



Mot du président

Le 1^{er} décembre, une délégation de l'UNPLIB, composée d'Adrien Buret, Jean Ruwet et moi-même a été reçue au cabinet de notre ministre de tutelle, Eléonore Simonet. Plusieurs dossiers restent suivis de près en cette fin d'année.

La Commission santé s'est retrouvée à Namur, le 18 décembre, au cabinet du ministre de la santé wallon, Yves Coppieters.

Nos organisations membres du pilier santé y ont présenté leurs principales préoccupations.

Ce même jour, notre organe d'administration et notre assemblée générale se sont déroulés en début de soirée dans les locaux namurois de notre sponsor Acerta. Deux nouvelles organisations ont rejoint l'UNPLIB à cette occasion : l'Association de soutien aux kinésithérapeutes (Ask) et la Fédération des Assistantes Sociales Indépendantes de Belgique (FASIB). Ces deux organisations sont jeunes et dynamiques. Elles vont certainement apporter un vent de fraîcheur à l'UNPLIB. Au nom du Bureau et de l'Organe d'administration, je leur ai souhaité la bienvenue, en espérant de longues et belles années de collaboration.

Le Conseil européen des professions libérales (Ceplis) s'est réuni en assemblée générale à Bruxelles le 5 décembre. Elle fut précédée la veille par un séminaire visant à cibler les dossiers prioritaires pour les 3 prochaines années.

Michaël Van Gompén, Jean Ruwet et Jean-Yves Pirlot ont participé aux deux journées de rencontres.

L'Union Mondiale des Professions Libérales (UMPL) s'est revue le 12 décembre à Madrid (Espagne) pour son assemblée générale d'automne. L'UNPLIB y était représentée par Sylvianne Wauters, Fatiha Erkha, Jean Ruwet et moi-même (Vice-président UMPL). Michaël Van Gompén (Trésorier UMPL) a suivi la réunion en visioconférence depuis Bruxelles.

A noter l'arrivée massive de nombreux nouveaux pays membres au sein de l'UMPL. La visibilité de l'UMPL sera accrue l'an prochain, avec des présences annoncées à l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), à l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et à l'Organisation Mondiale de la Santé Animale (OMSA).

Ce mois de décembre fut bien chargé, mais nous sommes déjà tournés vers les défis qui nous attendent en 2026.

Entretemps, au nom du Bureau de l'UNPLIB, je souhaite à chacune et chacun d'entre vous d'excellentes fêtes de fin d'année.

Bernard Jacquemin

Président de l'UNPLIB



Période de tolérance pendant les trois premiers mois de 2026 pour la facturation électronique obligatoire !

Le 2 décembre 2025, l'administration fiscale a annoncé qu'elle ferait preuve, sous certaines conditions, de tolérance pendant les trois premiers mois de 2026 et qu'elle n'appliquerait aucune sanction pour les infractions liées à la nouvelle obligation de facturation électronique.

Les autorités fiscales comprennent que la mise en place de la facturation électronique peut poser certains problèmes pratiques ou que, pour des raisons indépendantes de leur volonté, certaines entreprises ne sont pas encore en mesure de remplir correctement toutes leurs obligations.

C'est pourquoi elles ont décidé de ne pas appliquer de sanctions pendant les trois premiers mois de 2026, sous certaines conditions.

Conditions pour bénéficier du délai supplémentaire de 3 mois. La tolérance s'applique à condition que l'entreprise puisse démontrer qu'elle a pris des mesures raisonnables et en temps utile pour se conformer à la nouvelle obligation.

Ainsi, les entreprises qui ont déjà déployé des efforts suffisants pour appliquer correctement et dans les délais l'e-facturation auront encore la possibilité de se mettre en règle sans encourir de sanction.

De la tolérance pour quelles infractions ? Il doit s'agir d'infractions propres à la nouvelle obligation, à savoir :

- ne pas encore disposer des moyens techniques nécessaires pour envoyer et/ou recevoir des factures électroniques structurées (pour toutes les transactions ou pour certaines d'entre elles, par exemple l'émission par le cocontractant [auto-facturation]) ;
- le fait de ne pas encore émettre de factures électroniques structurées parce que son propre système ou celui d'un tiers auquel il est fait appel ne permet pas encore d'émettre une facture électronique valable (pour l'ensemble ou pour certaines transactions, par exemple l'émission par le cocontractant [auto-facturation]).



Les entreprises ont-elles droit au délai de rétractation lors d'un achat en ligne ?

La réponse s'impose d'elle-même : le délai de rétractation ne s'applique pas aux achats professionnels. Le mécanisme des quatorze jours, pierre angulaire de la protection du consommateur, ne vise que les **personnes agissant à des fins privées**.

Dès qu'un achat est réalisé « pour l'activité professionnelle », le Code de droit économique cesse d'offrir cette protection. Cette exclusion s'explique par la philosophie du législateur, qui repose sur le fait que les entreprises sont présumées maîtriser leurs besoins, comprendre les enjeux contractuels et négocier les conditions de leurs transactions. Ils sont censé être plus avisés.

En matière B2B, c'est donc la liberté contractuelle qui prime, et non un régime impératif de protection. Un achat conclu par une entreprise est en principe ferme, sauf si le vendeur consent, à titre purement commercial, une faculté d'annulation généralement encadrée par ses propres conditions.

L'absence de droit de rétractation impose ainsi une vigilance accrue pour le professionnel. La vérification des caractéristiques du bien ou du service, lecture attentive des clauses relatives aux retours, aux pénalités, ou encore aux modalités de résiliation s'avère indispensable avant de conclure l'achat.

En cas de difficulté, l'acheteur professionnel ne peut compter que sur les instruments classiques du droit commun.

Ainsi, pour les entreprises, l'achat en ligne ne rime pas avec retrait automatique, mais avec la rigueur inhérente aux relations commerciales entre professionnels.



Pouvez-vous imposer à vos salariés des règles sur l'utilisation privée du smartphone pendant les heures de travail ?

Un employeur a le droit d'établir des directives sur l'utilisation du smartphone pendant les heures de travail. Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur. Il ne peut donc disposer librement pour s'occuper de ses affaires personnelles.

L'employeur peut demander de garder le smartphone hors de portée, par exemple dans un casier, ou de ne pas régler d'affaires personnelles pendant les heures de travail.

Dans le cas d'un smartphone professionnel, l'employeur peut exercer un contrôle plus important, car celui-ci est destiné à un usage professionnel.

Afin de garantir la sécurité et la productivité de l'entreprise, vous pouvez, par exemple, supprimer des applications ou bloquer des sites web qui présentent un risque. Il est important que ces accords soient clairement consignés dans (une annexe du) règlement du travail.

Si un salarié utilise son téléphone privé malgré l'interdiction, il s'expose à une sanction disciplinaire prévue dans le règlement de travail : avertissement, licenciement en cas de récidive, etc.

Comme il n'est pas possible de contrôler le téléphone privé, le salarié ne peut être sanctionné que s'il est pris en flagrant délit.

En tant qu'employeur, vous pouvez contrôler l'utilisation des smartphones, mais vous devez garantir la vie privée du salarié.

Trois principes juridiques s'appliquent à cet égard :

- Il doit y avoir un but légitime, tel que la protection des données de l'entreprise.
 - Le contrôle doit se limiter aux données nécessaires pour atteindre l'objectif.
-

- Les travailleurs doivent savoir à l'avance quelles informations sont contrôlées, pourquoi et comment.

Les téléphones privés et les activités sur les réseaux sociaux en dehors des heures de travail ne relèvent pas du contrôle de l'employeur.

En résumé

L'employeur peut inclure dans le règlement du travail des directives relatives à l'utilisation du smartphone pendant les heures de travail, étant donné que pendant ces heures, le salarié est à la disposition de l'employeur et ne peut s'occuper de ses affaires personnelles.



Copyright © 2020 Union nationale des professions libérales et intellectuelles de Belgique, Tous droits réservés.

Nos coordonnées :
Union nationale des professions libérales et intellectuelles de Belgique
rue Archimède, 46
1000 Bruxelles
+32 492 50 72 41