,06%	1	+110,5%
BENIMAR	36	0,09%	1	44	0,13%	2	-18,2%
HYMER	26	0,06%	1	19	0,06%	1	+36,8%
CHALLENGER	25	0,06%	1	31	0,09%	1	-19,4%
BYD	25	0,06%	1	0	0,00%	0	+2500,0%
Bentley	23	0,06%	1	15	0,04%	1	+53,3%
Autres / Anderen	314	0,78%	11	283	0,83%	10	+11,0%
<b>TOT</b>	<b>40.187</b>		<b>1.419</b>	<b>34.193</b>		<b>1.207</b>	<b>+17,5%</b>

Les chiffres comprennent les motorhomes/De motorhomes zijn inbegrepen in de cijfers

## Marché - Markt



## Région - Regio

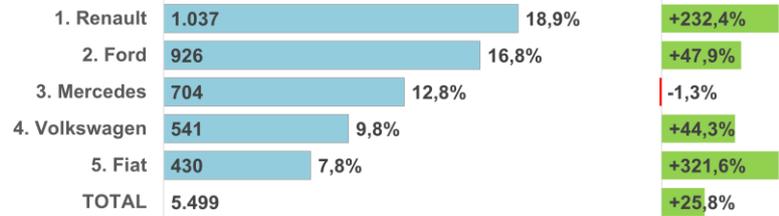


## Par type - Per type

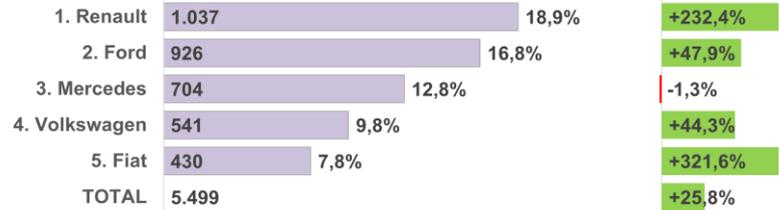


## Par marque - Per merk

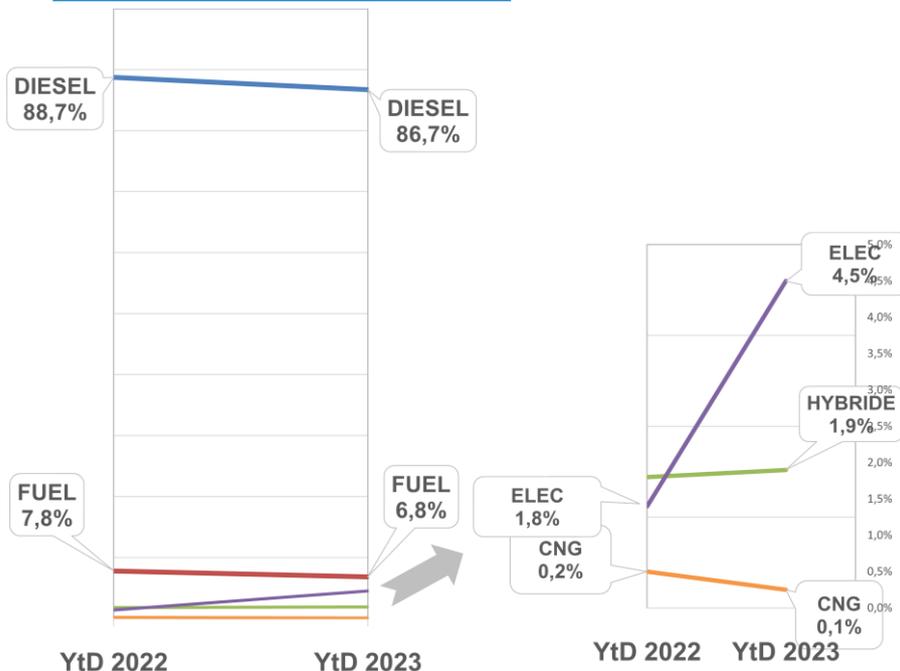
### Mois / Maand



### Year to Date



## Par carburant - Per brandstof



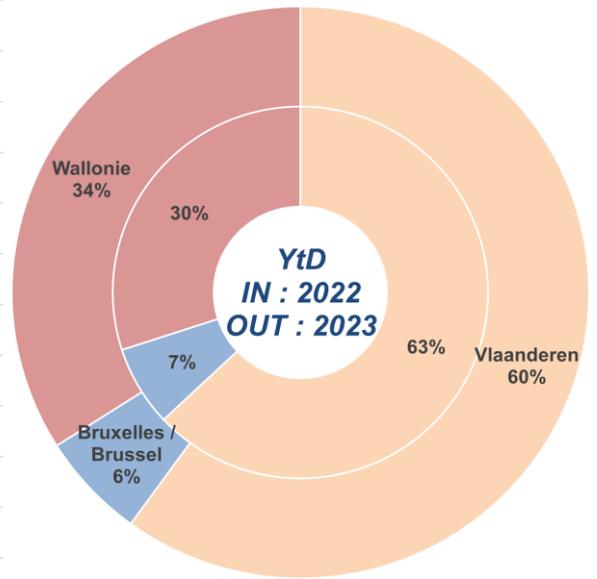
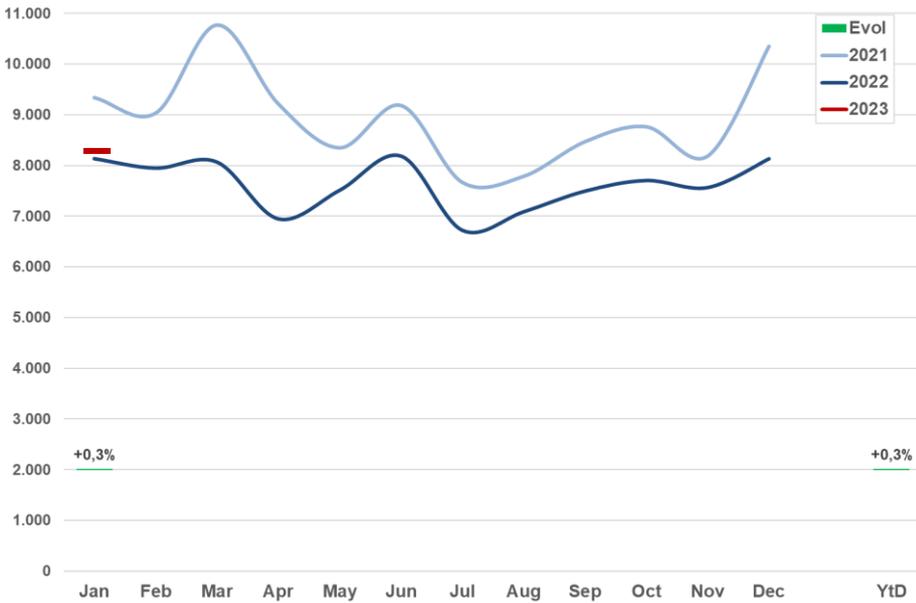
## Par émission CO2 - Per CO2 uitstoot



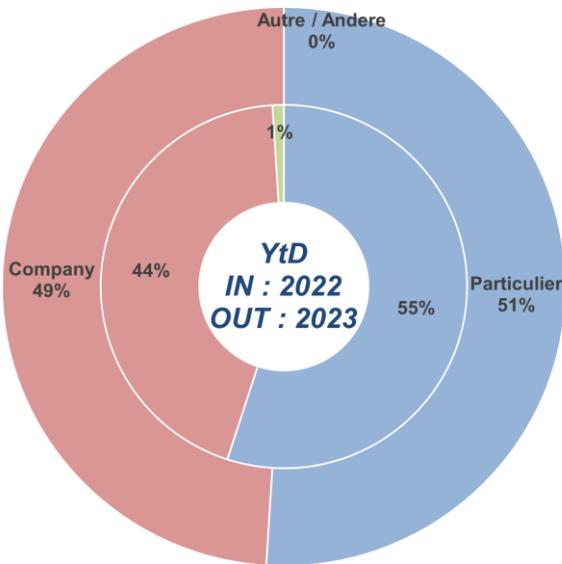
# Utilitaires légers d'occasion / Tweedehandse lichte bedrijfsvoertuigen

BEL / 2023 - 1

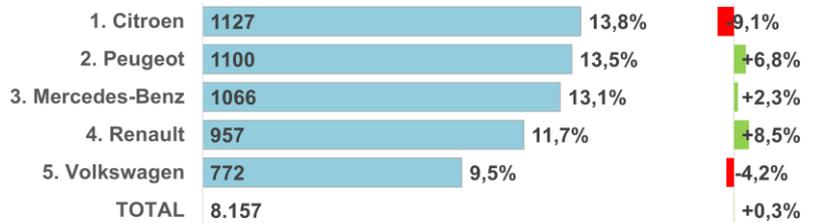
Région - Regio



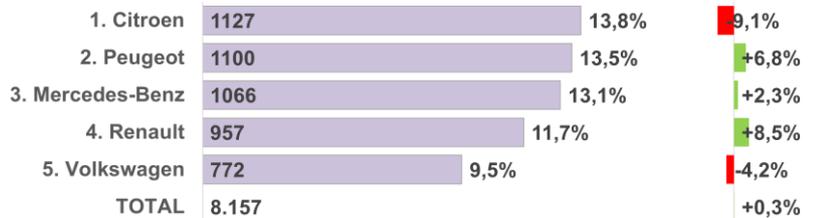
## Par type – Per type



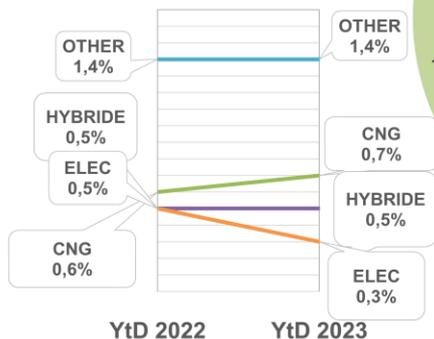
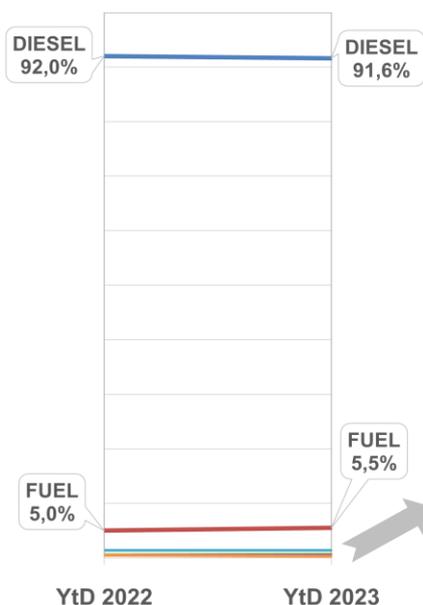
## Mois / Maand



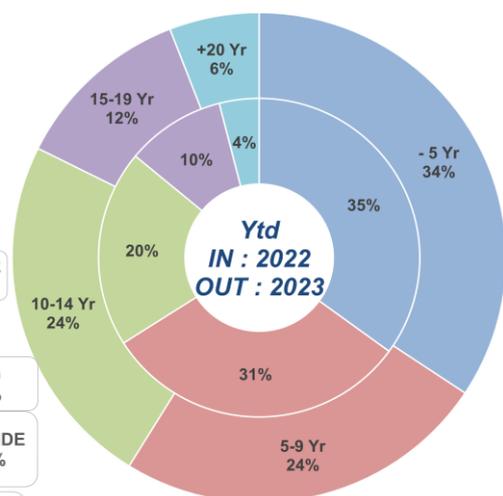
## Year to Date



## Par carburant – Per brandstof



## Par âge – Per leeftijd



## Median Year



**Immatriculations Trucks 3,5t - 12t janvier 2023****Inschrijvingen Trucks 3,5t - 12t januari 2023**

<b>New</b>	<b>872</b>
<b>3.5-12t</b>	<b>76</b>
VRACHTWAGEN	68
TAKELWAGEN	7
LICHTE VRACHTWAGEN	1
<b>&gt;=12t</b>	<b>796</b>
TREKKER	543
VRACHTWAGEN	239
KRAANAUTO	11
TAKELWAGEN	3
<b>Occasion</b>	<b>945</b>
<b>3.5-12t</b>	<b>233</b>
VRACHTWAGEN	196
TAKELWAGEN	22
TREKKER	7
KAMPEERAUTO	6
KRAANAUTO	1
LICHTE VRACHTWAGEN	1
<b>&gt;=12t</b>	<b>712</b>
TREKKER	409
VRACHTWAGEN	291
TAKELWAGEN	6
KERMIS	4
TRAAG VOERTUIG (NA OMVORMING)	1
KRAANAUTO	1
<b>Total - Totaal</b>	<b>1817</b>

**Marques Trucks >=12t****Merken Trucks >=12t****New**

DAF	188
Volvo	170
Mercedes-Benz	121
MAN	106
SCANIA	70
Renault	49
Iveco	25
FIAT	18
Ford	11
BMW	10
Land Rover	8
Autres - Anderen	20
<b>Total - Totaal</b>	<b>796</b>

**Marques Trucks 3,5t à 12t****Merken Trucks 3,5t tot 12t****New**

Mercedes-Benz	31
Iveco	13
Renault	7
FIAT	4
Ford	4
Volvo	3
CHEREAU	3
MAN	3
BMW	2
Autres - Anderen	6
<b>Total - Totaal</b>	<b>76</b>

**Occasie**

Mercedes-Benz	83
Iveco	47
MAN	26
DAF	21
Renault	14
Volvo	12
Volkswagen	6
Hummer	4
Ford	3
PIJPOPS	2
Opel	2
SAXAS	2
Chrysler	2
Autres - Anderen	9
<b>Total - Totaal</b>	<b>233</b>

**Occasie**

DAF	153
Volvo	144
MAN	135
Mercedes-Benz	103
SCANIA	102
Renault	38
Iveco	21
Chrysler	5
SCHMITZ CARGOBUL	2
Ford	2
Volkswagen	1
Autres - Anderen	6
<b>Total - Totaal</b>	<b>712</b>

**Immatriculations Trucks 3,5t - 16t janvier 2023****Inschrijvingen Trucks 3,5t - 16t januari 2023**

<b>New</b>	<b>872</b>
<b>3.5-16t</b>	<b>86</b>
VRACHTWAGEN	78
TAKELWAGEN	7
LICHTE VRACHTWAGEN	1
<b>&gt;=16t</b>	<b>786</b>
TREKKER	543
VRACHTWAGEN	229
KRAANAUTO	11
TAKELWAGEN	3
<b>Occasion</b>	<b>945</b>
<b>3.5-16t</b>	<b>266</b>
VRACHTWAGEN	222
TAKELWAGEN	28
TREKKER	8
KAMPEERAUTO	6
KRAANAUTO	1
LICHTE VRACHTWAGEN	1
<b>&gt;=16t</b>	<b>679</b>
TREKKER	408
VRACHTWAGEN	265
KERMIS	4
KRAANAUTO	1
TRAAG VOERTUIG (NA OMVORMING)	1
<b>Total - Totaal</b>	<b>1817</b>

**Marques Trucks >=16t****Merken Trucks >=16t****New**

DAF	188
Volvo	169
Mercedes-Benz	120
MAN	105
SCANIA	70
Renault	48
Iveco	25
FIAT	15
Ford	11
BMW	9
Land Rover	6
Autres-Anderen	20
<b>Total - Totaal</b>	<b>786</b>

**Marques Trucks 3,5t à 16t****Merken Trucks 3,5t tot 16t****New**

Mercedes-Benz	32
Iveco	13
Renault	8
FIAT	7
MAN	4
Volvo	4
Ford	4
Land Rover	4
BMW	3
Autres-anderen	7
<b>Total - Totaal</b>	<b>86</b>

**Occasie**

Mercedes-Benz	92
Iveco	52
MAN	30
DAF	24
Renault	18
Volvo	18
Volkswagen	6
Hummer	4
Ford	3
Chrysler	3
Opel	2
Autres-anderen	14
<b>Total - Totaal</b>	<b>266</b>

**Occasie**

DAF	150
Volvo	138
MAN	131
SCANIA	102
Mercedes-Benz	94
Renault	34
Iveco	16
Chrysler	4
SCHMITZ CARGOBUL	2
Ford	2
Fiat	2
Autres-anderen	4
<b>Total général</b>	<b>679</b>

## Immatriculations européennes décembre 2022 (Union européenne + pays EFTA)

En décembre 2022, les immatriculations de voitures neuves dans l'U.E. ont augmenté de 12,8 %, marquant le cinquième mois de croissance consécutif cette année. Malgré ce résultat positif, seules deux régions des quatre marchés majeurs étaient en croissance. Les marchés automobiles allemand et italien ont connu une très belle fin d'année 2022, enregistrant des hausses à deux chiffres de respectivement 38,1 % et 21,0 %. L'Espagne en revanche a fortement décliné (-14,1 %) tandis que la France est restée stable (-0,1 %).

Globalement, en 2022, le marché des voitures de tourisme de l'Union européenne a décliné de 4,6 %, principalement sous l'influence de la pénurie de composants au cours du premier semestre de l'année. Bien que le marché se soit redressé d'août à décembre 2022, les volumes cumulés s'élèvent à 9,3 millions d'unités, soit le seuil le plus bas de la région depuis 1993, lorsque s'étaient immatriculé 9,2 millions d'unités. Parmi les quatre marchés majeurs, seule l'Allemagne est parvenue à croître en 2022 (+1,1 %), aidée par l'excellent résultat de décembre. Les trois autres marchés ont tous fait pire qu'en 2021, dont l'Italie qui fait face à plus forte baisse (-9,7 %), suivie de la France (-7,8 %) et de l'Espagne (-5,4 %).

*\* Données de Malte indisponibles*

Marque	Décembre 22	Décembre 21	Evolution en %	Part de marché 22/21
VW	2.789.828	2.957.738	- 5.7	24.7
STELLANTIS	2.052.543	2.377.398	- 13.7	18.2
RENAULT	1.061.560	1.093.448	- 2.9	9.4
HYUNDAI	1.060.989	1.018.637	+ 4.2	9.4
BMW	817.993	859.036	- 4.8	7.2
TOYOTA	805.952	760.071	+ 6.0	7.1
MERCEDES-BENZ	655.962	679.822	- 3.5	5.8
FORD	516.614	518.401	- 0.3	4.6
VOLVO	247.126	282.524	- 12.5	2.2
NISSAN	238.017	249.627	- 4.7	2.1
MAZDA	140.108	155.439	- 9.9	1.2
JAGUAR LAND ROVER	119.861	149.784	- 20.0	1.1
HONDA	67.144	68.346	- 1.8	0.6
MITSUBISHI	56.918	73.370	- 22.4	0.5

## Immatriculations véhicules neufs janvier 2023

CATEGORIES	01/2023	01/2022	D %	Cumul 01/2023	Cumul 01/2022	D %
Voitures	39.847	33.947	+17,38%	39.847	33.947	+17,38%
Véhicules utilitaires légers (<= 3,5 tonnes)	5.498	4.370	+25,81%	5.498	4.370	+25,81%
Véhicules utilitaires lourds (> 3,5 - < 16 tonnes)	82	77	+6,49%	82	77	+6,49%
- porteurs	79	76	+3,95%	79	76	+3,95%
- tracteurs routiers	3	1	+200%	3	1	+200%
Véhicules utilitaires lourds (>= 16 tonnes):	770	633	+21,64%	770	633	+21,64%
- porteurs	227	215	+5,58%	227	215	+5,58%
- tracteurs routiers	543	418	+29,9%	543	418	+29,9%
Semi-remorques	609	772	-21,11%	609	772	-21,11%
Remorques	681	803	-15,19%	681	803	-15,19%
Autobus/Autocars	30	30	-	30	30	-

Données : SPF Mobilité &amp; Transports - DIV - Traitement : FEBIAC

**IMMATRICULATIONS DE MOTOCYCLES, TRYCYCLES ET QUADRICYCLES NEUFS  
 INSCHRIJVINGEN VAN NIEUWE MOTORRIJWIELEN, DRIEWIELERS EN VIERWIELERS**

**JANVIER / JANUARI 2023**

MARQUES/MERKEN	JANVIER 2023	%	JANVIER 2022	%	EVOLT.% 2023/2022
BMW	302	19,52	249	16,54	21,29
HONDA	261	16,87	231	15,35	12,99
YAMAHA	120	7,76	134	8,90	- 10,45
KAWASAKI	102	6,59	103	6,84	- 0,97
KTM	79	5,11	89	5,91	- 11,24
PIAGGIO	79	5,11	78	5,18	1,28
TRIUMPH	77	4,98	57	3,79	35,09
HARLEY DAVIDSON	59	3,81	87	5,78	- 32,18
CF MOTO	43	2,78	48	3,19	- 10,42
KYMCO	37	2,39	48	3,19	- 22,92
DUCATI	36	2,33	54	3,59	- 33,33
SYM	35	2,26	43	2,86	- 18,60
ROYAL ENFIELD	28	1,81	29	1,93	- 3,45
SUZUKI	28	1,81	15	1,00	86,67
MOTO GUZZI	26	1,68	16	1,06	62,50
HUSQVARNA	23	1,49	27	1,79	- 14,81
APRILIA	19	1,23	14	0,93	35,71
BETA	18	1,16	13	0,86	38,46
BENELLI	16	1,03	11	0,73	45,45
BRP	16	1,03	9	0,60	77,78
ZONTES	11	0,71	7	0,47	57,14
MOTO MORINI	10	0,65	-	-	-
GAS GAS	9	0,58	10	0,66	- 10,00
INDIAN	8	0,52	8	0,53	-
MV AUGUSTA	8	0,52	4	0,27	100,00
HYOSUNG	7	0,45	3	0,20	133,33
FANTIC MOTOR	6	0,39	4	0,27	50,00
PEUGEOT	5	0,32	2	0,13	150,00
VENT	5	0,32	-	-	-
BRIXTON	4	0,26	8	0,53	- 50,00
ERIDER	4	0,26	-	-	-
MOTRON	4	0,26	6	0,40	- 33,33
POLARIS	4	0,26	6	0,40	- 33,33
SHERCO	4	0,26	4	0,27	-
BLUROC	3	0,19	-	-	-
JTC	3	0,19	-	-	-
SUPER SOCO	3	0,19	3	0,20	-
SUR-RON	3	0,19	-	-	-
XEV	3	0,19	-	-	-
ZERO MOTORCYCLES	3	0,19	1	0,07	200,00
ANDERE/AUTRES	36	2,33	84	5,58	- 57,14
<b>TOT.</b>	<b>1.547</b>		<b>1.505</b>		<b>2,79</b>