

PACIOLI



Le contrôle par l'employeur de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur les lieux du travail

Introduction

Le développement de l'internet et du courrier électronique dans les entreprises a bouleversé les habitudes et a contraint les praticiens à se pencher sur la difficile adéquation entre le pouvoir de surveillance de l'employeur et le respect du droit à la vie privée des travailleurs.

Les juridictions du travail ont dû trancher un nombre toujours plus important de litiges portant, pour la plupart, sur un licenciement pour motif grave d'un travailleur supposé avoir abusé du système de télécommunication mis à sa disposition¹.

Les décisions ont consacré des solutions divergentes, laissant planer une insécurité juridique en la matière, plongeant les acteurs dans une « zone grise » aux contours incertains².

Cette incertitude est d'autant plus dommageable que certaines activités de caractère privé peuvent être exercées durant les heures de travail, rémunérées comme tel, avec du matériel appartenant à l'employeur, en divulguant peut-être des informations confidentielles de l'entreprise à l'extérieur et en violant les bonnes mœurs et, de surcroît, sous la responsabilité de l'employeur qui doit répondre, sur la base de l'article 1384, alinéa 3 du code civil, du préjudice causé par ses préposés dans les fonctions auxquelles il les a employés³.

L'employeur risque dès lors de se voir inquiété par des tiers, victimes des agissements de son travailleur, par le biais d'une action en dommages et intérêts, dans l'hypothèse où son préposé aurait, par exemple par la voie d'un e-mail, transmis un virus, heurté les sentiments moraux ou religieux du destinataire, trafiqué des photos, violé des droits d'auteur, été coupable de diffamation, ...

Se pose ainsi la question cruciale des limites d'action des travailleurs et du pouvoir de contrôle, d'interdiction et de sanction dont disposerait l'employeur.

L'encadrement de ces pratiques et du pouvoir de l'employeur a été défini par la convention collective n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication et électroniques en réseau (ci-après dénommée « CCT 81 »)⁴.

Après avoir défini les normes applicables en la matière, dans lesquelles s'inscrit la CCT 81 (1), nous examinerons les conditions d'application de la convention collective (2), pour en déduire les conséquences d'un contrôle régulier ou irrégulier par l'employeur (3).

S O M M A I R E

• Le contrôle par l'employeur de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur les lieux du travail	1
• Comment mentionner le numéro d'entreprise?	6
• Banque carrefour des entreprises : Le numéro d'entreprise	7
• Lu pour vous	8
• Séminaires	8
• Contact	8

¹ Cour du travail Gand, 2^e chambre, 22/10/2001, *JTT*, 2002, p. 41 ; Cour du travail Gand, 7^e chambre, 4/4/2001, *JTT*, 2002, p. 49 ; Tribunal du travail Bruxelles, 2/5/2000, publié in « Le contrat de travail et la nouvelle économie », *CJB*, 2001, p. 303 et suivantes.

² T. CLAEYS, « L'utilisation des nouvelles technologies et de l'e-mail durant le contrat de travail – la notion de faute et son évolution dans l'exécution du contrat de travail », in « Le contrat de travail et la nouvelle économie », *op. cit.*, p. 287.

³ H. BARTH, « Contrôle de l'employeur de l'utilisation 'privée' que font ses travailleurs des nouvelles technologies de l'information et de communication au lieu de travail », *JTT*, 2002, p. 169.

⁴ CCT 81 du 26/4/2002, rendue obligatoire par arrêté royal du 21/6/2002 (*MB* du 29/6/2002).

1. Les normes applicables

La CCT 81 s'intègre dans un ensemble légal et réglementaire assurant, d'une part, le droit de l'employeur de contrôler les prestations du travailleur et, d'autre part, le droit du travailleur au respect de sa vie privée.

La convention collective de travail, loin de se substituer aux principes et normes existants, tend avant tout à y apporter un éclairage pragmatique ainsi que des précisions pratiques indispensables à la bonne fin des obligations des parties au contrat de travail.

Les dispositions les plus importantes peuvent être synthétisées comme suit :

- Les articles 2, 3, 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail imposent au travailleur d'exécuter le travail en se conformant aux instructions de l'employeur et sous son contrôle.
- L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme pose le principe du droit des individus au respect de la vie privée.
- L'article 22 de la Constitution garantit le droit de chacun au respect de la vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixées par la loi.
- L'article 109ter, D et E de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques et économiques, interdit aux tiers de prendre connaissance et d'utiliser des données transmises par la voie de télécommunications, sauf exceptions.
- L'article 314bis du code pénal interdit de prendre connaissance du contenu de la télécommunication privée ; est à cet effet considérée comme privée toute communication qui n'est pas destinée à être entendue par d'autres personnes que les participants à la télécommunication.
- La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel prévoit, entre autres, que ces données doivent être traitées de manière loyale et licite et collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues.

L'ensemble de ces normes révèle une volonté uniforme du législateur : garantir la protection de la vie privée des personnes, en définissant strictement les conditions d'une éventuelle ingérence par un tiers, en ce compris l'employeur, dans celle-ci.

Il y a une quasi-unanimité pour conclure à l'illégitimité d'une ingérence de l'employeur dans la vie privée des travailleurs, fût-ce en vue d'assurer une correcte exécution du contrat de travail

ou de protéger les intérêts de l'entreprise, qui seraient supérieurs à celui qu'a le travailleur au respect de sa vie privée.

Telle est également l'opinion de la jurisprudence : il a ainsi été jugé que les e-mails échangés entre collègues sur les lieux de travail ressortissent de leur vie privée au sens de la Convention européenne des droits de l'Homme. Le fait que les échanges privés se sont produits sur les lieux et pendant les heures de travail n'affecte pas leur protection. La circonstance qu'ils ont eu lieu à l'aide du matériel de l'employeur n'exclut pas non plus l'intangibilité du respect de la vie privée⁵.

2. Examen de la convention collective n° 81

La CCT 81 régit le contrôle et la surveillance des communications privées du travailleur, à l'exclusion des échanges professionnels effectués à l'aide des techniques de communication en réseau.

2.1. Le champ d'application de la CCT 81

a. Les communications professionnelles et privées

La CCT 81 exclut de son champ d'application les communications dont le caractère professionnel n'est pas contesté par le travailleur.

Elle ne définit cependant pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « communication privée » ou « communication professionnelle »⁶.

La CCT assouplit quelque peu la définition portée à l'article 109ter, D de la loi du 21 mars 1991 ainsi que par l'article 314bis du code pénal ; pour l'application de ces textes, les communications ou télécommunications sont privées lorsqu'elles ne sont pas destinées à être entendues par tout un chacun.

Ainsi, lorsqu'il n'y a pas d'équivoque sur le caractère professionnel du message, quant à son objet et son contenu, et que ce caractère professionnel n'est pas contesté par le travailleur, l'employeur peut les consulter sans autre procédure⁷.

b. Les communications électroniques en réseau

La CCT 81 est applicable aux données des communications électroniques en réseau, étant entendues au sens large et indépendamment du support sur lequel elles sont transmises ou reçues par un travailleur dans le cadre de la relation de travail⁸.

Il s'agit dès lors de toute transmission, émission ou réception de signes, signaux, écrits, images, sons ou données de toute nature, par fil, radioélectricité, signal d'initialisation optique, ou tout autre système électromagnétique⁹.

Entrent dès lors dans le champ d'application de la CCT les données relatives aux courriers électroniques, aux sites

⁵ Cf. notamment Tribunal du travail Bruxelles, 2/5/2000, *op. cit.* ; Cour du travail Bruxelles, 6/9/2001, *JTT*, 2002, p. 52.

⁶ Le rapport précédant le texte de la CCT prévoit que c'est au travailleur qu'il incombe de déterminer si la communication à laquelle il participe est ou non privée, en apportant une mention spécifique en ce sens dans l'objet du message (cf. rapport précédant le texte de la CCT 81, p. 9).

⁷ Rapport précédant la CCT 81, p. 9.

⁸ CCT 81, article 2.

⁹ Loi du 21 mars 1961, article 68, 4°.

internet visités, aux communications par le biais du « chat », ainsi que les données transmises à l'aide de téléphone mobile par le biais de systèmes dit « sms », « whap » ou « gprs ».

Par ailleurs, tombent seules sous l'application de la CCT les données de communication électronique, lesquelles regroupent l'identité de l'auteur, le destinataire, le moment et la durée de la communication. Pourraient également être considérées comme « données » la nature et la taille d'une éventuelle annexe¹⁰.

En revanche, le contenu de la communication est expressément exclu de tout contrôle, sauf strictes exceptions prévues par le texte (cf. 2.3).

2.2. Le contrôle par l'employeur et ses modalités

L'objet essentiel de la CCT 81 est de préciser les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé à procéder au contrôle des échanges privés effectués par le travailleur au moyen du réseau de communication électronique de l'entreprise.

Cette surveillance des données ne peut être effectuée qu'afin d'assurer la poursuite de certaines finalités (a), dans le respect du principe de proportionnalité (b) et moyennant une information préalable des travailleurs et de leurs représentants (c).

a. Le principe de finalité : les circonstances dans lesquelles le contrôle est admis

La CCT 81 énumère quatre catégories de finalités pour lesquelles le contrôle est admis :

- **Première finalité** : la prévention de faits illicites ou contraires aux bonnes mœurs.
L'employeur est autorisé à procéder à un contrôle en vue de prévenir la commission de faits illicites, diffamatoires, contraires aux bonnes mœurs et susceptibles de porter atteinte à la dignité¹¹.
- **Deuxième finalité** : la protection des intérêts de l'entreprise.
La surveillance est également autorisée en vue de la protection des intérêts économiques, commerciaux et financiers de l'entreprise, auxquels est attaché un caractère de finalité. Il s'agit ici de protéger les secrets de fabrique et d'affaires, du know-how, ainsi que les informations confidentielles de l'entreprise.
- **Troisième finalité** : la sécurité des systèmes informatiques.
Est admis le contrôle effectué en vue d'assurer la sécurité et/ou le bon fonctionnement technique des systèmes en réseau de l'employeur ainsi que la protection physique des installations de l'entreprise. Le contrôle peut aussi porter sur les coûts afférents à l'utilisation du réseau.

- **Quatrième finalité** : le respect des directives internes à l'entreprise.

Est permis le contrôle en vue de vérifier si le travailleur se conforme aux directives d'utilisation de l'internet et de l'e-mail fixées par l'employeur. Ces directives peuvent porter entre autres sur les catégories de sites dont la visite est autorisée, les périodes durant lesquelles l'utilisation privée des technologies de communication est autorisée, ...¹²

b. Le principe de proportionnalité : l'interdiction d'individualisation systématique des données

Le contrôle des données de communications électroniques en réseau ne peut en principe entraîner une ingérence dans la vie privée du travailleur, et doit en conséquence être réduit au minimum¹³.

L'employeur ne peut procéder à une individualisation systématique et préalable des données de communications électroniques en réseau.

Le contrôle ne pourra dès lors déboucher, dans un premier temps, à l'identification des travailleurs effectuant les consultations ou échangeant les courriers litigieux.

Est cependant toléré l'établissement périodique de listes générales portant sur les données relatives aux sites internet visités, sans identification a priori des ordinateurs au départ desquelles ces visites sont effectuées.

Si des abus sont constatés, l'employeur est autorisé, sur cette base, à identifier le travailleur fautif et à accomplir des devoirs complémentaires à son égard, moyennant le respect de la procédure d'individualisation (cf. *infra*).

Il en va de même pour la prise de connaissance du courrier électronique.

c. Le principe de transparence : l'information préalable des travailleurs et de leurs représentants

Avant la mise en œuvre du contrôle par l'employeur, la CCT lui impose une obligation d'information collective et individuelle :

- L'employeur doit informer le conseil d'entreprise de tous les aspects du contrôle¹⁴.

L'information collective doit au moins porter sur la politique de contrôle ainsi que les prérogatives de l'employeur et du personnel de surveillance, la ou les finalités poursuivies, la conservation ou non des données personnelles et leurs lieu et durée de conservation, de même que le caractère permanent du contrôle.

La forme que doit revêtir l'information n'est pas précisée ; si elle peut être fournie oralement, pour des raisons probatoires évidentes, l'employeur facilitera l'administration de la preuve, en cas de litige éventuel, par un écrit circonstancié.

¹⁰ Telle qu'une pièce jointe à un courrier électronique.

¹¹ Le commentaire de la CCT reprend les actes de piratage informatique, tel la prise de connaissance non autorisée de données relatives à la gestion du personnel, la consultation de sites internet à caractère pornographique, de sites incitant à la haine, à la ségrégation ou à la discrimination.

¹² Moyennant, en toute hypothèse, la communication spécifique et préalable au travailleur (cf. *infra*, point c.)

¹³ Article 6, CCT 81.

¹⁴ Article 7, CCT 81. A défaut de conseil d'entreprise, l'information est donnée au CPPT ; à défaut de CPPT, à la délégation syndicale ; en l'absence de délégation syndicale, les travailleurs sont directement informés.

- En sus de l'information collective susvisée, l'employeur doit informer chaque travailleur individuellement de l'exercice d'un contrôle et de ses modalités.

L'information collective doit ainsi être complétée par une information sur l'utilisation de l'outil mis à disposition des travailleurs pour l'exécution de leur travail, en ce compris les limites à l'information fonctionnelle, les droits, devoirs et obligations des travailleurs ainsi que les interdictions relatives prévues de l'utilisation des moyens de communication électronique en réseau de l'entreprise, de même que les sanctions prévues au règlement de travail en cas de manquement.

La CCT prévoit différents canaux de communication¹⁵, soit : les instructions générales par voie de circulaires, d'affichage, la mention dans le règlement de travail et/ou dans un règlement de travail individuel, voire même dans les consignes d'utilisation fournies à chaque utilisation de l'outil informatique.

2.3. Le contrôle du contenu des communications électroniques en réseau

Ainsi qu'il l'a été ci-avant précisé, la prise de connaissance du contenu des télécommunications est pénalement interdite, en ce compris les courriers électroniques échangés depuis le lieu de travail.

Les exceptions sont strictement limitées :

a. L'autorisation préalable de tous les participants

L'autorisation préalable de tous les participants est susceptible de lever l'interdiction de prise de connaissance du contenu des messages électroniques.

Cette autorisation doit cependant être expresse, de telle manière que le consentement exprimé par le biais d'une clause dans le règlement de travail ou dans le contrat serait insuffisant¹⁶.

b. L'autorisation légale

Selon certains, l'article 17, 2° de la loi du 3 juillet 1978, consacrant l'autorité de l'employeur, ainsi que l'article 16 de la même loi, imposerait à l'employeur d'assurer le respect des convenances et des bonnes mœurs sur les lieux de travail.

L'employeur pourrait ainsi être autorisé à prendre connaissance du contenu des télécommunications et même à en faire usage, sans le consentement préalable du travailleur, dès l'instant où la sauvegarde des bonnes mœurs ou le respect de la dignité des autres travailleurs le requiert¹⁷.

c. L'état de nécessité

Certains auteurs soutiennent que l'état de nécessité pourrait entraîner une exception à l'interdiction de prise de connaissance du contenu du message informatique¹⁸.

La commission d'une infraction d'une gravité extrême par le travailleur pourrait justifier que l'employeur prenne connaissance du contenu du message. Cette pratique ne serait cependant admise que si l'employeur a utilisé tous les autres moyens afin de prévenir ou interrompre la réalisation de l'infraction, sans succès¹⁹.

2.4. L'individualisation des données

A ce stade de la procédure prédécrite, l'employeur a connaissance des données échangées mais ignore l'identité du travailleur auquel ces données peuvent être attachées.

L'objet de la procédure d'individualisation consiste précisément dans l'identification du travailleur qui est à l'origine du transfert de données litigieux²⁰.

Deux procédures d'individualisation sont prévues :

• Procédure d'individualisation directe²¹

Lorsque l'employeur poursuit la réalisation d'une des trois premières finalités prévues par la CCT, à savoir la prévention d'actes illicites, la sauvegarde des intérêts économiques et financier de l'entreprise ou le maintien du bon fonctionnement et de la sécurité du réseau informatique, et qu'il a exercé un contrôle au départ anonyme, il est autorisé à identifier directement le travailleur, sans qu'une procédure d'information ou d'audition préalable ne doive être suivie.

L'employeur décidera alors des suites à réserver à cette individualisation : soit une audition du travailleur, le cas échéant assisté par une personne de choix ; soit l'application immédiate d'une sanction.

• Procédure d'individualisation indirecte

Si l'employeur poursuit le respect des directives relatives à l'usage de l'outil informatique au sein de l'entreprise, dès lors qu'il constate une irrégularité, il doit d'abord respecter une phase préalable d'information de tous les travailleurs.

Cette information a pour objet de porter à la connaissance de l'ensemble du personnel l'existence d'une « anomalie » et d'avertir le travailleur du fait qu'il sera procédé, sans autre avertissement, à une individualisation des données si un autre manquement est constaté.

¹⁵ Article 8, CCT 81.

¹⁶ P. LEDUC, « Le contrôle des communications données ou reçues par le travailleur », revue *Ubiquité*, 2000, part. 5/47.

¹⁷ O. RIJCKAERT, « Le contrôle de l'usage de l'internet et de l'e-mail sur les lieux de travail au regard de la convention collective n° 81 du 26 avril 2002 », *Bull. social du guide permanent*, 2002, n° 135, p. 21.

¹⁸ F. HENDRICKX, « Privacy en arbeidrecht – een analyse van en grondrecht in arbeidsverhoudingen », p. 242.

¹⁹ L'infraction visée pourrait recouvrir la distribution d'images pédophiles ou la divulgation de secrets de fabrication.

²⁰ Il échet de rappeler que, dès l'instant où un échange de données se situe dans la sphère professionnelle, il peut faire l'objet d'une individualisation par l'employeur sans respect de la procédure d'individualisation prévue par la CCT 81.

²¹ Article 15, CCT 81.

En cas d'irrégularité postérieure à cette information générale, l'employeur est autorisé à identifier le travailleur qui en est suspecté. Il doit ensuite l'entendre à ce propos, avant de prendre une éventuelle mesure. Cet entretien a pour objet de permettre au travailleur de faire part à l'employeur de ses objections vis-à-vis de sa décision ou de l'évaluation envisagée, ainsi que de s'expliquer sur l'utilisation faite par lui des moyens de communication électronique en réseau mis à sa disposition.

3. Les conséquences du contrôle – les sanctions

3.1. Sanctions en cas de contrôle irrégulier

En cas de contrôle irrégulier effectué par l'employeur, les sanctions que peut encourir ce dernier peuvent être synthétisées comme suit :

a. Sanctions pénales

L'employeur qui procéderait à un contrôle des télécommunications du travailleur, en méconnaissant les règles applicables en la matière, pourrait se voir appliquer une peine correctionnelle sur la base d'un des textes suivants :

- L'article 109ter, D de la loi du 21 mars 1991, prévoyant une amende de 50 à 50.000 EUR ;
- L'article 314bis du code pénal, prévoyant un emprisonnement de six mois à un an et/ou une amende de 4,96 à 247,89 EUR.
- L'article 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, prévoyant, en cas d'infraction à une CCT rendue obligatoire, un emprisonnement de huit jours à un mois et/ou une amende de 0,64 à 12,39 EUR.

b. Sanctions civiles

L'employeur pourrait également se voir condamné à verser au travailleur des dommages et intérêts pour immixtion illicite dans sa vie privée, sur la base de l'article 1382 du code civil.

D'un point de vue contractuel, l'employeur pourrait également être confronté à une demande d'indemnité de rupture, fondée sur l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sur la théorie de l'acte équipollent à rupture ou sur la résolution judiciaire du contrat de travail.

D'un point de vue probatoire, le contrôle abusif des moyens de communication par l'employeur pourrait l'empêcher de les produire dans le cadre d'une procédure judiciaire, par exemple dans le cadre d'un licenciement pour motif grave²³.

3.2. Sanctions en cas de contrôle régulier

Dans la mesure où un contrôle régulier par l'employeur laisse apparaître, dans le chef du travailleur, un manquement à ses obligations légales et/ou contractuelles, l'employeur pourrait, compte tenu de la gravité de la faute, opter pour une sanction disciplinaire, dans le respect des dispositions du règlement de travail²⁴, ou la rupture du contrat moyennant préavis ou indemnité, ou pour motif grave.

Il a ainsi été jugé que l'utilisation sans autorisation du matériel informatique de l'employeur à des fins privées, notamment en recevant ou en envoyant du courrier électronique, et ce pendant les heures de travail, était certainement fautif mais ne constituait pas un motif grave, compte tenu du nombre de courriers électroniques privés – 34 en 18 mois – qui n'était pas déraisonnable, compte tenu de l'utilisation généralement admise²⁵.

Il a par contre été décidé que le travailleur qui a consacré, pendant une période de trois semaines de travail, plus de 70 heures à la consultations de sites boursiers, lesquels n'avaient aucun rapport avec ses activités professionnelles, et qui a créé et utilisé des fichiers privés sur son ordinateur personnel, a en conséquence été valablement licencié pour motif grave²⁶.

L'employeur qui désirerait dès lors prendre appui sur une utilisation illicite du matériel informatique mis à la disposition du travailleur, sera avisé de respecter en amont les procédures de contrôle susvisées et, dans un deuxième temps, après s'être réservé les moyens probatoires adéquats, de faire usage d'une sanction proportionnée, dans le respect du règlement de travail qu'il aura veillé à modifier pour le rendre compatible à la CCT 81 et à l'application qu'il désire en faire au sein de l'entreprise.

Maître Michel STRONGYLOS
Avocat au Barreau de Liège
Octobre 2004

²² Articles 16 et 17, CCT 81.

²³ Sur ce point, cf. H. BARTH, *op. cit.*, p. 174 et Cour du travail Gand, 22/10/2001, précité.

²⁴ Rappelons à cet effet que le règlement de travail doit prévoir, en principe, l'application des sanctions au regard du comportement incriminé.

²⁵ Cour du travail Bruxelles, 19/4/1999, RG 70520/98.

²⁶ Tribunal du travail Bruxelles, 6/9/2001, *op. cit.*



Comment mentionner le numéro d'entreprise ?

Toutes les entreprises reprises ci-dessous, en ce compris les ASBL, assujetties à la TVA indiquent leur numéro d'entreprise en le faisant précéder de la mention «TVA BE».

Les entreprises ayant un numéro de TVA sans préfixe BE, sont dispensées d'indiquer les lettres BE. Dans ce cas, le numéro d'entreprise est seulement précédé de l'abréviation «TVA».

Entreprise personne physique

<u>Auparavant:</u>	<u>Actuellement</u>
TVA BE 123.456.789 RC Niv. 87.255	TVA 0123.456.789
TVA 123.456.789 RC Niv.	TVA BE 0123.456.789

Sociétés commerciales – personnes morales

<u>Auparavant:</u>	<u>Actuellement</u>
TVA BE 123.456.789 RC Bruxelles 256.687 OU	TVA BE 0123.456.789 RPM Bruxelles
TVA 123.456.789 RC Bruxelles 256.687	TVA 0123.456.789 RPM Bruxelles

Sociétés civiles et ASBL

<u>Auparavant:</u>	<u>Actuellement</u>
RSC Gand 45.266	0123.456.789 RPM Gand (Les ASBL non assujetties à la TVA n'ont pas d'obligation de mention, mais le système en vigueur pour les sociétés civiles peut être appliqué sur une base volontaire.)

Les Unités d'établissement

<u>Auparavant:</u>	<u>Actuellement</u>
Le numéro de registre de commerce de chaque unité d'établissement devait être indiqué sur les véhicules, les vitrines,...	La mention apparente du numéro d'entreprise derrière la vitre de chaque établissement ou des véhicules suffit.

Pour les entreprises non assujetties à la TVA, le numéro d'entreprise est indiqué sans préfixe. La mention se présente donc comme suit

<u>Auparavant:</u>	<u>Actuellement:</u>
RC. Bruxelles 256.879	0123.456.789

Mention des numéros de comptes bancaires

En ce qui concerne la mention des numéros de compte bancaire sur les documents de l'entreprise et les factures, rien n'est modifié

Compte bancaire: 001-2345678-99

- F Fortis – 250-2345678-99
- F KBC – 437-2345678-99
- F ING - 310-2345678-99

L'adresse de l'institution bancaire ne doit donc pas être mentionnée.

Pour chaque facturation transfrontalière de biens et de services au sein de la Communauté, le commerçant qui accepte le paiement par virement doit communiquer à ses clients son IBAN et le BIC de son institution, en exécution du règlement 2056/2001

Exemple:

Banque: 539-0075470-34

IBAN: BE 68 5390 0754 7034

BIC: BANKBEBB

Qu'est-ce que le numéro d'entreprise ?

Le numéro d'entreprise, introduit depuis le 1^{er} juillet 2003, est un **numéro d'identification unique** (10 positions numériques) attribué aux entreprises par la Banque-Carrefour des Entreprises. Alors qu'auparavant chaque administration attribuait son propre numéro d'identification, il n'y aura à terme plus qu'un seul numéro et ce, dans un souci de simplification administrative. Ce numéro remplace, d'ores et déjà, le numéro de Registre du Commerce, le numéro de Registre national des Personnes Morales ainsi que le numéro de TVA.

Qui reçoit un numéro d'entreprise ?

En principe, bénéficient d'un numéro d'entreprise les personnes suivantes: les personnes morales de droit belge; les personnes morales de droit étranger ou international qui disposent d'un siège en Belgique ou qui doivent se faire enregistrer en exécution d'une obligation imposée par la législation belge; toute personne physique, morale ou toute association qui en Belgique, soit agit en qualité d'entreprise commerciale ou artisanale, soit est soumise à la sécurité sociale en tant qu'employeur, soit est soumise à la TVA, soit exerce une profession intellectuelle, libre ou prestataire de services, en qualité d'indépendant.

Cependant, pour des raisons techniques, les titulaires de profession intellectuelle, libre ou prestataire de services, en qualité d'indépendant ne font pour l'instant pas l'objet d'un enregistrement dans la BCE. Ils n'auront donc pas de numéro d'entreprise sauf s'ils sont assujettis à la TVA ou à l'ONSS en tant qu'employeur.

Quelle est la forme du numéro d'entreprise ?

- Pour les entreprises créées avant le 1er juillet 2003, le numéro d'entreprise est le numéro de TVA ou le numéro de Registre national des Personnes Morales (numéro RNPM) précédé d'un 0.

AVANT	MAINTENANT
entreprise avec numéro de TVA "499.999.960"	"0499.999.960"
entreprise avec numéro RNPM "399.999.987"	"0399.999.987"

- Les entreprises créées après le 1er juillet 2003 reçoivent un nouveau numéro d'entreprise, commençant par 0. Pour les entreprises assujetties à la TVA, il s'agit en fait de leur numéro de TVA (précédé donc d'un 0.)

Remarquons toutefois que la mention du 0 constituant le premier chiffre du numéro d'entreprise est facultative et ce, jusqu'à ce que l'autorité fédérale communique une date à partir de laquelle elle sera obligatoire.

Où trouver le numéro d'entreprise?

Le SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie développe actuellement 2 applications internet (Private Search et Public Search) qui vous permettront de consulter les données de la BCE.

- ◆ A l'aide du Private search (recherche privée), chaque entreprise pourra prendre connaissance de l'ensemble des données, reprises dans la BCE, qui sont relatives à son entreprise ainsi qu'à ses unités d'établissement.
- ◆ Le Public Search (recherche publique), quant à lui, permettra à chaque individu ou à chaque entreprise de prendre connais-

sance des données d'identification de base d'une entreprise (à savoir, le numéro d'entreprise et les numéros d'unité d'établissement, la raison sociale de l'entreprise, sa dénomination commerciale, sa forme juridique, le type d'entreprise qu'elle constitue, son adresse sociale ainsi que le nombre d'établissements qu'elle détient).

Quels sont les changements concrets au 1^{er} janvier 2005?

L'utilisation du numéro d'entreprise sera obligatoire, à partir du 1er janvier 2005, dans les relations que les entreprises ont avec les autorités administratives et judiciaires, ainsi que dans les relations que ces dernières ont entre elles.

De plus, lorsqu'il s'agit d'une entreprise commerciale ou artisanale, tous les actes, factures, annonces, communications, lettres, ordres et autres pièces émanant d'elle devront toujours mentionner le numéro d'entreprise (cela ne concerne par exemple pas les publicités, les folders, mais bien les e-mails, fax). Cette indication devra également avoir lieu, de manière apparente, sur les bâtiments et étals utilisés pour l'exercice de l'activité commerciale ou artisanale ainsi que sur les moyens de transport utilisés principalement pour ces activités.

Cette obligation ne concerne cependant pas les numéros d'unités d'établissement.

Remarques concernant la TVA

L'Administration de la TVA demande aux entreprises d'utiliser **jusqu'au 31/12/2005** le numéro d'entreprise à **9 chiffres** en ce qui concerne leurs obligations de déclaration (déclaration TVA, listings clients, relevés intracommunautaires, etc.). A partir du 1/1/2006 et jusqu'au 31/12/2007, tant les numéros d'entreprises à 9 chiffres que ceux à 10 chiffres pourront être utilisés. Le 1/1/2008 (sous réserve), sera instauré le régime définitif des 10 chiffres obligatoires.

En ce qui concerne les opérations intracommunautaires, un régime transitoire similaire est prévu. Les entreprises sont priées d'utiliser **jusqu'au 31/3/2005** le numéro d'entreprise à **9 chiffres** pour leurs transactions avec d'autres Etats membres. La période transitoire durant laquelle les deux numéros pourront être utilisés débutera le 1/4/2005. L'utilisation des 10 chiffres sera obligatoire au 1/1/2008 (sous réserve).

Pour tout renseignement complémentaire, il vous est possible

- de vous adresser au Helpdesk de la Banque-Carrefour des Entreprises
Numéro de téléphone : 02/5486400
Helpdesk.BCE@mineco.fgov.be
- de consulter le site internet de la BCE (où vous trouverez notamment une série de réponses aux questions les plus fréquemment posées): www.mineco.fgov.be
- pour les entreprises commerciales et artisanales, de vous adresser au guichet d'entreprise de votre choix (la liste des guichets agréés se trouve sur notre site).



Lu pour vous

COPPENS (Pierre – François), L'entreprise face au droit fiscal belge, Bruxelles, Larcier, 2004, 768 p.

Le régime fiscal de l'entreprise quel que soit l'assujettissement auquel elle est soumise.

L'auteur aborde la matière selon un schéma novateur : celle-ci est présentée en trente-trois thèmes qui appréhendent le régime fiscal de l'entreprise sous tous les angles.

Le bénéfice fiscal d'une entreprise, les plus-values, les provisions, les frais professionnels, la procédure fiscale, l'assiette et le calcul de l'impôt, les réorganisations de sociétés, le droit fiscal international constituent les principaux thèmes de l'ouvrage, traités de manière didactique et vivante. La problématique du droit européen dans le quotidien de l'entreprise est également étudiée.

Une approche originale :

Chaque thème comporte une synthèse de la matière, des développements techniques et est accompagné d'une bibliographie détaillée. En vue de donner une approche pratique, la technique de déclaration fiscale est exposée. L'auteur met à la disposition du lecteur les modèles de déclaration à l'IPP, Isoc et l'INR /soc.

Prix : 149 EUR

Où commander ?

ACCES+, Fond Jean Pâques, 4, B – 1348 Louvain-la-Neuve

Tél. : 010/48.25.00 – Fax : 010/48.25.19

E-mail : acces+cde@deboeck.be



Séminaires

10/01/2005	Bruxelles	Cycle Fiscal I. Soc. – M. Dewael	OECCBB – Tél. : 02/343.02.12 - Fax : 02/343.09.43
11/01/2005	Bruxelles	Cycle IAS – M. Servais	OECCBB – Tél. : 02/343.02.12 - Fax : 02/343.09.43
13/01/2005	Bruxelles	Cycle Fiscal IPP – M. Rosoux	OECCBB – Tél. : 02/343.02.12 - Fax : 02/343.09.43
17/01/2005	Bruxelles	Cycle Fiscal I. Soc. – M. Dewael	OECCBB – Tél. : 02/343.02.12 - Fax : 02/343.09.43
18/01/2005	Bruxelles	Forum Comptable et fiscal – M. Colmant et M. Delvaux	OECCBB – Tél. : 02/343.02.12 - Fax : 02/343.09.43
19/01/2005	Bruxelles	Cycle Stage année 1	OECCBB – Tél. : 02/343.02.12 - Fax : 02/343.09.43
20/01/2005	Bruxelles	Cycle Fiscal IPP – M. Rosoux	OECCBB – Tél. : 02/343.02.12 - Fax : 02/343.09.43
24/01/2005	Bruxelles	Cycle Fiscal I. SOC. – M. Dewael	OECCBB – Tél. : 02/343.02.12 - Fax : 02/343.09.43



Contact

- Comptable - fiscaliste agréé, 34 ans, 11 ans d'expérience, cherche quelques heures / semaines dans P.M.E. ou fiduciaire.
Tél. : 0473/307.483
- Fiduciaire situé dans la région Bruxelloise (Nord de Bruxelles), possédant infrastructure complète recherche travail en sous-traitance. Nous sommes ouverts à toutes propositions. Tél. : 0477/752.990
- Fiduciaire située à Wauthier-Braine cherche collaboration avec un comptable-fiscaliste dans la région de Braine l'Alleud, Waterloo.
Tél. : 02/533.09.04 – Fax : 02/537.26.84
E-mail : roland.nagels@cogemas.be
- Comptable-fiscaliste agréée, francophone, 28 ans de pratique, désire prendre contact avec comptable / petite fiduciaire dans un but de reprise

à court ou à moyen terme. Communes de Woluwé Saint-Pierre et Saint-Lambert, Auderghem, Kraainem et Wezembeek-Oppem.

Tél. : 02/779.92.61 – Fax : 02/779.82.89. E-mail : geco@skynet.be

- Licencié en sciences commerciales, très bonne expérience comptable et gestion PME, possédant sa propre infrastructure (POPSY) et une connaissance approfondie d'ORBIS, BOB, EXCELL, WORD, recherche travail en sous-traitance ou collaboration. Région Sud de Bruxelles ou Brabant Wallon.
Tél. : 0485/76.76.37.
- Cabinet de comptabilité et de fiscalité de quinze personnes situé à Uccle, recherche un comptable diplômé, de plus de 35 ans, pour occupation temps plein. Nous demandons une expérience de dix ans minimum en fiduciaire. Merci d'envoyer votre CV à brigitte@stratifi.be

Aucun extrait de cette publication ne peut être reproduit, introduit dans un système de récupération ou transféré électroniquement, mécaniquement, au moyen de photocopies ou sous toute autre forme, sans autorisation préalable écrite de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois engager sa responsabilité. Editeur responsable : Marcel-Jean PAQUET, I.P.C.F. - Avenue Legrand 45, 1050 Bruxelles • Tél. 02 626 03 80 • Fax 02 626 03 90 • E-mail : info@ipcf.be • Internet : www.ipcf.be. Rédaction : Valérie CARLIER, Geert LENAERTS, José PATTYN. Comité scientifique : Professeur P. MICHEL, Ecole d'Administration des Affaires de l'Université de Liège, Professeur C. LEFEBVRE, Katholieke Universiteit Leuven.