

Édition spéciale Accord de gouvernement

Budget pour 2012 (et les années suivantes) et réformes structurelles

Le 1^{er} décembre dernier, les négociateurs prenant part à la formation du gouvernement ont conclu un accord de gouvernement. La présente annexe propose une analyse concise des principales mesures ayant trait au budget pour 2012 et les années suivantes et à un certain nombre de réformes structurelles relatives au marché du travail et aux pensions. D'autres aspects de l'accord de gouvernement seront abordés dans une annexe jointe au prochain Infor.

1. Globalement

Pour 2012, l'Entité I (pouvoir fédéral + sécurité sociale) devait consentir un effort de 11,3 milliards EUR. Sur ce montant, 42% seront tirés d'économies sur les dépenses, 34% de nouvelles recettes et 24% de mesures diverses. Une part importante des mesures diverses consistent également en nouvelles recettes.



D'ici à 2014, l'effort global s'élèvera à 15,9 milliards EUR. L'impact des réformes structurelles gagnant progressivement en importance, la part des économies sur les dépenses passera à 53%. Celle des recettes et des mesures diverses descendra respectivement à 28% et 20%.

2. Recettes

RÉMUNÉRATIONS

Les avantages de toute nature pour les **voitures de société** seront calculés sur la base de la valeur catalogue (valeur facturée, TVA et options comprises, sans tenir compte des remises, réductions, rabais et ristournes) et de l'émission de CO₂, le résultat étant retenu pour 6/7^e. Le coefficient CO₂ de base est de

Les avantages de toute nature pour les voitures de société seront calculés sur la base de la valeur catalogue.

5,5% pour un moteur diesel de 95g/km ou un moteur à essence de 115g/km. Ce coefficient est à augmenter (jusqu'à un maximum de 18%) ou à diminuer (jusqu'à un minimum de 4% avec un montant minimum absolu de 1.200 EUR pour l'année 2012) de 0,1% par gramme de CO₂/km de différence. L'avantage

correspond donc à la valeur catalogue *% (coefficient CO₂) *6/7. Ce mécanisme sera adapté automatiquement chaque année afin de tenir compte de l'évolution annuelle en CO₂ du parc automobile.

Le pourcentage utilisé pour fixer forfaitairement l'avantage de toute nature sur les **stock options** passera de 15% à 18% (de 7,5 à 9% pour le taux réduit).

Pour les **dirigeants d'entreprise et le personnel de direction**, les forfaits liés au chauffage et à l'électricité sont portés respectivement à 1.820 EUR (au lieu de 1.480 EUR) et 910 EUR (au lieu de 740 EUR) par an. Pour l'avantage lié à la mise à disposition gratuite d'un logement, le coefficient multiplicateur est porté à 3,8 (au lieu de 2) pour les immeubles ayant un revenu cadastral supérieur à 745 EUR.

Les forfaits de l'article 18 AR/CIR seront dorénavant indexés annuellement.

IMPÔT DES SOCIÉTÉS

Le **taux des intérêts notionnels** passe à 3% (3,5% pour les PME) pour les années 2012 à 2014. Pour les années 2015 et suivantes, ce taux pourra être modifié par le législateur.

Les intérêts notionnels non déduits à partir de 2012 ne seront plus reportables et le stock des déductions à reporter au 31 décembre 2011 sera soumis à un régime spécial. La déduction sera opérée après toutes les autres déductions et sera limitée à 60% du solde du

bénéfice imposable subsistant avant cette déduction (sauf pour le premier million EUR). Le montant non déduit en raison de cette limitation verra son délai de report prolongé.

Un régime de **thin capitalisation** (adaptation de l'article 198, 11°, CIR 92 par la suppression de la condition de 'bénéficiaire effectif soumis à un impôt notablement plus avantageux') est introduit avec un ratio de 1/5 calculé sur le bilan.

Les **plus-values réalisées sur actions** et parts détenues depuis moins d'un an seront imposables au taux distinct de 25% (les moins-values resteront non déductibles).

Une nouvelle **dépense non admise de 17% de l'avantage de toute nature** calculé pour les voitures de société selon la formule décrite précédemment sera introduite.

Les **cotisations versées** pour une **pension du deuxième pilier** ne pourront être déduites fiscalement (dans le cadre de la règle des 80%) que si elles donnent droit à une pension complémentaire qui, cumulée à la pension légale, ne dépasse pas le niveau de la pension publique maximale.

Les **provisions internes de pension au bénéfice des dirigeants indépendants** devront être externalisées dans une période de 3 ans. À défaut, ces provisions deviendraient taxables à l'impôt des sociétés.

DÉPENSES FISCALES

Les réductions d'impôt sur facture 'véhicules propres' sont supprimées au 31 décembre 2011.

Les réductions d'impôt pour les dépenses faites en vue d'économiser l'énergie dans une habitation seront réduites en ce qui concerne l'isolation des toits et supprimées pour le reste à partir de l'exercice d'imposition 2013.

Les dépenses déductibles sont transformées en réductions d'impôt avec fixation de 2 taux uniques :

- 45% : réductions d'impôt pour l'habitation unique, frais de garde d'enfant et libéralités
- 30% pour toutes les autres dépenses.

Les **réductions d'impôt** pour les cotisations personnelles aux deuxième et troisième piliers sont également uniformisées à un taux de 30%. Le taux de la réduction d'impôt pour les titres services reste inchangé à 30%.

REVENUS MOBILIERS

Le **taux du précompte mobilier sur intérêts et dividendes** est harmonisé à 21%, sauf :

- 10% pour les boni de liquidation
- 15% pour les carnets d'épargne (pour la partie excédant le montant exonéré)
- 25% pour les intérêts et dividendes actuellement soumis au taux de 25%.

RÉDUCTION DE CHARGES

Le gouvernement va examiner la possibilité de réorienter la **correction salariale interprofessionnelle** (dispense linéaire de versement du précompte professionnel à concurrence de 1% des salaires bruts) vers les bas et moyens salaires (il ne sera pas touché à l'actuelle réduction de charges fiscales pour les heures supplémentaires, le travail de nuit, le travail en équipes et les chercheurs).

La borne "hauts salaires" de la **réduction structurelle de cotisations** (réduction ONSS dont l'employeur bénéficie pour tous les travailleurs, avec une réduction supplémentaire pour les bas salaires et les hauts salaires) sera indexée à partir de 2012. L'indexation aura lieu chaque fois au début du trimestre suivant le dépassement de l'indice-pivot. Pour le reste, il ne sera pas touché aux conditions de cette réduction de cotisations.



Les taux de la taxe sur les opérations de bourse sont augmentés de 30%.

3. Dépenses – réformes structurelles

DÉPENSES PRIMAIRES

En 2012, une économie d'environ 150 millions EUR sera réalisée au niveau des frais de fonctionnement des pouvoirs publics fédéraux.

PENSIONS

Les réformes mettent l'accent sur l'âge minimum d'accès à la pension et sur une meilleure valorisation du travail.

Une **cotisation complémentaire** de 4% s'appliquera sur la partie des revenus mobiliers (à l'exception des boni de liquidation, de la partie exonérée des intérêts de carnets d'épargne et des intérêts et dividendes ayant été précomptés à 25%) qui excède 20.000 EUR.

Les taux de la **taxe sur les opérations de bourse** sont augmentés de 30%.

Une **taxe** sera appliquée à l'occasion de la **conversion des titres au porteur** en titres dématérialisés (1% en 2012 et 2% en 2013, voir Infor 39).

	Âge minimum	Condition de carrière	Exceptions carrières longues
Aujourd'hui	60 ans	35 ans privé / 5 ans public	
2013	60,5 ans	38 ans	60 ans si 40 ans de carrière
2014	61 ans	39 ans	60 ans si 40 ans de carrière
2015	61,5 ans	40 ans	60 ans si 41 ans de carrière et 61 ans si 40 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans si 42 ans de carrière et 61 ans si 41 ans de carrière

Relèvement de l'âge minimum d'accès à la pension

Le tableau ci-dessus indique la façon dont l'âge minimum d'accès à la pension est augmenté.

Aujourd'hui, le travailleur qui a 60 ans et 35 années de carrière comme salarié et/ou indépendant (5 ans dans le secteur public) peut prendre sa pension. En 2016, il devra prendre sa pension anticipée à 62 ans minimum et prouver 40 années de carrière. Des exceptions restent prévues, comme indiqué dans le tableau. Pour encourager les citoyens à prendre leur pension plus tard, on gardera un bonus (actuellement prolongé, voir Infor 38) et on prendra en compte toute la carrière pour calculer la pension, alors que maintenant les mois entre le 1^{er} janvier et le mois de prise de cours de la pension ne sont pas pris en compte ainsi que les années qui dépassent les 45 ans de carrière. Les régimes spéciaux qui permettent de partir à la retraite bien avant 60 ou 65 ans seront progressivement restreints (secteur public) ou supprimés (secteur privé, pension de l'aviation civile).

Meilleure valorisation du travail

Actuellement, les périodes d'inactivité (chômage, prépension, ...) sont prises en compte dans le **calcul de la pension** (= assimilation) sur la base du dernier salaire. Ce qui ne contribue pas à valoriser le travail par rapport à l'inactivité. Pour atténuer cela, l'assimilation du chômage de troisième période et des prépensions avant 60 ans (sauf celles dans le cadre d'une restructuration ou entreprise en difficulté ou

pour les carrières très longues) sera limitée au montant de la pension minimale. L'interruption volontaire de carrière sera prise en compte pour maximum 1 an, les autres interruptions avec une justification (éducation, formation, soins...), restent assimilées comme à l'heure actuelle. Certains individus prennent leur pension, mais continuent d'exercer une activité professionnelle dans le cadre de limites strictes. Celles-ci seront assouplies. En outre, à 65 ans et avec une carrière de 42 ans, ces limites seront supprimées, ne pénalisant plus le travail de toute une vie.

Un pas vers l'harmonisation du calcul des pensions

La **pension légale des fonctionnaires** est calculée sur base des 5 dernières années de rémunérations (45 ans dans le secteur privé) et sera désormais calculée sur base des 10 dernières années pour ceux qui n'ont pas atteint 50 ans.

Deuxième pilier

Les partenaires sociaux seront invités à **renforcer le premier pilier** et à **généraliser le deuxième pilier**. La généralisation pourra aussi se faire via un premier pilier bis, à définir. Pour décourager les départs anticipés, la taxation sur les capitaux provenant de contributions patronales est augmentée à 20% à 60 ans et 18% à 61 ans. Diverses mesures fiscales sont prévues visant à limiter les déductions fiscales patronales – à définir ! – ou les réductions d'impôt personnelles, en contradiction avec l'idée de généralisation des pensions complémentaires.

SOINS DE SANTÉ

Afin de maîtriser les dépenses, les soins de santé sont soumis depuis 1995 à une **norme légale de croissance des dépenses** (hors inflation). Les dernières années, le gouvernement avait fixé la norme à un pourcentage élevé – de 4,5% par an ! –, ce qui ne favorisait plus une croissance modérée des dépenses et créait même des surplus budgétaires. Le gouvernement a décidé de remettre les compteurs à zéro. Pour 2012, l'objectif budgétaire est fixé au niveau des dépenses estimées moins un paquet d'économies de 418 millions EUR (526,5 millions en année pleine). Ces économies se répartissent entre les secteurs suivants : 40% sur les hono-



Les mesures touchent surtout les prix : diminution du prix des médicaments, entre autres.

raires, 40% sur le médicament, 11% sur les implants, 5% sur les hôpitaux et 3% sur l'oxygénothérapie. Les mesures touchent surtout les prix (diminution de l'indexation des honoraires, diminution du prix des médicaments). En outre, toutes les initiatives nouvelles sont gelées pour un an. Ceci permet en trésorerie d'encore récupérer 320 millions EUR. Si la croissance de certains postes devait augmenter, des mesures supplémentaires d'économies seront décidées et un monitoring régulier sera organisé. Pour 2013, on appliquera une norme légale de croissance des dépenses de 2%, en sus de l'inflation. Pour 2014, de 3%.

PRÉPENSION

Les conditions d'âge et de carrière pour les régimes de prépension CCT 17, carrières longues et métiers lourds passeront, à partir du 1^{er} janvier 2012, à 60 ans et 40 ans de carrière pour les CCT conclues à partir du 1^{er} janvier 2012 et à partir du 1^{er} janvier 2015 pour les CCT en cours et renouvelées (régime transitoire pour les femmes). Sur la base de l'évaluation du taux d'emploi des travailleurs plus âgés (Programme national de réforme : 50% d'ici à 2020), le gouvernement pourra, au plus tard en 2014, porter l'âge lié à la CCT 17 à 62 ans d'ici à 2020.

Les régimes de prépension à 56 ans après une carrière de 40 ans, à 56 ans après 20 ans de travail de nuit, à 56 ans et incapacité de travail dans le secteur de la construction et à 58 ans et travailleur moins valide ou ayant des problèmes physiques graves courent jusqu'à fin 2012, mais pourront être prolongés par voie d'accord interprofessionnel ou, à défaut, par une décision du gouvernement.

L'âge de la prépension sera porté à 55 ans en 2012 pour les entreprises en restructuration et à 52 ans en 2012, évoluant ensuite graduellement jusqu'à 55 ans en 2018, pour les entreprises en difficulté. Sous certaines

suite p. 5 >

Comparaison entre les règles existantes et les nouvelles règles :

Régime de prépension	Conditions actuelles		Nouvelles conditions	
	Âge	Carrière	Âge	Carrière
Prépension individuelle				
• CCT 17	60 ans	35 ans (1)	60 ans 62 ans? (si décision du gouvernement en 2014)	40 ans (à partir de 2012 pour les nouvelles CCT, à partir de 2015 (3) pour les CCT en cours et renouvelées)
• Carrières longues	58 ans	38 ans (2)	60 ans	40 ans (à partir de 2012 pour les nouvelles CCT, à partir de 2015 (3) pour les CCT en cours et renouvelées)
• Métiers lourds	58 ans	35 ans (+ 5/10 ans ou 7/15 ans métier lourd)	60 ans	40 ans (à partir de 2012 pour les nouvelles CCT, à partir de 2015 (3) pour les CCT en cours et renouvelées)
• Travailleur moins valide ou ayant des problèmes physiques graves	58 ans	35 ans	Court jusqu'au 31/12/2012 Sort dépend de l'AIP 2013-2014 ou d'une décision du gouvernement	
• Carrières très longues	56 ans	40 ans	Court jusqu'au 31/12/2012 Sort dépend de l'AIP 2013-2014 ou d'une décision du gouvernement	
• Régimes 55/56/57 ans (prolongés sans interruption)	56 ans	38 ans	Âge à partir de 2013 57 ans Régime expire fin 2014	
• Incapacité de travail construction	56 ans	33 ans (+ 10 ans dans le secteur)	Court jusqu'au 31/12/2012 Sort dépend de l'AIP 2013-2014 ou d'une décision du gouvernement	
• Travail de nuit	56 ans	30 ans (+ 20 ans travail de nuit)	Court jusqu'au 31/12/2012 Sort dépend de l'AIP 2013-2014 ou d'une décision du gouvernement	
Prépension collective				
• Entreprise en restructuration	50/52/55 ans	20 ans (ou 10/15 dernières années dans le secteur)	55 ans (à partir de 2013)	Reste
• Entreprise en difficulté	50/52/55 ans	20 ans (ou 10/15 dernières années dans le secteur)	52 ans (à partir de 2012) + 6 mois/an pour atteindre 55 ans en 2018 (4) (5)	Reste

(1) 28 ans pour les femmes

(2) 35 ans pour les femmes

(3) Régime transitoire pour les femmes

(4) 2013 52,5 ans, 2014 53 ans, 2015 53,5 ans, 2016 54 ans, 2017 54,5 ans et 2018 55 ans

(5) Jusqu'en 2018, la restructuration d'une division d'entreprise pourra être assimilée sous certaines conditions à une entreprise en difficulté.

> suite de la p. 4

conditions, les entreprises qui restructurent une division pourront temporairement (jusqu'en 2018) être assimilées à une entreprise en difficulté.

Les régimes en matière de jours assimilés pour la prépension seront réexaminés et harmonisés. Les cotisations patronales seront revues en fonction de l'âge du (pseudo-)prépensionné. La prépension à mi-temps va disparaître (à partir de 2012, plus de nouveaux entrants dans le régime).

TRAVAILLEURS ÂGÉS

Les employeurs devront élaborer, via la concertation sociale, un plan adapté à leur taille en matière d'**emploi des travailleurs plus âgés**. Les données du bilan social seront ventilées en fonction de l'âge. En cas de licenciement collectif, les employeurs devront respecter la pyramide des âges interne à l'entreprise, sous peine de paiement d'une cotisation de prépension supplémentaire ou de remboursement de la réduction de charges dont ils ont bénéficié pour les travailleurs âgés licenciés. Le régime Activa (subvention salariale sous la forme d'une activation de l'allocation) s'appliquera également pour l'embauche de prépensionnés.

CHÔMAGE

En matière de **chômage**, les **allocations d'attente** seront réformées en profondeur à partir de 2012. Le "stage d'attente" sera allongé et transformé en une "période d'insertion professionnelle" de 12 mois, durant laquelle des efforts actifs devront être consentis en vue de trouver un emploi et de suivre une formation. Les efforts seront évalués tous les 4 mois. Un premier entretien aura lieu dans le mois suivant l'inscription comme demandeur d'emploi. Le droit aux allocations requiert au minimum trois évaluations positives. Le maintien des allocations est lui aussi tributaire d'évaluations positives (possibilité d'une suspension de 6 mois des allocations). Pour les cohabitants non privilégiés et pour les plus de 30 ans ayant cotisé à la sécurité sociale moins de 6

Periodes	Taux de remplacement	Plafond salarial
1^{re} période (1 an)		
• 3 premiers mois	65%	2.324 EUR
• 3 mois suivants	60%	2.324 EUR
• 6 mois suivants	60%	2.166 EUR
2^e période (min. 2 mois + 2 mois par année travaillée, max. 3 ans)		
• 12 premiers mois (max.)	CF : 60% I : 55% CH : 40%	CF : 2.024 EUR I : 1.980 EUR CH : 2.024 EUR
• 24 mois suivants (max.)	Évolution dégressive de l'allocation (elle diminue tous les 3 mois)	Encore à préciser
3^e période (après max. 4 ans)		
• Illimité	Forfaits : CF : 1.069 EUR I : 898 EUR CH : 474/622 (privilégié) EUR	

CF : chefs de famille, I : isolés, CH : cohabitants

mois au cours des deux dernières années, la durée des allocations est limitée à 3 ans maximum.

Une **dégressivité** plus importante des **allocations de chômage ordinaires** est créée en octroyant un pourcentage d'allocation plus élevé (65%) en début de chômage. Pour le restant de la première période d'indemnisation, le taux actuel de 60% sera appliqué sur un plafond salarial allant décroissant. La deuxième période d'indemnisation, soumise à des pourcentages d'allocation différents pour les chefs de ménage, les isolés et les cohabitants, sera limitée à 3 ans maximum. Après les 12 premiers mois de cette période, l'allocation connaîtra une évolution dégressive (cette mesure ne s'applique pas aux chômeurs ayant travaillé 20 ans – condition qui sera progressivement augmentée pour atteindre 25 ans en 2017 – et aux plus de 55 ans qui sont chefs de ménage ou isolés). Pendant la troisième période d'indemnisation (après maximum 4 ans), une allocation forfaitaire sera prévue pour tous les chômeurs, basée sur les minima actuels en matière de chômage.

Le suivi des chômeurs et le contrôle de la disponibilité seront intensifiés (délais actuels

pour les entretiens d'évaluation réduits de moitié) et étendus aux chômeurs de plus de 50 ans (jusque 55 ans en 2013 et 58 ans en 2016) et aux (pseudo)prépensionnés (avec un certain nombre d'exceptions). Plus tard, les Régions pourront encore relever cet âge. Des dispositions spécifiques seront prises pour les chômeurs les plus éloignés du marché du travail.

La notion d'"**emploi convenable**" deviendra plus stricte à partir de 2012 : la distance pour un emploi convenable passera de 25 à 60 km et le délai actuel de 6 mois dans lequel un chômeur peut refuser certains emplois sera réduit en fonction de l'âge et de la durée de la carrière.

Enfin, à partir du 1^{er} juillet 2012, le **complément d'ancienneté** (allocation majorée) pour les chômeurs âgés sera uniquement versé à partir de 55 ans ; et l'âge jusqu'auquel les chômeurs doivent rester disponibles pour le marché du travail sera porté à 60 ans à partir de 2013 (il pourra même être porté à 65 ans au niveau local).

CRÉDIT-TEMPS, INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Le **crédit-temps** sera réformé en profondeur. Les travailleurs pourront encore prétendre, pendant la carrière, à un crédit-temps non motivé de 1 an (1 an à temps plein, 2 ans à mi-temps ou 5 ans à 1/5). La condition est toutefois qu'ils comptent 5 années de carrière, dont 2 chez l'employeur. Les secteurs ne pourront plus étendre le droit au crédit-temps. À côté de cela, il existe également un droit au crédit-temps motivé (actuellement éducation, soins ou formation) limité à une durée maximum de 3 ans (3 ans à temps plein, 3 ans à mi-temps ou 3 ans à 1/5). L'exercice de ce droit et la liste des motivations seront encore revus.

Il ne sera désormais possible d'accéder aux



Le crédit-temps sera réformé en profondeur.

emplois de fin de carrière (système spécial de crédit-temps à 1/2 ou 1/5 pour les plus de 50 ans) qu'à partir de 55 ans et pour autant que le travailleur puisse justifier d'une carrière de 25 ans. Le gouvernement et les partenaires sociaux prendront des mesures pour éviter que ces travailleurs quittent prématurément le marché de l'emploi. Le montant net des allo-

cations sera revu, afin d'assurer la cohérence entre les différents systèmes de crédit-temps.

L'**interruption de carrière** (secteur public) est limitée dans le temps (max. 5 ans à temps plein ou à mi-temps). L'interruption de carrière devra être alignée sur le système du crédit-temps d'ici à 2020.

4. Fraude fiscale et sociale

La lutte contre la **fraude fiscale** visera notamment à implémenter les 108 recommandations de la Commission d'enquête parlementaire sur les grands dossiers de fraude fiscale. Ces recommandations incluent également une réécriture de mesure générale anti-abus en matière d'impôts directs et un meilleur encadrement du Service des décisions anticipées.

En 2012, la lutte contre la **fraude sociale** sera abordée sous différents angles. 1) Les services de contrôle collaboreront plus étroite-

ment, le nombre de contrôleurs va augmenter et l'échange de données sera intensifié et élargi. 2) Des accords de coopération bilatéraux avec les pays à risque devront permettre de réduire la fraude transfrontalière. 3) La fraude aux cotisations sera combattue par plusieurs biais : mesures de lutte contre les faux indépendants (présomption réfragable de contrat de travail), mesures spécifiques pour les secteurs à risque (responsabilité solidaire des donneurs d'ordre pour les sous-traitants, enregistrement des présences), évaluation et

adaptation de la législation sur la mise à disposition des travailleurs, lutte contre la création d'entreprises fictives et le recours illégitime à des sociétés, adaptation des délais de prescription ONSS et conditionnement des dispenses et réductions de cotisations. 4) La fraude aux allocations sera réduite grâce à un contrôle renforcé et une responsabilisation des caisses de chômage et des mutualités e.a., et par la lutte contre l'utilisation d'adresses fictives.

FEB – Fédération des Entreprises de Belgique ASBL

rue Ravenstein 4 – 1000 Bruxelles – tél. 02 515 08 11 – fax 02 515 09 15

RÉDACTION :

Bernadette Adnet

Jean Baeten

Bart Buyse

Geert Vancronenburg

ÉDITEUR RESPONSABLE :

Charles Gheur – rue Ravenstein 4 – 1000 Bruxelles

PUBLICATION MANAGER :

Stefan Maes – tél. 02 515 08 43 – sm@vbo-feb.be

ANNEXES PUBLICITAIRES :

ADeMar bvba – tél. 03 448 07 57 – nele.brauers@ademaronline.com

CHANGEMENTS D'ADRESSE :

FEB – Service mailing – tél. 02 515 09 06 – fax 02 515 09 55 – mailing@vbo-feb.be

COPYRIGHT :

Reproduction autorisée moyennant mention de la source

L'Infor est imprimé sur du papier issu de la gestion durable des forêts. La gestion durable des forêts tient compte de l'écosystème forestier, respecte les aspects sociaux (droits des populations indigènes et des travailleurs forestiers*) et est responsable d'un point de vue économique.

Pour plus de détails concernant les mesures de l'accord budgétaire, nous vous renvoyons au site www.feb.be > Dossiers > Budget 2012. Vous y trouverez régulièrement des informations mises à jour.