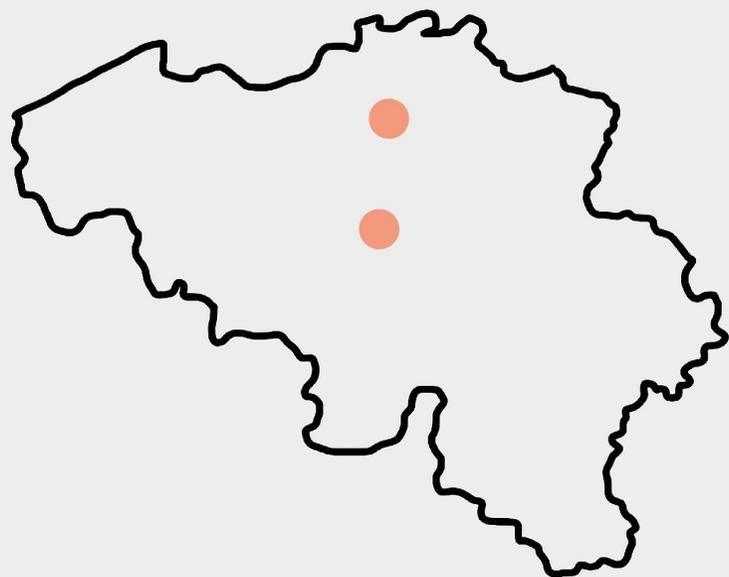


# SCHOUPS

Restructurer en temps de Covid

10 juin 2021





68 avocats

19 staff

+30 séminaires / webinaires



Construction  
&  
Real Estate

Business Law

Public Law

Social Law



SCHOUPS

# Restructurer en temps de covid



**Etienne Pennetreau**

+32 472 61 25 33

[etienne.pennetreau@schoups.be](mailto:etienne.pennetreau@schoups.be)



**Benjamin Marchandise**

+32 499 692 560

[benjamin.marchandise@schoups.be](mailto:benjamin.marchandise@schoups.be)

S C H O U P S

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5  
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8  
1000 Bruxelles

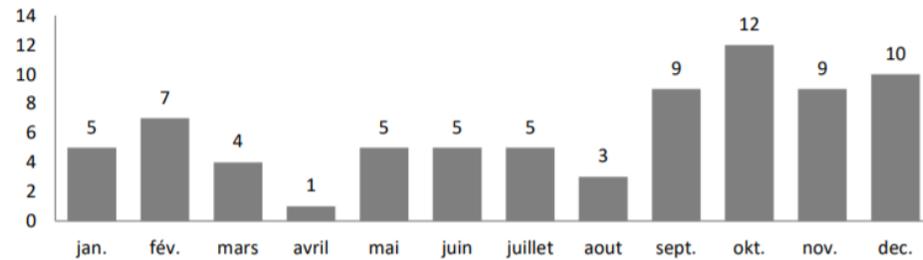
[www.schoups.com](http://www.schoups.com)  
t. +32 3 260 98 60

## Agenda

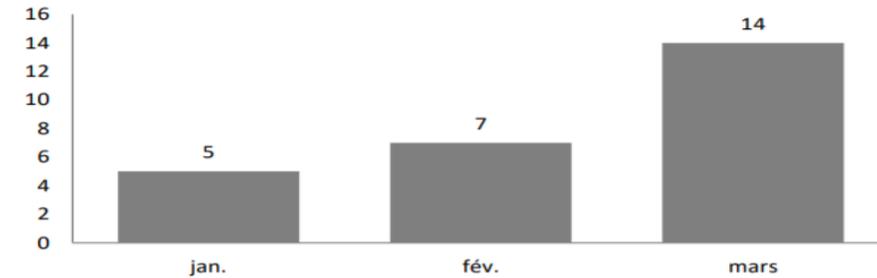
- I. Réorganiser sans licencier
- II. Licenciement individuel et multiple
- III. Licenciement collectif et fermeture d'entreprise
- IV. Réorganisation judiciaire
- V. Faillite

# Restructurer en temps de covid

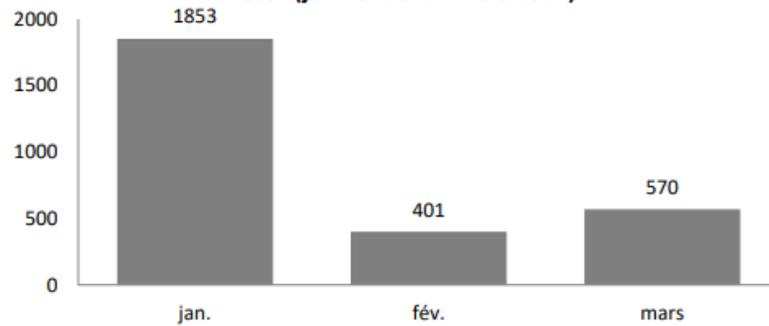
Par mois - procédures clôturées - nombre d'entreprises qui ont notifié un projet de licenciement collectif (janvier 2020 - décembre 2020)



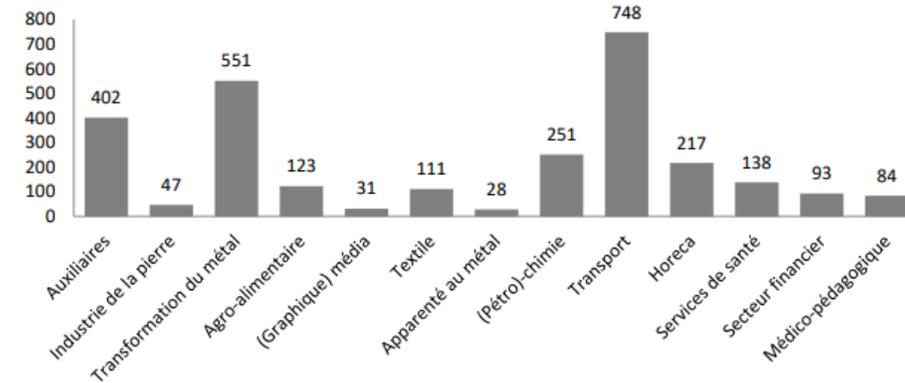
Par mois - procédures clôturées - nombre d'entreprises qui ont notifié un projet de licenciement collectif (janvier 2021 - mars 2021)



Par mois - nombre de travailleurs concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif (janvier 2021 - mars 2021)



Par secteur - nombre de travailleurs concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif (janvier 2021 - mars 2021)







## Rémunération

- Geler/diminuer/optimiser les salaires et avantages
- CCT 90, warrants, plan cafeteria, etc.

## Travail

- Télétravail, temps partiel, crédit-temps, etc.
- Heures supplémentaires volontaires, horaires flexibles, etc.

## Main d'œuvre

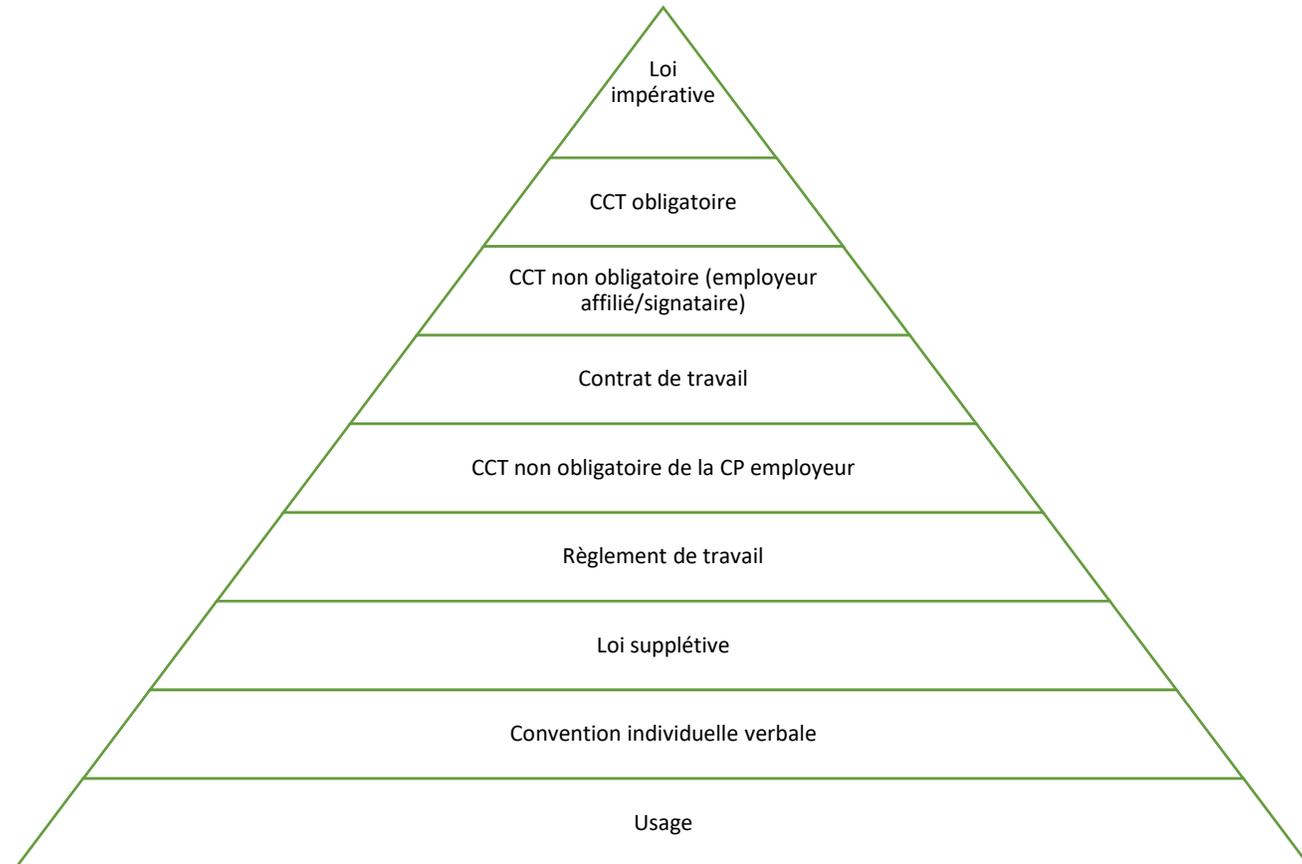
- Intérimaires, étudiants, consultants, etc.

## Mesures d'aide

- Fédérales et régionales
- Chômage temporaire, plan de paiement ONSS, etc.



- Pas de cadre légal général
- Cadre légal spécifique ?
- **!** Information et/ou consultation
- **!** Hiérarchie des normes





## 1. Modification des conditions de travail

- Collective ou individuelle
- De commun accord ou unilatérale (acceptation tacite après délai raisonnable)
- ! Hiérarchie des normes
- ! Vices de consentement



## 1.1 Modification unilatérale des conditions individuelles de travail

**Principe** (art. 1134 civ. + art. 20, 1° LCT) : modifications unilatérales interdites

### **Moyens d'action du travailleur**

- Acte équipollent à rupture
- Exécution fautive dans l'intention de mettre fin au contrat travail
- Exécution forcée
- Motif grave
- Résolution judiciaire
- Dommages



## 1.1 Modification unilatérale des conditions individuelles de travail

### Ius variandi

- Éléments accessoires
  - Par nature
  - En vertu du contrat  
(! Art. 25 LCT : clause de modification unilatérale nulle si elle concerne un élément essentiel du contrat de travail)
  - (! Cass. : pas de modification unilatérale des conditions accessoires prévues par le contrat, sauf clause contraire)
  
- Nécessités du fonctionnement de l'entreprise ?
  - Balance des intérêts



## 1.2 Acte équipollent à rupture

### Conditions de la modification

1. Unilatérale
  - Acceptation expresse ou tacite
  - Délai raisonnable de réflexion
  
2. Élément essentiel
  - Par nature (rémunération et durée du travail)
  - En vertu du contrat
  
3. Importante
  
4. Certaine
  - Décision ferme ( >< intention ; proposition)
  - Temporaire ou définitive



## 1.2 Acte équipollent à rupture

### Rémunération

- Élément essentiel
- Salaire (y compris tous les avantages)
- Modifications directes et indirectes
- Compensation ?

### Fonction

- Modifications temporaires parfois acceptées (! rémunération)
- Correspond à la qualification/formation du travailleur ?
- Fonction prévue au contrat vs. fonction effectivement exercée
- Même niveau hiérarchique (>< rétrogradation) ?
- Réorganisation : souplesse

### Lieu de travail

- Fonction mobile ?
- 10km vs. 100km
- Compensation (indemnité, jours de vacances, etc.)?

### Durée de travail

- Élément essentiel
- Inconvénients importants pour la vie privée et familiale du travailleur intéressé ?
- Cass. Pas de modification importante : *horaire "flottant" (début du travail entre 8 h et 9 h 30) remplacé par un horaire fixe (début à 9 h) alors que jusque-là le travailleur s'était toujours présenté entre 9 h 15 et 9 h 30*



## 1.2 Acte équipollent à rupture

### Conséquences

- Mise en demeure et/ou constatation de rupture du contrat avec effet immédiat
- Délai raisonnable de réflexion / acceptation tacite
- Pas besoin de prouver la volonté de rompre (>< exécution fautive)



## 2. Transfert conventionnel d'entreprise

### Conditions

1. Changement d'employeur
  - Nouvel employeur juridique
  - Cession, fusion, absorption >< restructuration interne, rachat d'actions, changement d'actionnariat
  
2. Résultant d'un transfert conventionnel
  - Interprétation large : « dans le cadre de liens contractuels »
  - Lien contractuel par l'intervention d'un tiers
  
3. D'une (partie d') entreprise maintenant son identité ('*going concern*')
  - Ensemble organisé de moyens en vue de la poursuite d'une activité économique essentielle ou accessoire
  - Identité de l'entité économique maintenue après le transfert
    - Entreprise intensive en capital / main d'œuvre
    - Transfert des moyens nécessaires à l'exploitation
  - *Outsourcing* et *insourcing*



## 2. Transfert conventionnel d'entreprise

### Information et consultation

- ✓ CE > DS > CPPT
- information et consultation
- Cédant et cessionnaire
- peut se faire après la signature mais avant que la décision soit rendue publique (communiqué de presse, etc.) et mise en application (transfert effectif)
- droit de poser des questions, d'organiser des réunions de suivi, etc.
- pas de droit de co-décision/véto
  
- ✗ CE/DS/CPPT
- pas de consultation
- information des travailleurs avant le transfert effectif



## 2. Transfert conventionnel d'entreprise

### Transfert automatique

- Qui ? Travailleurs liés principalement à (la partie de) l'entreprise transférée
  - pas d'autorisation du travailleur (refus = démission)
  - pas de dérogation entre cédant/cessionnaire
- Quoi ? Droits et obligations au moment du transfert
  - Contrat, RdT, CCT entreprise/sectorielle et usage
  - Rémunération, fonction, ancienneté, horaires, etc.
  - X Régimes complémentaires de prévoyance sociale (assurance groupe et fonds de pension)
  - ! Modifications unilatérales
- Protection : Le transfert ne constitue pas un motif de licenciement
  - Pas de sanction spécifique prévue
  - Licenciement possible (motifs économiques, techniques, d'organisation ou motif grave)





### 1. Aperçu général

#### Points d'attention

- Protection contre le licenciement
  - Représentant du personnel, congé maternité, etc.
- Procédure
  - Emploi des langues, préavis à prester, délais, etc.
- Motif grave
  - Faute et délais
- Outplacement et congé de sollicitation



### 2. Motivation du licenciement

#### Principes

- CCT 109
  - Pas d'obligation de motivation *a priori*
  - Exclusions
  
- Demande par recommandé
  - Licenciement immédiat : 2 mois après la fin du contrat
  - Préavis : 6 mois après la notification du congé (délai préfix) et max. 2 mois après fin du contrat
  
- Réponse par recommandé
  - 2 mois à dater de la réception de la demande
  - Motifs concrets qui ont conduit au licenciement (! aux formulations vagues)
  - Amende civile : 2 semaines de rémunération
  
- Charge de la preuve



### 2. Motivation du licenciement

#### Motifs et sanctions

- Manifestement déraisonnable
  - Aptitude/conduite ou nécessités du fonctionnement de l'entreprise
  - *Et n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable*
  
- Constituer un dossier !
  
- Contrôle du motif
  - Légalité
  - Réalité
  - Lien causal
  - Contrôle marginal (>< opportunité)
  
- 3 à 17 semaines salaire (avantages compris)



### 2. Motivation du licenciement

#### **Nécessités du fonctionnement de l'entreprise**

- Pas de définition légale
  - Ensemble des circonstances qui affectent l'entreprise
  - impératifs d'ordre purement économique ; perte d'emplois ; de difficultés financières ; situation financière précaire ; introduction des nouvelles technologies ; réorganisation ; etc.
  
- Contrôle marginal du juge
  - Le juge ne peut s'immiscer dans la gestion de l'entreprise
  - Le juge doit respecter les différentes alternatives de gestion



- Licenciement de plusieurs travailleurs qui n'est pas un licenciement collectif
- Pas de cadre général
- Règles sectorielles (pas dans tous les secteurs)
  - Définition du licenciement multiple
  - Obligation d'information et consultation
  - Indemnités spécifiques
- Pour le surplus : règles normales du licenciement





## 1. Plusieurs définitions

Nombre moyen de <b>travailleurs occupés</b> dans l'entreprise au cours de l'année civile précédente	Nombre de <b>travailleurs licenciés</b> sur chaque période de 60 jours		
	Information et consultation (CCT 24)	Indemnité (CCT 10)	Gestion active restructurations (A.R. 9 mars 2006)
< 12	/	/	50%
12 – 19	/	/	6
20 – 59	10	6	10
60 – 99	10	10%	10
100 – 299	10%	10%	10%
300+	30	10%	10%



### 1. Plusieurs définitions

- ! Différences pour chaque législation
  - Travailleurs concernés, méthode de calcul, exclusions, etc.
- Règles spécifiques au niveau sectoriel / de l'entreprise ?
- ✓ Licenciements pour des motifs économiques ou techniques
- ✗ Licenciements pour des motifs inhérents à la personne du travailleur (aptitude, fautes, manquements)
- Cumul avec les règles relatives à la fermeture d'une entreprise



## 2. Avantages et inconvénients



- Trop de travailleurs pour saucissonner
- Levée des protections
- Reconnaissance entreprise en restructuration
- Intervention dans les frais de reclassement
- Carte de réduction pour les travailleurs licenciés

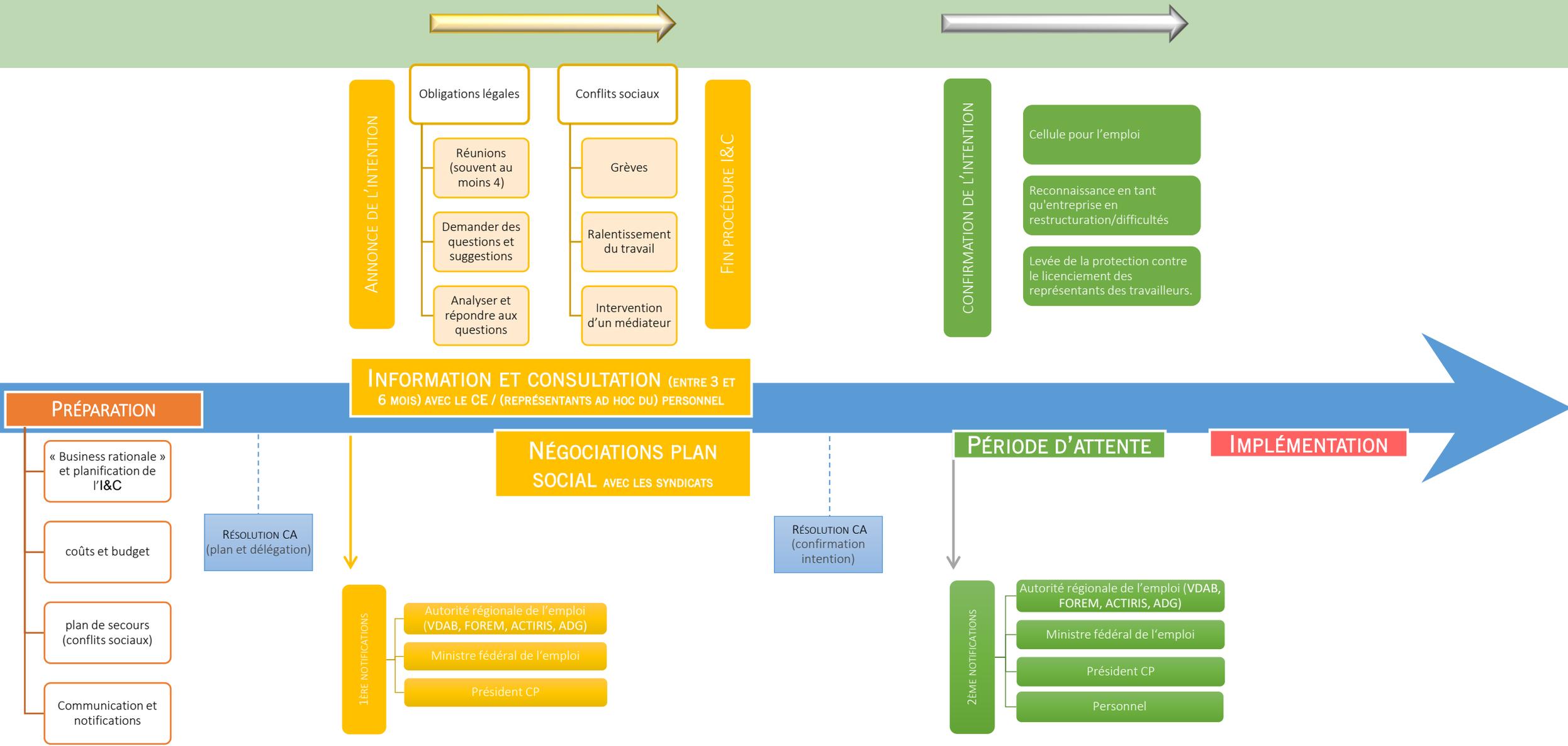


- Procédure Renault
- Plan social
- Cellule pour l'emploi
- Indemnité de reclassement (remboursement ONEm possible)
- Chronophage
- Conflits sociaux



### 3. Procédure

- 3 grandes phrases
  - Préparation du licenciement collectif
  - Information et consultation
  - Mise en œuvre
  
- ! Aux communications internes et externes : *intention* de procéder à un licenciement collectif
- ! Lourdes sanctions en cas de non respect de la procédure d'information et consultation (Loi Renault)





## 4. Plan social

- Aucune obligation légale de conclure un plan social
  
- Aucune forme légale obligatoire (accord collectif; CCT; décision unilatérale)
  
- Aucune obligation légale de contenu
  - Mesures organisationnelles  
→ création d'un job center interne choix du type de cellule pour l'emploi, etc.
  
  - Mesures d'employabilité  
→ outplacement extra-légal, budget formation, lettre de recommandation, etc.
  
  - Mesures financières  
→ indemnité compensatoire extralégale, prime d'ancienneté, prime de fidélité/rétention, maintien du matériel (ordinateur, gsm, voiture de société), etc.



### 1. Notion

- Fermeture :
  - Cessation définitive de l'activité principale (d'une division) de l'entreprise
  - Réduction du personnel occupé en moyenne au cours des 4 derniers trimestres en deçà de 25%
  
- (divisions d') entreprises qui occupent en moyennent 20 travailleurs au cours des 4 trimestres précédant la cessation définitive de l'activité principale
  
- Assimilations par le Fonds de fermeture :
  - Déplacement du siège d'exploitation ou fusion de l'entreprise
  - Restructuration entraînant le double de licenciement requis pour l'application de la règlement sur le licenciement collectif
  
- Cumul avec les règles relatives aux licenciements collectifs



### 2. Informations et consultation

- Information des travailleurs
  - Contenu et méthode déterminés par la CP
  - À défaut, procédure subsidiaire prévue par A.R.: information sans délai :
    - par affichage des travailleurs
    - du CE ou, à défaut, de la DS
    - du SPF emploi et des ministres de l'emploi et de l'économie
  - Sanction niv. 1 à 2 (multipliée par le nombre de travailleurs concernés!)

#### Information du Fonds de fermeture

#### Information et consultation des organes représentatifs

- ✓ CE > DS > CPPT
- en temps opportun et avant toute diffusion
- droit de poser des questions, d'organiser des réunions de suivi, etc.
- pas de droit de co-décision/véto



### 3. Indemnité de fermeture

- Travailleurs concernés :
  - CDI
  - 1 an d'ancienneté
  - licencié sans motif grave ou démission pour motif grave
  - au cours d'une période de 12 (ouvriers) /18 (employés) mois (3 ans pour ceux qui participent aux activités de liquidation)
  - Certaines exclusions
  - En cas de licenciement collectif concomitant, seule l'indemnité de fermeture est due

	Montant	Maximum
Année d'ancienneté dans l'entreprise	166,48 EUR	20 X 166,48 EUR = 3.329,60 EUR
Année au service de l'entreprise à partir de 45 ans	166,48 EUR	19 x 166,48 EUR = 3.163,12 EUR





## La réorganisation judiciaire vs. la faillite

<u>Réorganisation judiciaire</u>	<u>La faillite</u>
But: continuité	Discontinuité
Pas obligatoire, toujours de sa propre initiative	Obligation de cesser ses activités dès la réalisation des conditions de faillite + MP ou débiteur peut citer en faillite
Pas de concours	Concours
« Debtor in possession »	Le curateur reprend immédiatement la gestion
En principe, les contrats en cours restent en vigueur, mais le créancier peut suspendre unilatéralement l'exécution	Le curateur doit prendre position



1

PRINCIPES ET CONDITIONS

2

EFFETS DE L'OUVERTURE D'UNE PROCÉDURE

3

LES DIFFÉRENTES SORTES



## 1.1 Principes et conditions de la PRJ

- **BUT:** but de préserver, sous le contrôle du juge, la continuité (d'une partie) des actifs ou des activités de l'entreprise. (XX.39 Code de Droit Économique ("CDE"))
- Ouverture de la procédure: requête au tribunal par le débiteur + pièces jointes obligatoires à peine d'irrecevabilité (XX.41 CDE)
- Si la continuité de l'entreprise est menacée, à bref délai ou à terme (XX.45, §1 CDE): "approche portail"
- L'état de faillite ne fait pas obstacle
- Éviter l'abus par les "repeat players"



## 1.2 Les effets de l'ouverture d'une PRJ

- **Dépôt de la requête** => impossibilité de déclaration en faillite ou dissolution judiciaire et suspension de la réalisation des biens meubles et immeubles du débiteur
- Décision du tribunal dans les 15 jours (XX.46 CDE)
- Si la requête est recevable et fondée → **sursis** de max. 6 mois
  - Aucune voie d'exécution des créances sursitaires ne peut être poursuivie ou exercée sur les biens meubles ou immeubles du débiteur (XX.50 CDE)
  - Le débiteur ne peut pas être déclaré en faillite sauf par la déclaration du débiteur lui-même (XX.50 CDE)
  - Aucune saisie ne peut être pratiquée du chef des créances sursitaires (XX.51, §1 CDE)



## 1.2 Les effets

- L'ouverture ne met pas fin aux **contrats en cours** ni aux modalités de leur exécution (XX.56 CDE)
  - *Exception: le débiteur peut cependant décider unilatéralement de suspendre l'exécution de ses obligations contractuelles pendant la durée du sursis, lorsque la réorganisation de l'entreprise le requiert nécessairement. Le cocontractant peut suspendre l'exécution de ses propres obligations contractuelles. (XX.56, §2 CDE).*
- **Créances sursitaires et non-sursitaires:** créance issue de contrats en cours à prestations successives n'est pas soumise au sursis, dans la mesure où elle se rapporte à des prestations effectuées après la déclaration d'ouverture de la procédure (XX.57 CDE) et sont considérées comme des dettes de la masse dans une faillite ou liquidation subséquente (XX.58 CDE)
  - Les prélèvements, cotisations ou dettes en principal fiscaux ou sociaux, sont considérés comme se rapportant à des prestations effectuées par un cocontractant.



## 1.3. Les différentes pistes et sortes de réorganisation judiciaire





### 1.3.1 Réorganisation judiciaire par accord amiable

- **BUT:** conclure un accord entre le débiteur et tous ses créanciers ou à deux au moins d'entre eux un accord en vue de l'assainissement de sa situation financière ou de la réorganisation de son entreprise. (XX.64 CDE)
  
- Similitudes avec l'accord à **l'amiable extrajudiciaire** (ex. impossibilité de déclaration en faillite), toutefois des différences importantes
  - L'avantage du sursis pour le débiteur
  - Le désavantage: la publication de l'ouverture
  - Le tribunal homologue l'accord et lui confère le caractère exécutoire



## 1.3.2 Réorganisation par un accord collectif

- **BUT:** permettre au débiteur d'obtenir l'accord de créanciers sur un plan de réorganisation (XX.67 CDE)
  
- La proposition de paiement ne peut pas être inférieure à **20 %** du montant de la créance en principal (réduction importante possible)
  - le plan permet des modulations en respectant certaines limites (XX.73 CDE). Dans une situation de continuité et de difficultés économiques, certains créanciers sont plus importants que d'autres
  
- **“créanciers sursitaires extraordinaires”**
  - = les *créances sursitaires garanties, au moment de l'ouverture de la réorganisation judiciaire, par une sûreté réelle et les créances des créanciers-proprétaires; la créance n'est extraordinaire qu'à concurrence du montant, au jour de l'ouverture de la procédure de réorganisation judiciaire, pour lequel une inscription ou un enregistrement a été pris, ou, si aucune inscription ou aucun enregistrement n'a été pris, à concurrence de la valeur de réalisation in going concern du bien ou, si le gage porte sur des créances spécifiquement gagées, leur valeur comptable (I.22,14° CDE)*



## 1.3.2 Réorganisation par un accord collectif

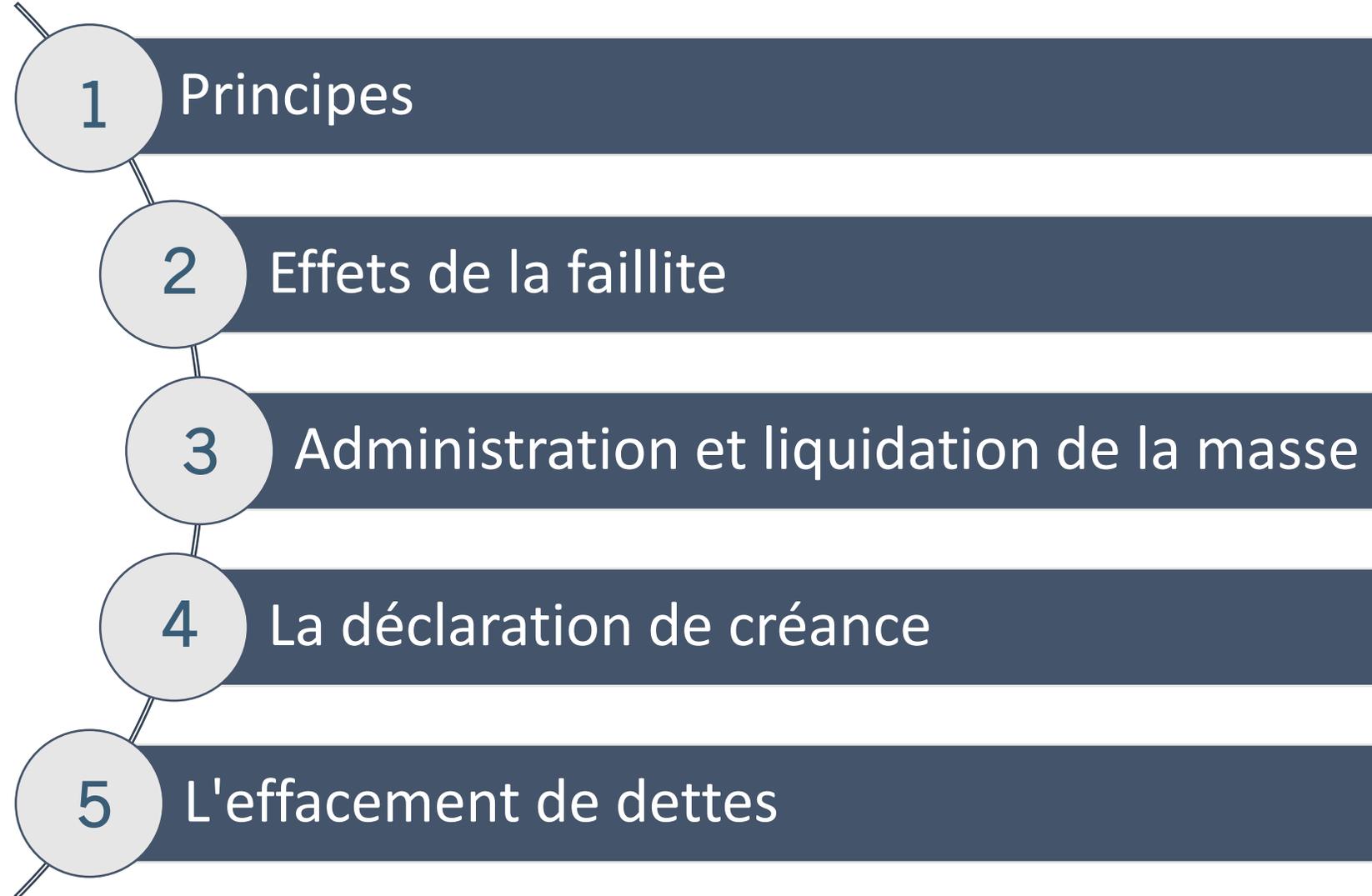
- Le plan peut prévoir le **sursis** de l'exercice des droits existants des créanciers sursitaires extraordinaires pour une durée de **max. 24 mois** à dater du jugement d'homologation (XX.74 CDE)
  - Sauf leur consentement individuel ou accord amiable le plan ne peut comporter aucune autre mesure affectant les droits desdits créanciers.
- **Délai d'exécution max. 5 ans** à compter de son homologation (XX.76 CDE)
- **L'homologation** du plan de réorganisation le rend contraignant pour tous les créanciers sursitaires (XX.82 CDE)
- La déclaration de **faillite** du débiteur entraîne de plein droit (automatiquement) la révocation du plan de réorganisation (XX.83 CDE)



### 1.3.3 Le transfert sous autorité de justice

- **BUT:** transfert sous autorité de justice (d'une partie) des activités en vue d'assurer leur maintien (XX.84 CDE)
- Un **mandataire de justice** chargé d'organiser et de réaliser le transfert au nom et pour compte du débiteur (XX.85 CDE)
- **L'acquéreur potentiel** peut indiquer un ou plusieurs contrats qu'il souhaite reprendre intégralement, dettes du passé incluses, et ce sans l'accord du cocontractant (XX.87, §3 CDE)
  - Mais: pas de contrats intuitu personae!
  - Nombreux contrats intuitu personae; par exemple, ouverture de crédit, contrat d'agence.
  - Interprétation restrictive : la personne du débiteur doit être un élément essentiel de l'engagement.







## 2.1 Principes

- **BUT:** mettre le patrimoine du débiteur sous la gestion d'un curateur, chargé d'administrer le patrimoine du failli, de le liquider et de répartir le produit de la liquidation entre les créanciers. (XX.98 CDE)
- Critères (XX.99 CDE):
  - Cessation de paiement de manière persistante
  - Crédit ébranlé
- À l'initiative du débiteur (« sur aveu »), ou sur citation du Ministère Public ou d'un ou plusieurs créancier(s)



## 2.2 Effets de la faillite

- Les biens acquis par le failli pendant la faillite sur la base d'une cause postérieure à la faillite ne font pas partie de la masse (XX.110 CDE)
  - Ratio legis: Promouvoir la seconde chance qui encourage l'entrepreneuriat et permet un nouveau départ.
  - Par exemple, des dons ou des revenus provenant de prestations effectuées après l'ouverture de la faillite.
  
- Le sort de certains actes fait pendant la **période suspecte**:
  - Certains actes sont inopposable "en soi" (par exemple: actes de disposition à titre gratuit portant sur des meubles ou immeubles; réduction de capital par exonération de l'obligation de libérer les actions (XX.111, °1-3 CDE)
  
  - Certains actes peuvent être déclarés inopposables à la masse, si le cocontractant avait connaissance de la cessation de paiement (XX.112 CDE)
  
  - Les inscriptions ou enregistrements pris postérieurement à l'époque de la cessation de paiement, peuvent être déclarées inopposables s'il s'est écoulé plus de 15 jours entre la date de l'acte constitutif de l'hypothèque ou du privilège et celle de l'inscription ou de l'enregistrement (XX.113 CDE)



## 2.2 Effets de la faillite

- Les **saisies antérieures** au jugement: suspendues (XX.120, §1 CDE)
  - Exception: biens meubles: si antérieurement à ce jugement, le jour de la vente forcée des meubles saisis a déjà été fixé et publié par les affiches, cette vente a lieu pour le compte de la masse.
  - Exception: biens immeubles: si antérieurement à ce jugement, l'ordonnance rendue conformément aux articles 1580, 1580bis et 1580ter du Code judiciaire, n'est plus susceptible d'être frappée par l'opposition visée aux articles 1033 et 1034 du même Code, les opérations de vente sur saisie exécution immobilière peuvent se poursuivre pour le compte de la masse.
  
- **Voies d'exécution** seront suspendues pour les créances garanties par une sûreté mobilière ou un privilège spécial sur les meubles dépendant de la faillite (XX.121 CDE)



## 2.3 Administration et liquidation de la masse

- L'exécution des **contrats en cours** (XX.139 CDE)
  - Le curateur décide sans délai
  - Résiliation unilatérale: lorsque l'administration de la masse le requiert nécessairement
  - La créance de dommages et intérêts éventuellement dus au cocontractant du fait de cette résiliation entre dans la masse



## 2.4 La déclaration de créance

- Les créanciers doivent déposer une déclaration de créance dans les délais prévu par le jugement de faillite afin de pouvoir bénéficier d'une distribution de la masse.(XX.155 CDE)
  - En principe, **1 an** à compter du jugement de faillite. (XX.165, par. 3 CDE)
    - MAIS: Cass. 12/03/2020 « les créanciers hypothécaires et privilégiés ne peuvent être exclus de la répartition ou de l'ordre du produit de la vente des biens immeubles grevés au motif qu'ils n'ont pas déclaré leur créance en temps utile ».
  - Quid **compensation**? Possibilité pour les demandes « connexes »



## 2.5 L'effacement de dettes

- **BUT** : permettre un "nouveau départ" pour les personnes physiques
- **Requête**: au plus tard dans les 3 mois suivant le jugement de faillite.

<> Pas de marge d'appréciation pour le tribunal, mais opposition de toute partie intéressée en cas d'erreur apparente grave ayant contribué à la faillite (XX.173, §3 CDE)

- **Effet** : le failli sera libéré envers les créanciers du solde des dettes, sans préjudice des sûretés réelles données par le failli ou un tiers. (XX.173, §1 CDE)

<> "excusabilité"



- Information et consultation
  
- Si acquisition et poursuite de l'activité
  - Système spécifique CCT 32*bis* :
    - Choix du repreneur et des travailleurs repris
    - Libre négociation des conditions d'emploi
  
- Limites :
  - Conditions d'emploi négociées/appliquées collectivement
  - Ancienneté
  
- Indemnité de transition



- Information et consultation
- Choix des travailleurs repris mais raisons économiques, techniques ou organisationnelles
  - ? arrêt Plessers
- Transfert droits et obligations
  - communiquées par écrit au repreneur
  - accord collectif ou individuel après la procédure de négociation possible

Q&A

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5  
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8  
1000 Bruxelles

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)  
t. +32 3 260 98 60

séminaires /  
webinaires



[www.schoups.be/fr/events](http://www.schoups.be/fr/events)

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5  
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8  
1000 Bruxelles

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)  
t. +32 3 260 98 60

# Merci de votre attention



**Etienne Pennetreau**

+32 3 260 98 60

[etienne.pennetreau@schoups.be](mailto:etienne.pennetreau@schoups.be)



**Benjamin Marchandise**

+32 499 692 560

[benjamin.marchandise@schoups.be](mailto:benjamin.marchandise@schoups.be)

SCHOUPS

Anvers

De Burburestraat 6-8 boîte 5  
2000 Anvers

Bruxelles

Rue de la Régence 58 boîte 8  
1000 Bruxelles

[www.schoups.com](http://www.schoups.com)  
t. +32 3 260 98 60