

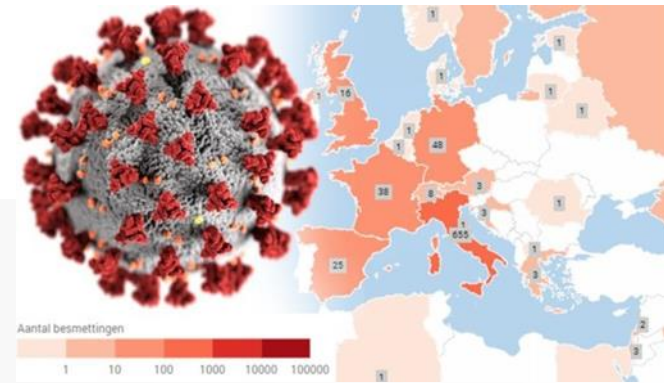
Update Corona

Na de zomer en de “tweede golf”

► **Inger Verhelst**
Advocaat – Vennoot

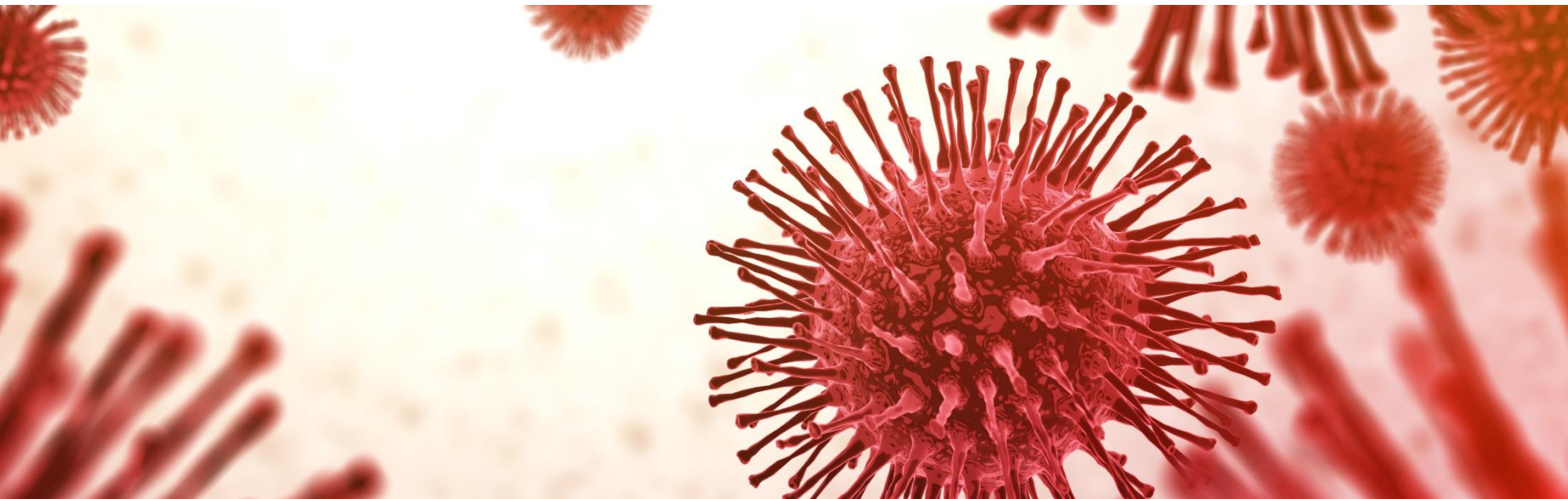
USG People – 27 augustus 2020

Inhoud

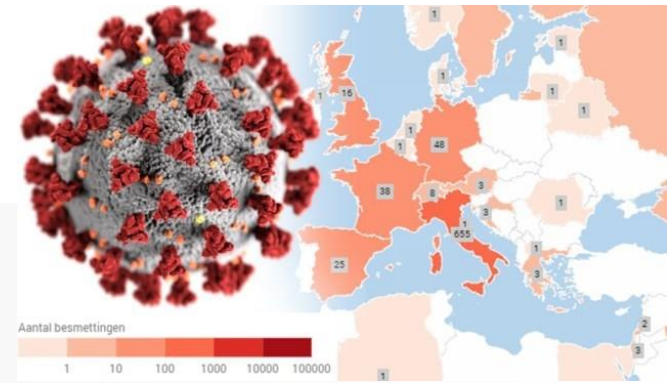


- Waar staan we nu?
- Telewerk: verplicht of aanbevolen?
- Tijdelijke werkloosheid vanaf 1 september
- Uitstel van de sociale verkiezingen
- Corona-ouderschapsverlof
- Steunmaatregelen om ontslagen te vermijden (arbeidsduurvermindering)

Waar staan we nu?



Facts & figures

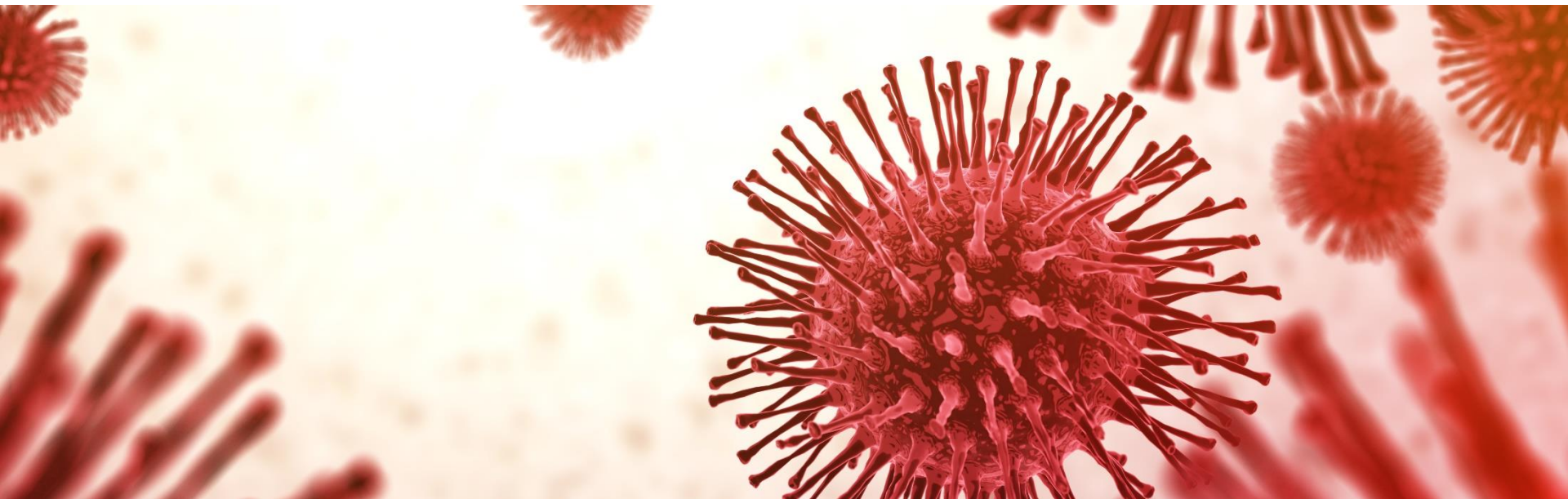


- December 2019: virus ontstaan in Wuhan (China)
 - Oorsprong China, vervolgens Europa (Italië) naar rest van de wereld
 - Wereldwijd meer dan 23 mln gekende besmettingen en meer dan 800.000 mensen overleden
 - België: meer dan 82.000 besmettingen; bijna 10.000 overlijdens

- ‘Lock-down’ maatregelen van 18 maart tot 3 mei 2020:
 - Sluiting van horeca, niet-essentiële winkels en annulatie grote publieke evenementen
 - Verplicht telewerk en social distancing
 - Cruciale sectoren: maximale inspanningen

- Sinds 4 mei 2020: versoepeling in fasen
 - Telewerk sterk aanbevolen en social distancing regels maximaal respecteren
 - Preventiemaatregelen uitwerken op basis van Generieke Gids
 - 29 juli 2020: strengere maatregelen tijdens “tweede golf” (Provincie Antwerpen)

Is telewerk verplicht of aanbevolen?



Huidige situatie: “sterk aanbevolen” telewerk

- Van verplicht naar aanbevolen tot “sterk aanbevolen” : telewerk is de norm
- Indien telewerk niet mogelijk:
 - Maatregelen om ervoor te zorgen dat de regels inzake social distance, met name 1,5 meter tussen elke persoon, “maximaal” (niet-essentiële ondernemingen) of “in de mate van het mogelijke” (essentiële ondernemingen) worden nageleefd
- Ten minste een gelijkwaardig beschermingsniveau: gezondheids- en veiligheidsmaatregelen van materiële, technische en/of organisatorische aard – Generieke Gids Covid 19
- Afwijkingen mogelijk : verplicht telewerk in de provincie Antwerpen (29 juli tot 12 augustus 2020)

Is het sterk aanbevolen telewerk structureel of occasioneel?

➤ Belang van het onderscheid:

- Structureel telewerk
 - Indien veralgemeend, informatie en consultatie OR
 - Individuele schriftelijk overeenkomst met werknemer
 - Terbeschikkingstelling van pc met toebehoren en/of of vergoeding
- Occasioneel telewerk
 - Exceptioneel, punctueel
 - Geen individuele schriftelijke overeenkomst verplicht
 - Geen wettelijke verplichting om het materiaal of de kosten te vergoeden (facultatief)

➤ Corona - telewerk = *sui generis*:

- Blijft occasioneel telewerk tijdens de corona-maatregelen – opgelet: beperkt tot deze periode
- MAAR FOD WASO:
 - Indien lange termijn: aangewezen om beleid uit te werken
 - Werkgever zou werknemer in principe nodige materiaal moeten ter beschikking stellen om functie uit te oefenen

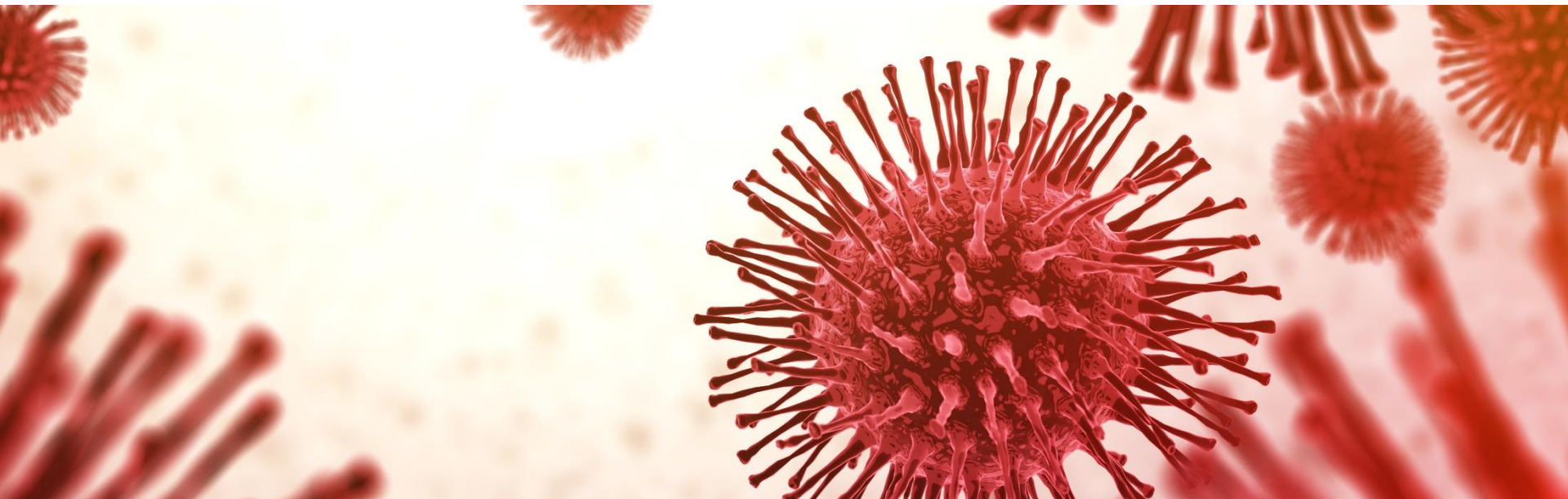
Hoe het corona-telewerk vergoeden?

- Geen wettelijke verplichting om een afzonderlijke vergoeding toe te kennen – check wat er bestaat binnen de onderneming
- RSZ en fiscus aanvaarden een aantal forfaitaire vergoedingen:
 - 129,48 EUR voor bureaunkosten (kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaumateriaal, enz.)
 - 20 EUR per maand voor professioneel gebruik van de privé PC van de werknemer
 - 20 EUR per maand voor professioneel gebruik van de privé internetaansluiting van de werknemer
 - Andere kosten: mogelijk maar verantwoord worden
- ▶ Check impact andere vergoedingen
 - Woon-werk
 - Parkingkosten
 - Bedrijfswagen
 - ...

Noodzakelijk om een policy op te stellen?

- Geen wettelijke verplichting
- Veel bedrijven overwegen om occasioneel telewerk om te zetten naar structureel telewerk: individuele afspraken zijn nodig, maar de policy heeft als meerwaarde dat er al duidelijke regels zijn
 - Bv. activiteiten waarvoor telewerk niet mogelijk is, uitgesloten functies, ...

Tijdelijke werkloosheid vanaf 1 september



Wat gebeurt er na 31 augustus?

13 maart 2020

31 augustus 2020

Stelsel tijdelijke werkloosheid wegens Corona-overmacht

Wat na 31 augustus?

- ▶ Corona-werkloosheid tot 31/12
- ▶ “Gewone” economische werkloosheid voor bedienden
- ▶ Overgangsregeling economische werkloosheid voor bedienden
- ▶ Economische werkloosheid voor arbeiders
- ▶ “Gewone” overmacht

1. Corona-werkloosheid (tot 31 december 2020)

1. Voorwaarden

De onderneming moet:

- behoren tot een sector die nog bijzonder lijdt onder beperkende maatregelen die opgelegd worden door de overheid

OF

- minstens 20% werkloosheidsdagen hebben gehad in het 2^{de} kwartaal 2020

Betrokken kwartaal	Globaal aantal aan de RSZ aan te geven dagen voor arbeiders en bedienden ⁽¹⁾		Aantal aan de RSZ aan te geven dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken en wegens overmacht corona ⁽²⁾
02/2020	0,2 * (..... dagen) =	≤	/..... dagen

⁽¹⁾ DMFA-dagen code 1, 2, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 60, 61, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 en 77

⁽²⁾ DMFA-dagen code 71, 76 en 77

1. Corona-werkloosheid (tot 31 december 2020)

2. Aanvraagprocedure

- Document C106A - HGO indienen bij de RVA
- Per e-mail te bezorgen aan het werkloosheidsbureau van de maatschappelijke zetel
- Bevestiging RVA

Betreft: Uitzonderlijk hard getroffen onderneming/sector - verder gebruik van de vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid overmacht corona
Ondernemingsnummer : ██████████

Mevrouw, Mijnheer,

Wij ontvingen op 06/08/2020 een formulier C106A-CORONA-HGO, waarin u aantoont dat u behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector of een uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent als gevolg van de coronapandemie.

Ik deel u mee dat u op grond van de overgemaakte gegevens beschouwd wordt als een uitzonderlijk hard getroffen onderneming, of als een onderneming behorend tot een uitzonderlijk hard getroffen sector, en dat u tot en met 31.12.2020 verder gebruik kunt maken van de vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid overmacht corona.

1. Corona-werkloosheid (tot 31 december 2020)

3. Formaliteiten tijdens gebruik

- Kennisgeving aan de werknemers
 - Individueel of collectief
 - Ten laatste de dag voorafgaand aan de schorsing wegens tijdelijke werkloosheid
 - Inhoud
 - De periode waarop de kennisgeving betrekking heeft
 - De dagen van tijdelijke werkloosheid en de dagen van arbeidsprestaties
- Ondernemingsraad (of vakbondsafvaardiging) informeren
- Werknemer informeren over formaliteiten voor uitkering
- ASR scenario 5

1. Corona-werkloosheid (tot 31 december 2020)

4. Voor- en nadelen



Voordelen	Nadelen
Weinig formalistisch	Beperkt in tijd
Geen toeslag door de werkgever	
Identiek voor arbeiders en bedienden	
Gelijkstelling vakantie (1/2 - 30/6 !)	

2. Overgangsregeling economische werkloosheid - bedienden

1. Voorwaarden

► De onderneming moet

- een daling hebben van 10% van de omzet of de productie (vergelijking 2^{de} kwartaal 2019 met 2^{de} kwartaal 2020)

EN

- gebonden zijn door een cao of ondernemingsplan

EN

- twee vormingsdagen per maand aanbieden aan de werknemers

2. Overgangsregeling economische werkloosheid bedienen

2. Aanvraagprocedure

- ▶ Cao of ondernemingsplan opmaken
 - Sector-cao (nationale cao nr. 147 – liep af op 30 juni 2020)

 - Ondernemings-cao
 - Indien na 14 dagen geen cao = ondernemingsplan

 - Ondernemingsplan
 - Via modelformulier
 - Aangetekend overmaken aan FOD WASO ofwel via de online applicatie (elektronische ondertekening)

- ▶ Document C106A – Corona overgangsstelsel indienen bij RVA
 - Per aangetekend schrijven en per mail

2. Overgangsregeling economische werkloosheid bedienen

3. Formaliteiten vóór gebruik

- ▶ Kennisgeving aan de RVA
 - Minstens 7 dagen vóór de eerste werkloosheidsdag
 - Elektronisch (www.socialsecurity.be)

- ▶ Kennisgeving aan de werknemers
 - Minstens 7 dagen vóór de eerste werkloosheidsdag
 - Aanplakking op een goed zichtbare plaats in de gebouwen van de onderneming
 - Alternatief: individueel aan elke betrokken werknemer apart

- ▶ Communicatie economische redenen aan de OR of bij ontstentenis aan de VA

2. Overgangsregeling economische werkloosheid bedienen

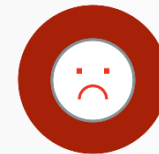
4. Duurtijd van de schorsingsregeling

- ▶ Volledige schorsing: gedurende maximaal 24 kalenderweken
- ▶ Gedeeltelijke schorsing (minstens 2 werkdagen per week): maximaal 34 kalenderweken



2. Overgangsregeling economische werkloosheid bedienden

5. Voor- en nadelen



Voordelen	Nadelen
Geen goedgekeurd ondernemingsplan nodig (sneller)	Twee vormingsdagen
Gelijkstelling vakantie	Beperkt in tijd (tot 31/12)
	Supplement te betalen door WG

3. Gewone economische werkloosheid bedienen

1. Voorwaarden

- ▶ Een onderneming in moeilijkheden:
 - Daling omzet met 10%; of
 - Daling productie met 10%; of
 - Vermindering van de bestellingen met 10%; of
 - Minstens 10% van de arbeiders zijn in tijdelijke werkloosheid om economische redenen; of
 - Erkenning door de Minister van Werk als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden.

EN

- ▶ Gebonden zijn door een cao of ondernemingsplan

3. Gewone economische werkloosheid bedienen

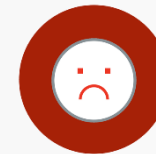
2. Duurtijd van de schorsingsregeling

- ▶ Volledige schorsing: gedurende maximaal 16 kalenderweken
- ▶ Gedeeltelijke schorsing (minstens 2 werkdagen per week): maximaal 26 kalenderweken



3. Gewone economische werkloosheid bedienden

3. Voor- en nadelen



Voordelen	Nadelen
Mogelijkheid om de tijdelijke werkloosheid te regelen voor onmiddellijk een periode van 1 jaar (niet beperkt tot 31/12/2020)	Goedgekeurd ondernemingsplan nodig
Geen vormingsdagen	Supplement door WG
Gelijkstelling vakantie	

4. Economische werkloosheid arbeiders

1. Voorwaarden

- ▶ Onderneming zijn in economische moeilijkheden
 - Iedere economische reden die een gebrek aan werk veroorzaakt kan worden ingeroepen

4. Economische werkloosheid arbeiders

2. Duurtijd van de schorsingsregeling

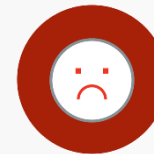
- ▶ Volledige schorsing: maximum 4 weken (8 weken – overgangsregeling tot 31/12/2020)

- ▶ Gedeeltelijke schorsing
 - Grote schorsing: maximum 3 maanden (18 weken – overgangsregeling tot 31/12/2020)
 - Minder dan 3 dagen werk per week // minder dan 1 op 2 weken

 - Kleine schorsing: maximum 12 maanden
 - Minstens 3 dagen werk per week // minstens 1 op de 2 weken

4. Economische werkloosheid arbeiders

3. Voor- en nadelen




Voordelen	Nadelen
Niet beperkt tot 31/12/2020	Toeslag
Gelijkstelling vakantie	

5. “Gewone” overmacht

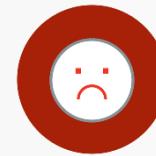
1. Voorwaarden

- Plotse, onvoorziene gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van partijen

- Huidige relevantie  quarantaine
 - Bij terugkomst uit vakantie uit oranje of rode zone
 - Let wel: geen verbod (rode zone) bij vertrek
 - Bij contact-tracing
 - Quarantainegetuigschrift is noodzakelijk

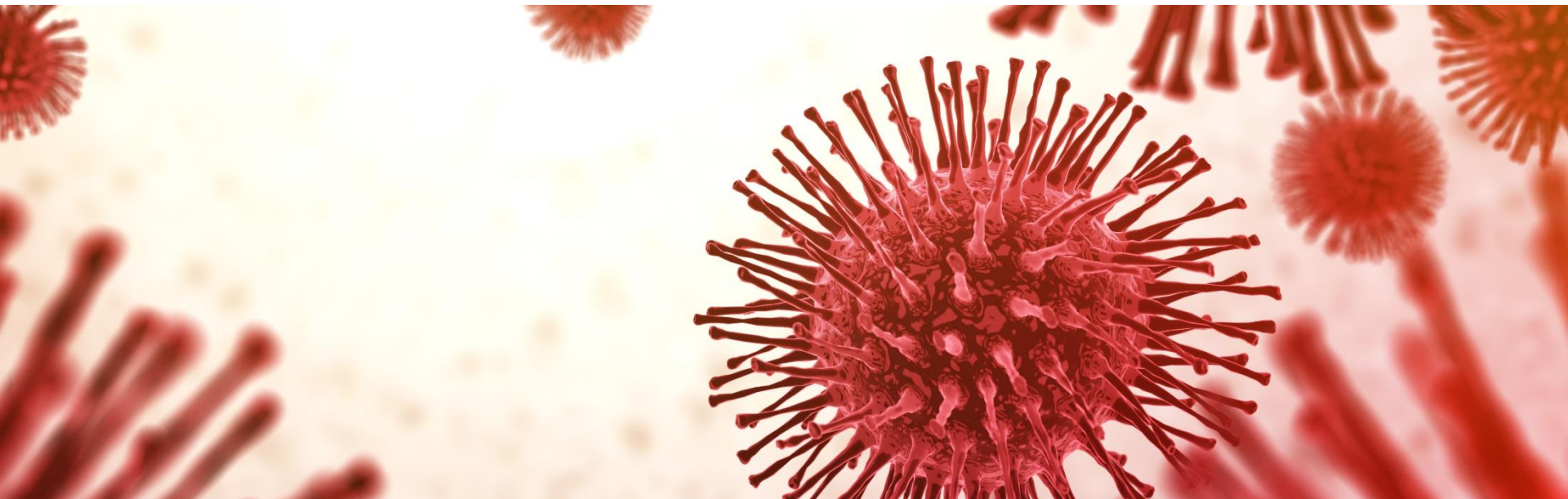
5. “Gewone” overmacht

2. Voor- en nadelen



Voordelen	Nadelen
Weinig formalistisch	Beperkt toepassingsgebied
Geen toeslag te betalen door WG	Geen gelijkstelling vakantie
Identiek voor arbeiders en bedienden	

Uitstel van de procedure voor de sociale verkiezingen



Wanneer?

- ▶ De verkiezingen zullen plaatsvinden in de periode **van 16 tot en met 29 november 2020**.
 - ▶ De nieuwe dag Y volgt uit de oorspronkelijk gekozen (eerste) dag Y. De datum kan **uiterlijk op de nieuwe dag X+29** met akkoord van de bestaande OR/CPBW (conform het huishoudelijk reglement) gewijzigd worden binnen de wettelijke periode. Bij gebreke aan organen, kan de WG de datum eenzijdig wijzigen.
 - ▶ De oorspronkelijk vastgestelde uurregeling blijft behouden, maar kan **uiterlijk op de nieuwe dag X+29** gewijzigd (niet ingekort) worden met akkoord van de bestaande OR/CPBW (conform het huishoudelijk reglement). Bij gebreke aan organen, kan de WG de uurregeling eenzijdig wijzigen (niet inkorten).
- Download uw nieuwe kalender op www.socialelections.be



Oorspronkelijke dag Y	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
Nieuwe dag X+29	16-09	17-09	18-09	19-09	20-09	21-09	22-09	23-09	24-09	25-09	26-09	27-09	28-09	29-09
Nieuwe dag Y	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11



Bestaande OR en CPBW en huidige beschermde werknemers

- ▶ De bestaande OR/CPBW blijven verder functioneren totdat de nieuw verkozen organen geïnstalleerd zijn (d.w.z. ten laatste op de nieuwe dag Y+45)
- ▶ De personeelsafgevaardigden en niet-verkozen kandidaten uit 2016 behouden hun bescherming
 - Uitzondering: niet-verkozen kandidaten in 2016 die bij de vorige verkiezing ook niet verkozen waren → hun bescherming nam normaal gezien een einde in mei 2018

Oorspronkelijke dag Y	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
Nieuwe dag Y	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11
Nieuwe dag Y+45	31-12	01-01	02-01	03-01	04-01	05-01	06-01	07-01	08-01	09-01	10-01	11-01	12-01	13-01



Aanplakking van de kandidatenlijsten

Indiening van de lijsten

- Uiterste datum indienen kandidatenlijsten was de **oorspronkelijke dag X+35** (check!)
- Hoe?
 - Per (aangetekende) post verstuurd (datum verzending telt)
 - Overhandigd aan de werkgever (datum overhandiging telt)
 - Elektronisch (werkgever ontvangt deze via e-box of e-mail)
- Proportionele vertegenwoordiging ♂ en ♀ kandidaten
- Roepnamen mogen toegevoegd worden

Oorspronkelijke dag Y	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
Oorspronkelijke dag X+35	17-03	18-03	19-03	20-03	21-03	22-03	23-03	24-03	25-03	26-03	27-03	28-03	29-03	30-03
Nieuwe dag Y	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11



Aanplakking van de kandidatenlijsten

Nieuwe dag X+40

- Aanplakking kandidatenlijsten
- Aanplakking mag in bijzijn van vertegenwoordiger organisatie die kandidaten heeft voorgedragen
- Tweede en derde aanplakking uiterlijk **nieuwe dag X+56** en **nieuwe dag X+77**

Oorspronkelijke dag Y	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
Nieuwe dag X+40	27-09	28-09	29-09	30-09	01-10	02-10	03-10	04-10	05-10	06-10	07-10	08-10	09-10	10-10
Nieuwe dag Y	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11



Wijzigingen aan de kandidatenlijsten

- ▶ De termijnen voor de intrekking van de kandidatuur, de interne klacht of het beroep voor de arbeidsrechtbank hervatten volgens de nieuwe verkiezingskalender
- ▶ Na een **klacht** tegen een kandidatenlijst: wijziging van de kandidatenlijst **op de nieuwe dag X+54**
- ▶ **Vervanging** blijft mogelijk **tot de nieuwe dag X+76** in geval van:
 - Overlijden kandidaat
 - Ontslag door de kandidaat uit de onderneming
 - Ontslag door de kandidaat uit de vakbond
 - Wijziging van categorie
 - Intrekking kandidatuur – uiterlijk **op de nieuwe dag X+47**

Oorspronkelijke dag Y	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
Nieuwe dag X+47	04-10	05-10	06-10	07-10	08-10	09-10	10-10	11-10	12-10	13-10	14-10	15-10	16-10	17-10
Nieuwe dag X+76	02-11	03-11	04-11	05-11	06-11	07-11	08-11	09-11	10-11	11-11	12-11	13-11	14-11	15-11

Nieuwe occulte periode

- ▶ **Nieuwe occulte periode vanaf de nieuwe dag X tot en met de nieuwe dag X+76:** de kandidaat die uiterlijk op de nieuwe dag X+76 wordt voorgedragen ter vervanging van een kandidaat die op dag X+35 was voorgedragen, geniet de **ontslagbescherming reeds vanaf de nieuwe dag X**
- ▶ **! Vervanger uiterlijk op dag X+76** mag **niet** ontslagen zijn in de periode vanaf de oorspronkelijke dag X+36 tot **vóór** de nieuwe dag X

Oorspronkelijke dag Y	11-05	12-05	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05
Nieuwe dag Y	16-11	17-11	18-11	19-11	20-11	21-11	22-11	23-11	24-11	25-11	26-11	27-11	28-11	29-11
Nieuwe dag X	18-08	19-08	20-08	21-08	22-08	23-08	24-08	25-08	26-08	27-08	28-08	29-08	30-08	31-08
Nieuwe dag X+76	02-11	03-11	04-11	05-11	06-11	07-11	08-11	09-11	10-11	11-11	12-11	13-11	14-11	15-11

Nieuwe occulte periode

Oorspronkelijke dag X+35 tot vóór
nieuwe dag X

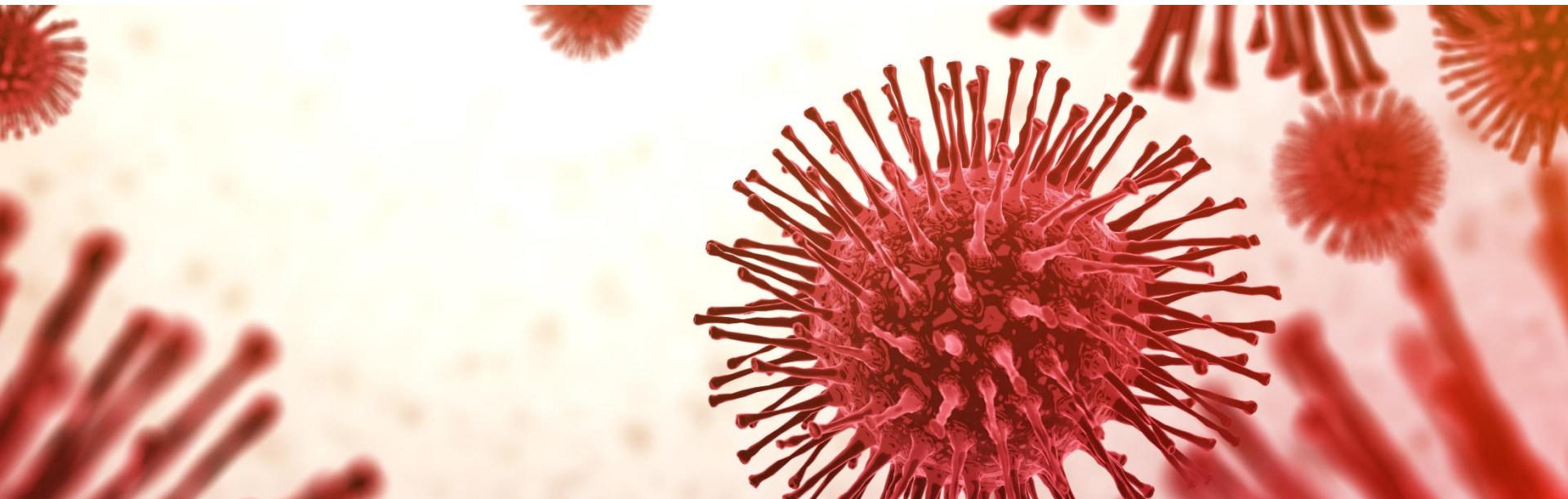
Vanaf nieuwe dag X tot en met
nieuwe dag X+76

Na nieuwe dag X+76



Oorspronkelijke dag X+35	17-03	18-03	19-03	20-03	21-03	22-03	23-03	24-03	25-03	26-03	27-03	28-03	29-03	30-03
Nieuwe dag X	18-08	19-08	20-08	21-08	22-08	23-08	24-08	25-08	26-08	27-08	28-08	29-08	30-08	31-08
Nieuwe dag X+76	02-11	03-11	04-11	05-11	06-11	07-11	08-11	09-11	10-11	11-11	12-11	13-11	14-11	15-11

Corona-ouderschapsverlof



Doelstelling

- Tegemoetkomen aan de behoefte om een oplossing te vinden voor de opvang van kinderen voor ouders die telewerken of die geconfronteerd worden met toegenomen werkvolumes
- Afwijking van de "gewone" ouderschapsverlofregeling: verlof dat sneller en door een groter aantal werknemers opgenomen kan worden.



Stelsel

- ▶ Anciënniteit: werknemers gebonden door een AO sinds minstens 1 maand
- ▶ Vermindering: vermindering tot halftijds of 4/5 – mits akkoord werkgever
- ▶ Voor wie: ouder van een kind dat de leeftijd van 12 jaar (of in principe 21 jaar voor gehandicapte kinderen) nog niet heeft bereikt.
- ▶ Timing:
 - 1 mei 2020 tot 30 juni 2020
 - Verlenging: van 1 juli 2020 tot 30 september 2020 (inbegrepen)
 - Vanaf 1 juli 2020 - alleenstaande ouders/ouders van een gehandicapt kind - mogelijkheid tot voltijds ouderschapsverlof

Interessant stelsel voor de werknemer

- ▶ Wordt niet aangerekend op het “gewone” ouderschapsverlof
- ▶ Hogere overheidsuitkering
- ▶ Geen maximale duurtijd
- ▶ Weinig formaliteiten voor de aanvraagprocedure

Omzetting of schorsing van het “gewone” ouderschapsverlof naar coronaverlof

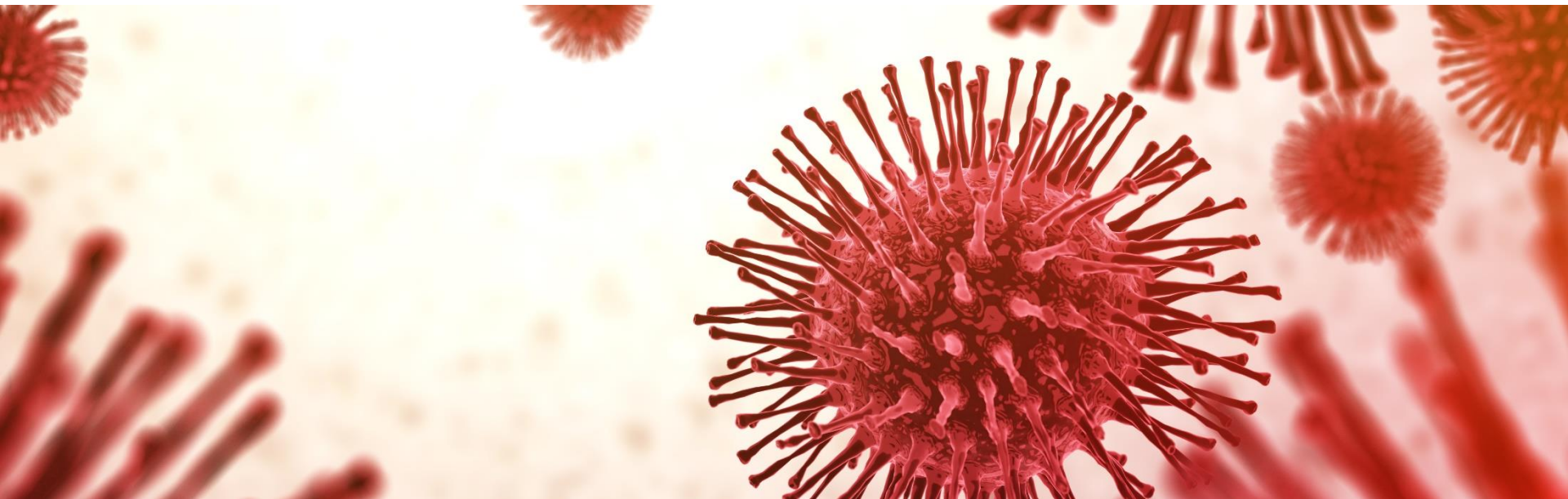
- Akkoord van de werkgever noodzakelijk
- Mogelijkheid tot hervatting van de vorige schorsingsregeling indien de periode van corona-ouderschapsverlof niet de gehele oorspronkelijke schorsing dekt
- Omgezette periode wordt niet meegerekend voor ouderschapsverlof/gewone schorsingsregeling

Geniet de werknemer van een bescherming tegen ontslag?

- ▶ Ja

- ▶ Beschermingsmechanisme vergelijkbaar met het klassieke stelsel:
 - Motief vreemd aan het verlof of dringende reden
 - Beschermingsperiode: vanaf schriftelijke kennisgeving aan werkgever tot 3 maanden na het einde van het verlof
 - Sanctie: forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon

Collectieve arbeidsduurvermindering



Voor welke ondernemingen en hoe?

- Onderneming in moeilijkheden of herstructurering
 - Erkenningaanvraag noodzakelijk
- Mechanisme
 - Arbeidsduurvermindering van 1/4 of 1/5, eventueel in combinatie met een vierdagenweek
- Minimuminhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement - inzoomen op bepaalde vermeldingen
 - Referentie toepasselijke COVID-wetgeving
 - begindatum (niet vroeger dan 1 juli 2020);
 - einddatum (maximum één jaar);
 - Looncompensatie

Gevolgen in cijfers?

▶ Looncompensatie

- Minstens gelijk aan $\frac{3}{4}$ van het bedrag van de forfaitaire vermindering van de socialezekerheidsbijdragen
- Werknemer wordt nog steeds als voltijds beschouwd - naleving van de minimumbarema's

▶ Vermindering sociale zekerheidsbijdragen

- forfaitair bedrag per kwartaal en per betrokken werknemer:
 - 600 EUR in geval van arbeidsduurvermindering met $\frac{1}{5}$
 - 750 EUR in geval van arbeidsduurvermindering met $\frac{1}{4}$
- Indien arbeidsduurvermindering + vierdagenweek
 - 1.000 EUR in geval van arbeidsduurvermindering met $\frac{1}{5}$
 - 1.150 EUR in geval van arbeidsduurvermindering met $\frac{1}{4}$

▶ Wat bij ontslag gedurende de verminderingsperiode?

Andere mogelijkheden?

▶ Corona-tijdskrediet

- Vermindering van prestaties tot halftijdse of 4/5 betrekking met uitkering RVA
- Minstens één tot maximaal 6 maanden (einde: 31/12/2020)
- Op voorstel van werkgever en met akkoord van werknemer

▶ Corona-landingsbaan

- 55 jaar en 25 jaar loopbaan
- Vermindering van prestaties tot halftijdse of 4/5 betrekking met uitkering RVA
- Aanvang vermindering tussen 1 maart 2020 en 31 december 2020

▶ Kritiek: zeer beperkte scope (enkel ondernemingen in herstructurering/moeilijkheden)

Contact



Inger Verhelst

Advocaat - Vennoot

inger.verhelst@claeysengels.be

T +32 3 285 97 82