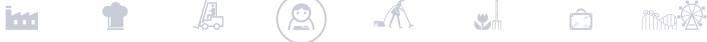




**FGTB**  
**Horval**

# Livret d'accueil

AIDES FAMILIALES





# TABLE DES MATIÈRES

4	Bienvenue
6	Salaires
8	Frais de mission
9	Prestations irrégulières
9	Vêtements de travail
10	Vacances annuelles
12	Jours fériés
13	Prime syndicale
13	Prime de fin d'année
14	Petit chômage
16	Congés de maternité
17	Maladie
18	Accident de travail
19	Licenciement ou démission : délais de préavis
20	Crédit-temps
21	RCC – ex-prépension
22	Règlement de travail & vie de l'entreprise
23	Affiliation
25	Sections régionales



# 1. LA FGTB HORVAL, UN SYNDICAT AU SERVICE DE CHACUN ET AU COMBAT POUR TOUS !

## La FGTB HORVAL est à votre service

« HORVAL » ? De quoi parle-t-on ? HORVAL signifie **Horeca-Voeding** (= alimentation en néerlandais) - **Alimentation**. Mais la FGTB HORVAL couvre beaucoup d'autres secteurs : les secteurs de l'aide à domicile (aides familiales, titres services), les secteurs verts, le commerce alimentaire et les attractions touristiques. Au total, plus de 120.000 travailleurs des secteurs « de la fourche à la fourchette » et des services aux personnes.

N'hésitez pas à vous adresser à votre délégué ou à votre section régionale pour :

- o une aide spécialisée ;
- o un conseil juridique ;
- o une défense individuelle ;
- o un conseil au sujet des conditions de travail et de salaire, de la législation sociale et des conventions collectives sectorielles.

Chaque section régionale de la FGTB HORVAL compte un ou plusieurs permanents syndicaux. Ils assistent les délégués syndicaux. Vous trouverez les coordonnées des sections régionales de la FGTB HORVAL à la fin de cette brochure.

**La FGTB HORVAL est aussi au combat pour défendre et conquérir des droits pour tous les travailleurs.**

La FGTB HORVAL est un syndicat socialiste au sens premier du terme : elle défend tous les travailleurs et agit pour une société plus égalitaire et solidaire.

La FGTB HORVAL occupe un rôle primordial dans le secteur des aides familiales.

Nos représentants siègent à la commission paritaire et au sein des Fonds sociaux.

Nous participons activement au développement du secteur des services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA) en rencontrant régulièrement les pouvoirs publics qui subsidient le secteur.

Nous sommes les fers de lance du combat pour une assurance autonomie qui soit un outil de renforcement du secteur.

La FGTB HORVAL défend une assurance autonomie en Wallonie au profit :

- o de tous les travailleurs (l'ensemble des travailleurs du secteur – de l'aide-ménagère sociale, en passant par la garde à domicile, l'aide familiale, l'assistante sociale, l'ouvrier polyvalent et le personnel administratif) ;
- o de tous les bénéficiaires ;
- o de chaque citoyen.

**Rejoignez-nous !**

## 2. SALAIRES - BARÈMES

### Aide familiale & garde à domicile

Ancienneté	Salaires horaires en €	Salaires mensuels en €
0	12,3526	2.034,05
1	13,2700	2.185,12
2	13,3906	2.204,97
3	13,5111	2.224,82
4	13,6316	2.244,68
5	13,7522	2.264,53
6	13,8728	2.284,40
7	13,9934	2.304,25
8	14,1140	2.324,11
9	14,2345	2.343,96
10	14,7077	2.421,87
11	14,8523	2.445,69
12	14,9969	2.469,50
13	15,1416	2.493,32
14	15,2863	2.517,14
15	15,4309	2.540,96
16	15,5755	2.564,77
17	15,7202	2.588,59
18	15,8649	2.612,40
19	16,0095	2.636,23
20	16,1541	2.660,04
21	16,2987	2.683,86
22	16,4434	2.707,67
23	16,5880	2.731,49

24	16,7353	2.755,74
25	16,8828	2.780,02
26	17,0303	2.804,31
27	17,1777	2.828,61
28	17,3254	2.852,90
29	17,4728	2.877,19

### Ouvrier polyvalent, chauffeur & aide ménagère sociale

Ancienneté	Salaires horaires en €	Salaires mensuels en €
0	11,3761	1.873,27
1	12,2935	2.024,33
2	12,4080	2.043,18
3	12,5225	2.062,04
4	12,6370	2.080,89
5	12,7515	2.099,75
6	12,8660	2.118,61
7	12,9804	2.137,45
8	13,0950	2.156,31
9	13,2095	2.175,16
10	13,6789	2.252,47
11	13,8176	2.275,29
12	13,9562	2.298,12
13	14,0948	2.320,96
14	14,2335	2.343,78
15	14,3722	2.366,62
16	14,5108	2.389,45

17	14,6495	2.412,27
18	14,7880	2.435,10
19	14,9267	2.457,93
20	15,0654	2.480,77
21	15,2040	2.503,60
22	15,3427	2.526,42
23	15,4814	2.549,26
24	15,6199	2.572,09
25	15,7586	2.594,91
26	15,8972	2.617,74
27	16,0359	2.640,58
28	16,1745	2.663,40
29	16,3132	2.686,14

### 3. FRAIS DE MISSION

Les frais de déplacement professionnels effectués avec la voiture du travailleur sont fixés à 0,3573 € par kilomètre depuis le 01/07/2018 (ce montant est d'application jusqu'au 30/06/2019).

## 4. PRESTATIONS IRRÉGULIÈRES

### A. Pour les aides familiales

Certaines prestations effectuées dans certaines tranches horaires ou certains jours donnent droit à un sursalaire :

- o samedi : 26 %
- o dimanches et jours fériés de 0 à 24 h : 56 %
- o de 6 à 8 h et de 18 à 20 h : 20 %
- o de 20 à 21 h 30 (y compris les samedis) : 35 %.

### B. Pour les gardes à domicile

- o samedi de 6h à 20h : 26 %
- o dimanches et jours fériés (0h-24 h) : 56 %
- o de 6 à 8 h et de 18 à 20 h : 20 %
- o de 20 à 6h (y compris les samedis) : 35 %.

## 5. VÊTEMENTS DE TRAVAIL

L'employeur est tenu de vous fournir gratuitement un vêtement de travail dès le début de votre activité et il assure, à ses frais, le nettoyage, la réparation et l'entretien de ces vêtements ainsi que leur renouvellement en temps utile.

Si vous assurez vous-même le nettoyage et l'entretien du vêtement de travail, vous percevez une indemnité de 0,1126 € net par heure prestée.

## 6. VACANCES ANNUELLES

Vous avez droit à un certain nombre de jours de congé en fonction de votre travail de l'année précédente.

Si vous avez travaillé une année complète, vous avez droit l'année suivante à 4 semaines de vacances (régime de 5 jours/semaine donc 20 jours de vacances).

Certains jours d'interruption de travail sont assimilés à des journées effectives de travail. Ces jours d'absence au travail qui sont donc assimilés peuvent résulter :

- o d'un accident de travail donnant droit à une indemnité,
- o des 12 premiers mois d'absence suite à une maladie ou un accident,
- o d'un congé de maternité,
- o de l'accomplissement de devoirs civiques (ex. : juré lors d'un procès),
- o de l'exercice d'un mandat syndical,
- o d'une formation syndicale,
- o du congé éducation payé,
- o d'une grève,
- o de chômage temporaire pour raisons économiques.

Attention, il faut bien garder à l'esprit que des périodes de suspension dans le cadre du crédit-temps ou d'un congé thématique comme le congé parental ne sont pas assimilées pour le calcul des jours de vacances. Ainsi, si vous prestez un mi-temps, vous aurez droit à moins de vacances que votre collègue qui travaille à temps plein (10 jours au lieu de 20).

Ce petit tableau vous permettra de déterminer en un clin d'œil le nombre de jours de congé :

Nombre de jours effectifs & assimilés l'année dernière	Nombre de jours de congé cette année
231 et plus	20
De 221 à 230	19
De 212 à 220	18
De 202 à 211	17
De 192 à 201	16
De 182 à 191	15
De 163 à 181	14
De 154 à 162	13
De 144 à 153	12
De 135 à 143	11
De 125 à 134	10
De 106 à 124	9
De 97 à 105	8
De 87 à 96	7
De 77 à 86	6
De 67 à 76	5
De 48 à 66	4
De 39 à 47	3
De 20 à 38	2
De 10 à 19	1
De 0 à 9	0

### **Spécificités Région wallonne :**

En plus des 20 jours (régime de travail de 5 jours/ semaine) de vacances annuelles, vous avez droit à 3 jours de congés payés supplémentaires.

Ces 3 jours sont octroyés selon les mêmes modalités que les jours légaux de vacances.

## **7. JOURS FÉRIÉS**

La loi garantit le droit à 10 jours fériés sur l'année :

jour de l'An / lundi de Pâques / 1<sup>er</sup> mai / Ascension / lundi de Pentecôte / 21 juillet / Assomption / Toussaint / Armistice / Noël.

Vous avez droit à un jour de remplacement payé quand un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité.

Le jour de compensation si vous avez travaillé un jour férié est à accorder dans les 6 semaines qui suivent.

Le report de jour férié peut être fixé par le Conseil d'Entreprise avant le 15 décembre de l'année qui précède.

Dans certains services, des jours fériés extra-légaux sont en vigueur ou certains jours fériés sont remplacés par des jours fériés régionaux. Cette substitution ne peut pas entraîner une réduction du nombre de jours fériés rémunérés.

En cas de travail un jour férié, vous avez droit à la rémunération correspondant au travail effectué ce jour-là majorée des sursalaires pour heures inconfortables et à un repos compensatoire.

## **8. PRIME SYNDICALE**

En tant qu'affilié (e) à la FGTB HORVAL, vous avez droit à une prime syndicale.

Cette prime s'élève à 116,51 € pour un temps plein et 78,09 € pour un temps partiel.

L'employeur doit vous donner un formulaire que vous remplissez et que vous transmettez à votre section régionale de la FGTB HORVAL (directement ou via votre délégué) qui vous versera la prime à laquelle vous avez droit.

## **9. PRIME DE FIN D'ANNÉE**

### **Pour les aides familiales**

La prime de fin d'année est composée de 2 parties :

- o une partie forfaitaire qui s'élève actuellement à 364,09 €
- o une partie variable de 0,0838 € par heure de travail prestée pendant l'année en cours.

La partie forfaitaire de la prime est accordée quelle que soit la durée contractuelle de travail. Elle est également due aux travailleurs en suspension de contrat.

La prime est payée en une fois dans le courant du mois de décembre.

Les travailleurs licenciés ou qui démissionnent au cours de l'année y ont droit et ce au prorata de leurs prestations.

## 10. PETIT CHÔMAGE

A l'occasion de certains événements familiaux et afin de remplir certaines obligations civiques, vous avez le droit de vous absenter en gardant votre rémunération normale.

Vous êtes tenu d'avertir votre employeur.

Pour les petits chômages « familiaux », on parle souvent de famille proche. Il s'agit principalement de votre conjoint, vos enfants, père/mère, beau-père/belle-mère, (demi-)frère/sœur, beau-frère/belle-sœur, beau-fils/belle-fille, (arrière-)petits-enfants, (arrière-)grands-parents. Votre cohabitant légal est assimilé à votre conjoint.

Si vous travaillez à temps partiel, vous avez également droit au petit chômage si l'événement tombe un jour où vous auriez normalement travaillé.

Il ne faut pas confondre « petit chômage » et « congé pour raison impérieuse ». Un raison impérieuse est un événement imprévisible, indépendant du travail, nécessitant l'intervention urgente du travailleur. Le congé pour raison impérieuse est une absence non rémunérée de 10 jours/an au maximum.

Raison du congé	Durée
Votre mariage	2 jours
Mariage d'un membre de votre famille proche	Le jour même
Congé de paternité	10 jours dont 7 indemnisés par la mutuelle
Adoption d'un enfant	6 semaines pour un enfant de moins de 3 ans 4 semaines pour un enfant entre 3 et 8 ans
Décès de votre conjoint, de votre enfant ou de son conjoint, votre père/mère, votre beau-père/belle-mère	3 jours, entre le décès et l'enterrement
Décès d'un membre de la famille proche domicilié chez vous	2 jours, entre le décès et l'enterrement
Décès d'un membre de la famille proche	Le jour de l'enterrement
Communion solennelle ou Fête de la jeunesse laïque de votre enfant	1 jour (si ça tombe un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le congé est reporté sur le jour habituel d'activité suivant ou précédant l'événement)
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	5 jours max.
Exercice des fonctions d'assesseur	Le temps nécessaire, avec un max. de 5 jours



## 11. CONGÉS DE MATERNITÉ

Si vous êtes enceinte, il est recommandé de prévenir votre employeur le plus tôt possible. Dès que celui-ci est informé, vous bénéficiez de la protection contre le licenciement. Au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement, vous devez remettre à votre employeur une attestation médicale confirmant votre grossesse et mentionnant la date présumée de l'accouchement.

La durée totale du congé de maternité est de 15 semaines (17 semaines en cas de naissances multiples).

Le congé, qui est pris avant l'accouchement, est appelé congé prénatal et peut durer maximum 6 semaines (minimum 1 semaine).

Le congé, qui commence le jour de l'accouchement, est appelé congé postnatal et doit durer au minimum 9 semaines (+ le report éventuel des 5 semaines prénatales).

Si vous êtes en incapacité de travail pendant les semaines qui précèdent votre congé de maternité, ces semaines sont considérées comme du congé prénatal et sont déduites de votre congé de maternité.

Au début de votre congé de maternité, vous devez envoyer un certificat médical à la mutuelle. Celle-ci vous renverra une feuille de renseignements à compléter (par vous et par votre employeur) et à renvoyer rapidement à la mutuelle. C'est sur cette base qu'elle paiera l'indemnité de maternité.

Pendant toute la période du congé de maternité, votre indemnité sera payée par la mutuelle. Pour les 30 premiers jours, l'indemnité s'élève à 82 % du salaire brut journalier (sans plafond). À partir du 31<sup>e</sup> jour calendrier, elle s'élève à 75 % du salaire brut journalier plafonné (maximum 99,94 € par jour).

## 12. MALADIE

Vous devez avertir immédiatement votre employeur quand vous êtes malade et que vous ne pouvez pas venir travailler.

Vous devez fournir un certificat médical si le règlement de travail le prévoit. Vous devez absolument faire ce qui est indiqué dans le règlement de travail.

Vous devez envoyer votre certificat, ou le déposer, dans les deux jours ouvrables qui suivent le début de votre incapacité de travail (sauf si des exceptions sont prévues dans le règlement de travail).

Gardez toujours une copie du certificat.

### **13. ACCIDENT DE TRAVAIL**

Tout accident survenant pendant l'exécution du contrat de travail est un accident du travail. Cette définition s'applique si vous pouvez démontrer que vous étiez sous l'autorité de votre employeur.

En cas d'accident, vous bénéficiez de la présomption qu'il s'agit d'un accident du travail. C'est à l'assureur d'éventuellement fournir la preuve contraire.

Pour donner droit à une indemnité, il ne faut pas nécessairement que l'accident débouche sur une incapacité de travail : il suffit qu'il y ait une lésion provoquée par l'accident.

Le fait d'être responsable de votre accident ne change rien au principe de l'indemnisation. Idem si cet accident est consécutif à l'erreur d'un de vos collègues.

Si l'accident survient sur le chemin normal du travail, il est également considéré comme accident professionnel.

En cas d'accident, celui-ci doit être déclaré dans les 8 jours (à partir du lendemain de l'accident), certificat médical à l'appui, à l'assureur par votre employeur.

Comme pour les démarches à accomplir en cas de maladie, référez-vous à votre règlement de travail en cas d'accident de travail.

### **14. LICENCIEMENT OU DÉMISSION : DÉLAIS DE PRÉAVIS**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de nouvelles règles existent en matière de délai de préavis. Un nouveau système de calcul du délai de préavis a été introduit. Ce nouveau système s'applique pour :

- les contrats de travail ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ;
- les autres contrats en cours, pour la partie du contrat après le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Si votre contrat de travail a été conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, votre délai de préavis est constitué de 2 parties.

La première concerne vos « droits ancrés » pour la période avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 : le délai de préavis qui y est lié est calculé sur base de l'ancienne législation et est exprimé en mois (il dépend de votre ancienneté et de votre salaire à cette époque).

La deuxième partie concerne la période après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 : le préavis qui y est lié est calculé sur base de la nouvelle législation. Les résultats des deux parties doivent être additionnés pour connaître la durée du préavis total qui s'applique.

La durée du délai de préavis d'application diffère également selon que vous démissionnez ou que vous êtes licencié.

La législation en la matière étant complexe, la FGTB a mis au point un « calculateur de préavis » que vous trouverez sur [www.fgtb.be/preavis](http://www.fgtb.be/preavis)

## 15. CRÉDIT-TEMPS

Le crédit-temps est un droit individuel qui vous permet d'interrompre votre carrière ou de réduire vos prestations. Les derniers gouvernements fédéraux successifs ont détricoté le principe de crédit-temps et ont rendu leurs conditions d'accès beaucoup plus difficiles et dans certains cas, ils ont réduit considérablement le droit aux allocations.

Une Convention Collective de Travail (CCT) conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les services d'aides familiales de la Région wallonne et qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017 prévoit :

- o que chaque travailleur a droit à 51 mois de crédit-temps (à temps plein, à mi-temps ou réduction de carrière d'1/5 temps) pour :
  - prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
  - prodiguer des soins palliatifs ;
  - assister des membres de la famille malades ;
  - prodiguer des soins à leur enfant mineur gravement malade ;
  - l'octroi de soins à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.
- o que chaque travailleur a droit à 36 mois de crédit-temps pour :
  - suivre une formation.
- o que tout travailleur de 50 ans et plus comptant 28 ans de carrière peut bénéficier d'une réduction de carrière d'1/5 temps.

Lorsque vous faites usage de votre droit au crédit-temps, vous ne recevez pas de salaire de l'employeur pour la période pendant laquelle vous ne fournissez pas de prestations ou les réduisez. En compensation de la perte de salaire, vous recevez une allocation d'interruption forfaitaire mensuelle de l'ONEM.

**Pour plus de détails, prenez contact avec votre délégué ou votre section régionale de la FGTB HORVAL.**

## 16. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC) – EX-PRÉPENSION

L'abréviation RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) remplace officiellement l'expression « prépension » depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Comme l'ancienne prépension, le RCC est un accompagnement social du licenciement des travailleurs âgés sous la forme d'une indemnité à charge de l'employeur payée en complément des allocations de chômage.

### Carrière longue

Conditions : être âgé de 58 ans (en cas de licenciement en 2018) ou 59 ans (en cas de licenciement en 2019) au plus tard au moment de la fin du contrat ; avoir au moins 40 ans de passé professionnel.

## 20 ans de travail dans un régime de nuit

Conditions : être âgé de 58 ans (en cas de licenciement en 2018) ou 59 ans (en cas de licenciement en 2019) ; avoir au moins 33 ans de carrière professionnelle ; si le travailleur exerce un travail de nuit (avoir travaillé au moins 20 ans de nuit au moment de la fin du contrat) ; s'il exerce un métier lourd (services interrompus, prestations de nuit) avoir été occupé au moins 5 ans durant les 10 dernières années ou au moins 7 ans durant les 15 dernières années.

**Pour plus de détails, veuillez prendre contact avec votre délégué ou votre section régionale de la FGTB HORVAL.**

## 17. RÈGLEMENT DE TRAVAIL & VIE DE L'ENTREPRISE

Une copie du règlement de travail doit être remise à chaque travailleur lors de la signature du contrat ou le 1<sup>er</sup> jour de travail.

Le règlement de travail détermine toute une série d'éléments relatifs à vos droits et obligations (les horaires, les sanctions possibles, les procédures en cas de maladie, d'accident de travail, ...).

Les procès-verbaux des réunions de Conseils d'Entreprise (CE) et des Comités de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) sont accessibles pour tous les travailleurs.

## FORMULAIRE D'AFFILIATION

Nom et prénom

Rue et numéro

Code postal et localité

Numéro de registre national

Téléphone

E-mail

Service

Profession/fonction

Souhaite s'affilier à partir du

Affilié(e) précédemment auprès de

**À remettre au délégué syndical  
ou à renvoyer à votre section régionale  
(voir adresses en fin de brochure)**



# NOTES

[www.horval.be](http://www.horval.be) 



## SECTIONS RÉGIONALES WALLONNES

### CCMBW

<b>Charleroi</b>	Bld. Devreux 36/38 6000 Charleroi <b>T.</b> 071 31 34 77
<b>Haine-Saint-Paul</b>	Rue Aubry 23 7100 Haine-Saint-Paul <b>T.</b> 064 23 61 14
<b>Mons</b>	Rue Lamir 18/20 7000 Mons <b>T.</b> 065 32 38 80
<b>Braine-l'Alleud</b>	Avenue Jourez 27 1420 Braine-l'Alleud <b>T.</b> 02 389 15 43
<b>Court-Saint-Etienne</b>	Avenue des Métallurgistes 7A 1490 Court-Saint-Etienne <b>T.</b> 010 62 16 52
<b>Jodoigne</b>	Rue du Bosquet 6E 1370 Jodoigne <b>T.</b> 010 81 98 43
<b>Nivelles</b>	Rue du Géant 4 bte 3 1400 Nivelles <b>T.</b> 067 21 50 06

**Tubize** Chaussée de Mons 95  
1480 Tubize  
**T.** 02 355 78 13

**Wavre** Rue de l'Ermitage 11  
1300 Wavre  
**T.** 010 22 91 29

## **Liège / Huy / Waremme**

**Liège** Place St Paul 9/11  
4000 Liège  
**T.** 04 221 96 66

## **Namur / Luxembourg**

**Namur** Rue Dewez 28  
5000 Namur  
**T.** 081 22 33 19

**Marche-en-Famenne** Rue des Brasseurs 13  
6900 Marche-en-Famenne  
**T.** 084 31 40 24

**Arlon** Rue des Martyrs 80  
6700 Arlon  
**T.** 063 22 75 84

**Verviers** Rue de Bruxelles 19  
4800 Verviers  
**T.** 087 29 24 58

## **WAPI**

**Tournai** Rue Dorez 6  
7500 Tournai  
**T.** 069 89 08 30

**Mouscron** Rue du Val 3  
7700 Mouscron  
**T.** 056 85 33 15

## **SECTION RÉGIONALE BRUXELLOISE**

**Bruxelles** Avenue de Stalingrad 76  
1000 Bruxelles  
**T.** 02 512 63 61

# NOTES

[www.horval.be](http://www.horval.be)



# NOTES

[www.horval.be](http://www.horval.be)



# RESTEZ TOUJOURS INFORMÉS



[www.horval.be](http://www.horval.be)

 [fgtbhorval](https://www.facebook.com/fgtbhorval)

## Rédaction

Service d'études FGTB HORVAL

## Layout

[www.ramdram.be](http://www.ramdram.be) - 1847

## Editeur responsable

Tangui Cornu  
rue des Alexiens 18  
1000 Bruxelles

Cette brochure traite d'une réglementation souvent complexe. Dès lors, il est possible qu'un certain nombre de cas spécifiques ne soient pas abordés.

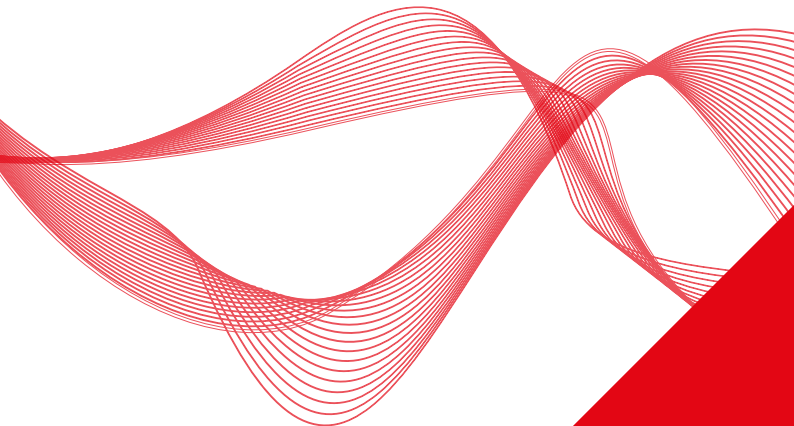
**Ce qui est présenté est le minimum sectoriel. Dans certains services, des accords ont été conclus octroyant des conditions de travail ou de salaires plus favorables.**

En cas de doute ou pour obtenir des informations complémentaires, vous pouvez vous adresser à votre section régionale de la FGTB HORVAL (voir liste et coordonnées dans cette brochure).

La notion « travailleur » se réfère aux personnes des deux sexes.

Malgré tous les soins apportés à ce guide, des erreurs peuvent s'y être glissées et l'auteur décline cependant toute responsabilité.





**FGTB**  
**Horval**

[www.horval.be](http://www.horval.be)

