

Rapport d'activité 2011

SPF EMPLOI TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE



Contrôle des Lois Sociales

Rue Ernest Blerot, 1
1070 BRUXELLES
Tél. 02/233.41.11

www.emploi.belgique.be

E-mail : cls@emploi.belgique.be

. be

Table des matières

Avant-propos	7
Introduction	9
Qui sommes-nous ?.....	9
Où sommes nous ?.....	10
2.1 La direction centrale.....	10
2.2 Les bureaux régionaux.....	11
PREMIERE PARTIE : Missions – Pouvoirs – Compétences Objectifs - Moyens	15
Chapitre 1 : Missions du service.....	15
1.1. Missions générales	15
1.1.1. Informer et conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de la réglementation du travail et des conventions collectives	15
1.1.2. Surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives.....	16
1.1.3. Informer les autorités à propos des déficiences de la réglementation et des abus qui ne sont pas, ou insuffisamment, combattus par la réglementation existante	17
1.2. Mission particulière : protocole de collaboration avec d'autres services	17
1.2.1. Protocole de collaboration de 1993	17
1.2.2. Protocole de collaboration entre le Contrôle des lois sociale et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.....	18
1.2.3. Renforcement de la lutte contre la fraude sociale.....	18
Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service	22
2.1. Pouvoirs des inspecteurs	22
2.1.1. Pouvoir d'appréciation.....	22
2.1.2. Pouvoirs d'investigation	23
2.2. Devoirs spécifiques imposés aux inspecteurs du travail dans le cadre de leur activité professionnelle.....	30
2.2.1. Le secret professionnel	30
2.2.2. Le devoir de discrétion	30
2.2.3. L'intérêt direct ou indirect dans les entreprises.....	30
2.2.4. Respect des règles déontologiques	30
2.3. Suites réservées aux pro-justitia	30
2.3.1. Suites pénales et administratives	30
2.3.2. Responsabilité pénale des personnes morales	31
2.4. Entreprises à surveiller – Champ d'activité.....	32
Chapitre 3 : Compétences	34
3.1. Nouvelles dispositions adoptées en 2011	34
Chapitre 4 : Moyens.....	40
4.1. Moyens financiers – années 2009 à 2011	40
4.2. Moyens techniques	40
4.2.1. Matériel.....	40
4.2.2. Les outils spécifiques	41
4.3. Formations en 2011	44
4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux	44
4.3.2. Formation permanente	44
4.3.3. Formations de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale).....	45

Chapitre 5 : Objectifs 2011	46
5.1. Objectifs globaux	46
5.1.1. Statistiques	46
5.1.2. Délais de traitement des dossiers	46
5.1.3. Répartition des dossiers	46
5.1.4. Lutte contre la fraude sociale	46
5.2. Objectifs spécifiques	48
5.2.1. Contacts avec les services d'inspection étrangers en vue d'améliorer les contrôles des travailleurs transfrontaliers.....	48
5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative	49
DEUXIEME PARTIE : Activités spécifiques	55
Chapitre 1 : Le travail des enfants	55
Chapitre 2 : L'occupation des étudiants.....	59
Chapitre 3 : Le règlement de travail.....	60
3.1. Etablissement du règlement de travail	60
3.2. Mesures de publicité	61
Chapitre 4 : L'enregistrement des entrepreneurs	62
4.1. Définitions.....	62
4.2. Principe.....	62
4.3. Obligations de retenues et responsabilité solidaire.....	63
4.4. Commission d'enregistrement.....	64
4.5. Radiation de l'enregistrement.....	64
Chapitre 5 : Transport de choses et de personnes	66
5.1. Cadre.....	66
5.1.1. Création des directions « transport » au sein du Contrôle des lois sociales.....	66
5.1.2. Mission	66
5.2. Plan d'action	67
5.3. Contrôles et résultats	69
5.3.1. Contrôles	69
5.3.2. La feuille d'identification transport	70
5.3.3. Nombre d'entreprises dans le secteur du transport	70
5.3.4. Résultats.....	71
Chapitre 6 : La modernisation de la sécurité sociale.....	76
Chapitre 7 : La lutte contre la traite des êtres humains	77
7.1. Cadre général et protocole de collaboration	77
7.2. Résultats.....	78
Chapitre 8 : Cellule organisation professionnelle	79
8.1. Considérations générales.....	79
8.1.1. Mission de la cellule Organisation professionnelle	79
8.1.2. Contrôles préventifs.....	79
8.1.3. Contrôles sur plainte.....	80
8.1.4. Information et avis	80
8.2. Nombre de contrôles effectués	80
8.2.1. Dans les entreprises avec conseil d'entreprise	80
8.2.2. Dans les entreprises avec CPPT	81
8.3. Nombre de conseils d'entreprises	81
8.4. Contrôles et résultats	82
8.4.1. Nombres de contrôles effectués.....	82
8.4.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle	82
8.4.3. Nombre de visites.....	83

8.5.	Application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973	83
8.5.1.	Considérations générales	83
8.5.2.	L'information de base	85
8.5.3.	L'information annuelle	87
8.5.4.	L'information périodique	91
8.5.5.	Information occasionnelle	94
8.5.6.	Confidentialité et information du personnel.....	95
8.6.	Mission du réviseur d'entreprise	95
8.7.	Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise.....	97
8.8.	Plaintes.....	99
8.9.	Conseils d'entreprise : aperçu des résultats des contrôles	100
8.10.	Compétences complémentaires du CPPT	102
Chapitre 9 : Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)		118
9.1.	COVRON.....	118
9.1.1.	Objectif de la cellule	118
9.1.2.	Comment le projet a-t-il été réalisé et organisé ?	118
9.1.3.	Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux problèmes rencontrés ?	119
9.1.4.	L'impact de l'occupation à l'étranger.....	126
9.1.5.	Activités de contrôle et analyse des résultats	126
9.1.6.	Les chiffres Limosa pour 2011	130
9.1.7.	Qu'en est-il des indépendants?.....	132
9.1.8.	La réquisition d'interprètes	132
9.1.9.	Application du manuel et de la feuille de résultats.....	133
9.2.	Autres activités du réseau.....	133
9.3.	Collaboration avec d'autres services	136
9.3.1.	Services d'inspection étrangers	136
9.3.2.	Collaboration avec les services d'inspection belges.....	136
9.4.	Quelle plus value apporte le réseau ?	137
9.4.1.	Knowhow.....	137
9.4.2.	Résultats	137
9.4.3.	Bilan final.....	137
Chapitre 10 : Conventions de partenariat.....		139
Chapitre 11 :Le Système d'information du marché intérieur - IMI		142

TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes 147

Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle		147
Tableau 1 :	Nature des enquêtes.....	147
Tableau 2 :	Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes	148
Tableau 3 :	Irrégularités suivant les matières	149
Tableau 4 :	Suites réservées aux constatations	150
Tableau 5 :	irrégularités et suites données (fraude sociale).....	150
Tableau 6 :	Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)	150
Tableau 7 :	Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières	151
Tableau 8 :	Détail des visites	152
Tableau 9 :	Détail des plaintes suivant la matière	152
Tableau 10 :	Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la compétence du CLS.....	153
Tableau 11 :	Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS	154
Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale.....		156
Tableau 1 :	Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité.....	156
Tableaux 2 et 3 :	Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Documents sociaux	156
Tableaux 4 et 5 :	Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Main d'œuvre étrangère	157
Tableaux 6 et 7 :	Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Temps partiel	158

Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale	160
Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole	161
Dossiers traités en commun.....	161
Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales	162
Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études.....	162
Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées	162
Annexe 1 : Le Contrôle des lois sociales en chiffres	166
Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs	166
Détail des plaintes suivant l'origine	167
Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine	169
Nombre des enquêtes par secteur d'activité.....	171
Détails des constatations par matière et suites réservées.....	173
Détail des régularisations par matière.....	175
Détail des visites	176
Détail des contrôles systématiques par matière et origine	177

Ce rapport peut être téléchargé sur le site du SPF Emploi Travail et Concertation sociale :

www.emploi.belgique.be



Avant-propos

Le Contrôle des lois sociales a comme mission essentielle la protection des droits individuels et collectifs des travailleurs. Il est vrai que cette mission s'inscrit dans le cadre le plus global de la sauvegarde de notre sécurité sociale.

Les exigences du public et de nos autorités politiques à l'égard de notre service ne diminuent pas et nous posent de nouveaux défis.

Des efforts doivent encore être fournis en ce qui concerne le délai de traitement de certains dossiers, le ciblage de certains contrôles la prompte réactivité ou mieux encore la pro-activité de nos enquêtes. Ces exigences ne sont pas propres à la Belgique ; tant au niveau de l'Union européenne qu'au niveau de l'OIT, les travailleurs et employeurs posent la question de l'amélioration de la capacité de contrôle des inspections du travail.

Si les gouvernements ont la responsabilité de donner des moyens à l'inspection du travail de remplir ses missions, le CLS a aussi la responsabilité de veiller à améliorer l'efficacité de son action et d'utiliser au mieux les ressources financières et humaines qui lui sont attribuées.

Cette action ne doit pas se réduire à la perception des cotisations de sécurité sociale ou à la lutte contre la fraude aux revenus de remplacement mais davantage encore souligner et rendre plus visible notre mission essentielle : la protection des travailleurs et de leurs conditions de travail, dans une économie socialement dirigée, créatrice d'emplois, préservant la concurrence loyale et prônant le juste équilibre entre flexibilité et sécurité.

Ainsi, notre action de contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés a été très appréciée par notre Ministre et les partenaires sociaux.

L'année 2011 a permis la concrétisation de plusieurs projets :

Tout d'abord, cette année a été marquée par l'entrée en vigueur du nouveau code pénal social, le 1^{er} juillet 2011. Ce code est envisagé comme un outil important dans le cadre de la lutte contre les formes graves et organisées de fraude sociale. Des formations ont été données notamment sur les pouvoirs et devoirs des inspecteurs sociaux.

L'E-PV atteint sa vitesse de croisière, il permet de disposer d'un procès-verbal d'infractions électronique et unique pour tous les services. Il permettra de garantir une meilleure qualité au niveau des constatations, aux niveaux juridique et statistique.

Notre service a en outre lancé une expérience de contact center en Flandre occidentale en y associant le Contrôle du Bien-être. Vu le succès de cette initiative, le contact center couvrira en 2012 les 2 Flandres.

Par ailleurs, le Contrôle des lois sociales a également collaboré activement à un projet européen de formation d'inspecteurs du travail de plusieurs pays européens (France, Luxembourg, Espagne, Portugal et Pologne) en matière de détachement et la création du web site Euro-détachement accessible aux inspecteurs et au grand public.

Sans l'engagement et la solidarité de tous, personnel technique et administratif, attachés, contrôleurs et inspecteurs sociaux, notre service ne pourrait maintenir sa bonne réputation auprès des travailleurs, employeurs, partenaires sociaux, autorités politiques, administratives ou judiciaires, ni continuer à améliorer ses performances et la pertinence de ces actions.

Michel Aseglio
Directeur général

Introduction

Qui sommes-nous ?

Le Contrôle des lois sociales est un service à la fois centralisé et déconcentré de l'Etat fédéral, il dépend du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Relevant de l'autorité d'un Directeur général, la Direction générale du Contrôle des lois sociales est placée sous la direction d'un Conseiller général qui supervise les activités de l'administration centrale et des 36 directions réparties en 22 bureaux régionaux qui composent les services extérieurs.

Les services extérieurs (directions) sont dirigés par huit Inspecteurs sociaux-conseillers qui surveillent et coordonnent les activités du personnel relevant de leur autorité tant au plan technique qu'administratif.

Le ressort territorial des directions correspond, à quelques exceptions près, à celui des tribunaux du travail.

Chaque direction est placée sous l'autorité d'un ou plusieurs Inspecteurs sociaux en fonction de son importance et dispose d'un nombre de contrôleurs sociaux, chargés des enquêtes, chacun dans un secteur géographique déterminé. La répartition des effectifs entre les directions est faite sur base du nombre d'employeurs à contrôler.

Le personnel de la Direction générale est réparti comme suit :

- Direction centrale

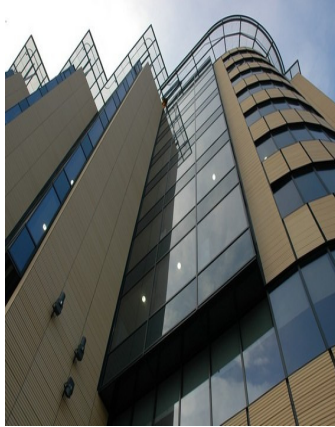
Fonction	Effectif		
	2009	2010	2011
Directeur général	1	1	1
Conseiller général	1	1	1
Inspecteurs sociaux	8	8	8
Contrôleurs sociaux	6	7	7
Personnel administratif	22	22	22

- Services extérieurs

Fonction	Effectif		
	2009	2010	2011
Inspecteurs sociaux-conseillers	9	9	8
Inspecteurs sociaux	43	32	37
Contrôleurs sociaux	255	267	256
Personnel administratif	91	89	87

Où sommes nous ?

2.1 La direction centrale



Direction générale du Contrôle des Lois sociales
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles

☎ 02/233 41 11 - 📠 02 233 48 27
cls@emploi.belgique.be

Les bureaux de la direction centrale se situent à Bruxelles juste à côté de l'entrée principale de la Gare du Midi.



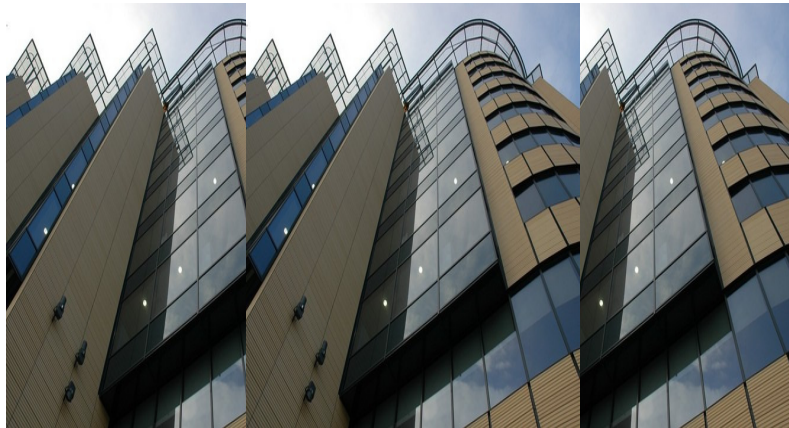
2.2 Les bureaux régionaux

Les 22 bureaux régionaux sont répartis géographiquement de la manière suivante :





Missions
Pouvoirs
Compétences
Objectifs
Moyens



Première partie

PREMIERE PARTIE :

Missions – Pouvoirs – Compétences

Objectifs - Moyens

Chapitre 1 : Missions du service

1.1. Missions générales

Selon les conventions n° 81 et n° 129 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) sur l'Inspection du travail ratifiées par la Belgique, la tâche de l'Inspection se décompose en trois missions :

- une mission d'information et de conseil aux employeurs et aux travailleurs sur la manière la plus correcte et la plus efficace d'observer les dispositions légales;
- une mission de contrôle, sur les lieux de travail, de l'application de la législation sociale;
- une mission d'information à l'égard des autorités auxquelles elle doit signaler les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et suggérer les améliorations à y apporter.

1.1.1. Informer et conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de la réglementation du travail et des conventions collectives

Si, d'une manière générale, le Contrôle des lois sociales (CLS) a pour mission d'informer, de contrôler et au besoin de réprimer, il consacre une partie importante de son activité à son rôle de conseil et d'aide aux entreprises et aux travailleurs notamment pour la prévention des conflits individuels et collectifs.

En effet, les inspecteurs interviennent fréquemment dans l'application de matières relevant de la législation civile du travail, notamment les obligations naissant des contrats de travail ainsi que celles découlant des conventions collectives de travail non rendues obligatoires par arrêté royal.

Les inspecteurs et le personnel administratif des 36 directions réparties en 22 bureaux régionaux remplissent cette mission d'information et de conseil lors des permanences téléphoniques et de la réception du public.

Permanences « visiteurs »

Pour accomplir sa mission d'information et de prévention, le service Contrôle des lois sociales organise dans chacun de ses bureaux régionaux, des permanences où sont reçus les visiteurs.

A l'occasion de ces permanences, des renseignements et des conseils sont fournis non seulement dans les matières de droit pénal social que le service est chargé de surveiller, mais aussi dans une série de dispositions civiles, principalement en matière de contrat de travail. Le cas échéant, les travailleurs peuvent déposer une plainte ou être informés sur les possibilités de recours aux juridictions civiles du travail, aux auxiliaires de justice et aux structures mises en place à cet effet par les organisations syndicales.

Ces permanences sont assurées chaque semaine, dans chacune des 36 directions le mercredi toute la journée de 9 H à 17 H, sans interruption, ainsi qu'au moins deux autres demi-jours de la semaine.

Au total, chaque semaine, ce sont 150 demi-jours de permanence qu'assurent les 36 directions des 22 bureaux régionaux, ce qui équivaut au temps de travail de 17 inspecteurs ou contrôleurs sociaux et représente plus de 6 % de l'activité du personnel de contrôle.

Demandes de renseignements par téléphone

En 2011, les bureaux régionaux ont également reçu, comme les années précédentes, de nombreuses demandes de renseignements par téléphone, soit pendant les permanences visiteurs où c'est, en principe, l'inspecteur ou le contrôleur social chargé de cette permanence qui répond à ces demandes téléphoniques, soit en dehors des permanences.

Cependant, dans certains bureaux régionaux, par exemple celui de Bruxelles-Capitale, le nombre de demandes téléphoniques et de visiteurs est d'une importance telle qu'il n'est pas possible à une seule personne d'assurer en même temps la permanence « visiteurs » et la permanence téléphonique. C'est un deuxième agent qui doit être chargé de celle-ci.

Il est difficile de quantifier le temps consacré à fournir ces renseignements, mais il est bien certain que cela constitue également une charge de travail non négligeable.

Visites de contrôle

D'autre part, informations et conseils sont également donnés par les inspecteurs lors de leurs visites de contrôle dans les entreprises ainsi que lors de visites destinées à fournir des renseignements auprès des organisations professionnelles, des syndicats, des secrétariats sociaux, des travailleurs, ...

Réponses aux emails

De plus en plus de demandes d'informations sont envoyées par e-mail. Celles-ci concernent les contrats de travail, la protection de la rémunération, la durée du travail, les barèmes, ... Certaines de ces demandes nécessitent des recherches auprès d'autres services ou peuvent faire l'objet d'une enquête.

Par ailleurs, les dirigeants du service et les inspecteurs sont fréquemment sollicités par d'autres administrations et par les organisations patronales ou syndicales pour participer à des réunions d'information et pour y faire, le cas échéant, des exposés sur des matières relevant de la compétence du Contrôle des lois sociales. Ils participent également à des missions à l'étranger dans le cadre d'accords bilatéraux d'assistance et aux conférences organisées par le Bureau International du Travail.

1.1.2. Surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives

Pour accomplir cette mission de contrôle, le service procède à des enquêtes qui lui sont demandées (plaintes, devoirs prescrits par les autorités judiciaires, demandes d'autorisation, de dérogation, d'avis, de conciliation, ...), à des contrôles d'initiative et à des actions spécifiques telles que, par exemple des actions visant le travail du dimanche, l'occupation des étudiants, le travail en dehors des horaires fixés au règlement de travail, le transport de choses... ou encore dans le cadre des actions prioritaires comme la lutte contre le travail noir.

1.1.3. Informer les autorités à propos des déficiences de la réglementation et des abus qui ne sont pas, ou insuffisamment, combattus par la réglementation existante

Dans une grande mesure, l'élaboration des réglementations sociales échappe à l'influence de l'Administration. Aujourd'hui, de nombreuses réglementations ont pour origine des directives européennes ou des accords entre les partenaires sociaux. La plupart du temps, l'Administration doit se contenter de transposer dans les textes réglementaires les décisions prises en dehors d'elle, parfois sans même avoir été associée aux discussions préparatoires.

Il faut toutefois reconnaître que dans un passé relativement récent, un certain nombre de mesures réglementaires ont été prises à la suite de propositions formulées notamment par le Contrôle des lois sociales. Il s'agissait principalement de mesures visant à renforcer les moyens de lutte contre la fraude sociale (tenue de nouveaux documents sociaux par les employeurs, responsabilité solidaire des entrepreneurs, renforcement des sanctions pénales et administratives pour les infractions graves comme l'occupation de travailleurs étrangers clandestins, de travailleurs non déclarés, l'occupation des travailleurs à temps partiel en dehors des horaires prévus et l'obstacle au contrôle des inspecteurs sociaux).

1.2. Mission particulière : protocole de collaboration avec d'autres services

1.2.1. Protocole de collaboration de 1993

Le Protocole de collaboration signé en date du 30 juillet 1993 par les Ministres de l'Emploi et du Travail, des Communications et de l'Infrastructure, de la Justice, des Affaires Economiques, des Finances, de l'Intérieur et de la Fonction Publique, des Classes Moyennes, de la Prévoyance sociale, de l'Intégration sociale, de la Santé Publique, et de l'Environnement et complété en 1995 par un accord identique conclu entre le Gouvernement fédéral et les Gouvernements régionaux continue d'organiser une coordination structurée et institutionnalisée entre les divers services d'inspection sociale, afin de lutter de façon plus efficace contre les infractions en matière de législation sociale.

Cette collaboration a été instituée dans le code pénal social.

Pour rappel, sur base du protocole ont été institués :

- un comité directeur,
- un comité de direction,
- des cellules d'arrondissement.

Les cellules d'arrondissement, notamment, continuent d'organiser des contrôles en commun à raison de deux journées par mois au minimum en vue d'assurer la surveillance la plus efficace possible des réglementations relatives aux documents sociaux (inscription régulière des travailleurs et tenue correcte des documents), au travail à temps partiel, à l'occupation de travailleurs de nationalité étrangère, à la mise à disposition de travailleurs, au détachement de travailleurs de l'Union européenne, à la réglementation applicable aux travailleurs au chômage, aux mesures de lutte contre des pratiques frauduleuses des pourvoyeurs de main-d'œuvre, à l'occupation de faux indépendants.

En 2011, l'Auditorat du travail assure la présidence des cellules d'arrondissement et le Contrôle des lois sociales s'occupe du secrétariat du protocole et centralise les résultats.

Lorsqu'ils participent à des actions, les services des Administrations fiscales, des Classes moyennes et des Affaires économiques contrôlent les réglementations qui relèvent de leur compétence.

Le système mis en place par le Protocole permet de disposer des effectifs suffisants pour certains types de contrôles. Il renforce leur efficacité ; chaque service participant procède directement aux constatations dans les matières qui lui sont propres. Lorsque la nature des contrôles l'exige, les Services d'inspection peuvent requérir l'assistance des Services de Police.

1.2.2. Protocole de collaboration entre le Contrôle des lois sociale et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Le service d'inspection « Contrôle des lois sociales » du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est le seul service d'inspection à être compétent pour la surveillance de l'application des lois fédérales relatives à la discrimination et la modification de la loi concernant la lutte contre le racisme du 10 mai 2007.

Ce protocole de collaboration a été signé le 22 octobre 2010.

Les parties à cet accord s'engagent à organiser des réunions de travail pour examiner les questions concrètes en matière de traitement des plaintes pour discrimination au travail.

L'objectif est d'aborder les problèmes qui se posent au niveau des relations de travail et du processus d'embauche. Toute la communication entre le Centre et le CLS s'effectue via des points de contact centraux.

Les inspecteurs sociaux ne sont pas particulièrement familiarisés avec cette matière. Pour le CLS, le filtrage préalable des plaintes par le Centre constitue une aide importante pour mieux déterminer la nature de la discrimination et l'approche la plus adéquate, et pour déjouer les pièges juridiques éventuels.

Le savoir-faire des personnes de contact du Centre offre aux inspecteurs sociaux une importante plus value, pas seulement pour le traitement des plaintes dont le Centre s'occupe mais aussi pour tous les problèmes de discrimination auxquels le CLS est confronté dans la pratique.

En revanche, le CLS est pour le Centre un partenaire qui peut contribuer positivement au traitement des dossiers de défense des intérêts des personnes discriminées. En effet, par ces contrôles chez les employeurs, le CLS peut apporter d'importants éléments de preuve. L'inspection peut communiquer au Centre le résultat de son enquête si le plaignant n'y formule pas d'objections.

De cette manière, les victimes, qui le plus souvent se sont adressées au Centre, bénéficient d'un meilleur accompagnement et seront si nécessaire mieux défendues.

Toutes les démarches se font évidemment dans le respect de la vie privée du plaignant. Aucune plainte n'est transmise, aucune enquête n'est effectuée si la victime concernée n'a pas elle-même donné au préalable son accord.

L'objectif final de la collaboration entre le Centre et le CLS est de résoudre le phénomène de la discrimination dans le monde du travail en dehors de toute voie judiciaire. Il apparaît préférable de sensibiliser les contrevenants et de les inciter à développer un plan qui encourage la diversité. L'approche plus lourde est destinée aux cas flagrants et aux récidivistes obstinés.

1.2.3. Renforcement de la lutte contre la fraude sociale

Afin de ralentir la progression du travail au noir, le législateur a créé différentes instances fédérales chargées d'apporter un soutien aux services existants. La loi du 3 mai 2003 (Moniteur belge du 10 juin 2003) crée ces instances, en leur donnant pour mission la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

En 2006, conformément au titre XII de la loi-programme du 27 décembre 2006 (Moniteur belge du 28 décembre 2006), le Comité fédéral de coordination pour la lutte contre le travail illégal devient le Service d'information et de recherche sociale (SIRS).

Le Service d'information et de recherche sociale est un service spécifique dépendant directement des ministres du Travail, des Affaires sociales, de la Justice, du ministre compétent pour les indépendants et du Secrétaire d'Etat en charge de la coordination de la lutte contre la fraude.

Contrairement à ce que sa dénomination pourrait laisser croire, le SIRS n'effectue, en lui-même, aucune recherche. En tant qu'organe de coordination, il soutient les services fédéraux d'inspection sociale dans la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale et ce, tant au sein qu'en dehors des cellules d'arrondissement.

Le Service d'information et de recherche sociale se compose de l'Assemblée générale des partenaires et du Bureau fédéral d'orientation.

L'assemblée générale des partenaires, un organe de réflexion et d'avis, est composée :

- des présidents des SPF Emploi, Sécurité sociale, Finances,
- des administrateurs généraux de l'ONEM et de l'ONSS,
- des fonctionnaires dirigeants des services d'inspection y compris ceux des inspections régionales,
- du secrétaire du CNT,
- du procureur général désigné par le Collège des procureurs généraux,
- du commissaire général de la police fédérale,
- de six représentants des partenaires sociaux,
- des administrateurs généraux de l'INASTI, de l'ONP, de l'INAMI et de l'ONAFST,
- d'un représentant du Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises,
- du directeur du Bureau fédéral d'orientation.

Le Bureau fédéral d'orientation est composé :

- du directeur,
- du magistrat de l'auditorat du travail ou de l'auditorat général du travail,
- des représentants des inspections de l'ONEM, de l'ONSS, de l'inspection sociale du SPF Sécurité sociale, du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi,
- d'un membre du SPF Finances,
- des membres du SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale ou des institutions publiques de sécurité sociale,
- des analystes en criminalité sociale,
- des contrôleurs sociaux spécialisés en informatique.

Le Bureau est notamment chargé :

- d'exécuter la politique définie par le Conseil des ministres dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale ;
- de mettre en oeuvre les plans stratégique et opérationnel ainsi que d'en évaluer les réalisations ;
- d'orienter au sein de la Cellule d'arrondissement des actions de lutte contre le travail illégal ;
- de fournir l'assistance nécessaire aux administrations et aux services compétents dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale ;
- de réaliser des études concernant la problématique du travail illégal et de la fraude sociale ;
- de soutenir les services d'inspection ;
- de surveiller l'exécution des conventions de partenariat conclues par les ministres.

Comité ministériel de lutte contre la fraude fiscale et sociale

Le Comité ministériel de lutte contre la fraude fiscale et sociale a été institué par l'Arrêté royal du 29 avril 2008 (Moniteur belge du 8 mai 2008).

La politique globale de lutte contre la fraude et les priorités des différents services sont définies par le Comité ministériel de lutte contre la fraude fiscale et sociale. Le Comité veille également à l'application uniforme de la législation dans tout le pays.

Le Comité ministériel de lutte contre la fraude fiscale et sociale est présidé par le Premier ministre. Il se compose des membres du Gouvernement qui ont les finances, les affaires sociales, les affaires intérieures, la justice, le travail, les PME et indépendants, l'économie et la coordination de la lutte contre la fraude dans leurs attributions.

Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale

Le Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale a été créé par l'Arrêté royal du 29 avril 2008 (Moniteur belge du 8 mai 2008).

Chaque année, le Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale adopte un projet de plan d'action et le soumet à l'approbation du Comité ministériel pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale.

Le Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale veille à l'exécution coordonnée du plan d'action annuel. Il fait également rapport au Comité ministériel à propos de l'application uniforme de la législation dans tout le pays.

Le Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale est présidé par le Secrétaire d'Etat à la Coordination de la lutte contre la fraude. Il se compose des fonctionnaires dirigeants des services sociaux, fiscaux et judiciaires, ainsi que des services de police concernés par la lutte contre la fraude fiscale et sociale.

Cellule d'arrondissement

Une cellule d'arrondissement a été créée au sein de chaque arrondissement judiciaire ; elle est présidée par l'auditeur du travail. Un certain nombre d'arrondissements ont instauré des cellules communes, c'est la raison pour laquelle on en compte 21.

En tant que branche opérationnelle, la mission de la cellule d'arrondissement, consiste principalement à organiser et à coordonner des contrôles portant sur l'application des différentes législations sociales dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale. La cellule organise également des réunions visant à échanger des informations et à discuter de sujets déterminés.

La cellule d'arrondissement est composée de la manière suivante :

- Représentants : de l'Inspection sociale du Service public fédéral Sécurité sociale, de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, du Service d'inspection de l'Office national de sécurité sociale et du Service d'inspection de l'Office national de l'Emploi.
- Représentants du SPF Finances ;
- Un membre du bureau fédéral d'orientation ;
- Un magistrat du parquet du procureur du Roi ;
- Un membre de la police fédérale ;
- Le secrétaire de la cellule ;
- A sa demande, un représentant des services d'inspection régionaux compétents en ce qui concerne la politique de l'emploi ;
- Toute personne disposant d'une compétence spécifique utile à la préparation et à la réalisation d'actions proposées (par exemple, l'inspection économique, l'inspection de l'hygiène alimentaire, ...).

La cellule constitue en son sein un groupe restreint d'intervention régionale, appelé GIR, se réunissant une fois par mois et elle est présidée par l'auditeur du travail.

Le GIR est chargé de l'organisation et de la coordination de deux journées de contrôle au moins par mois, au cours desquelles sont réalisés des contrôles ponctuels visant à vérifier l'application des différentes législations sociales dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

Ces contrôles ponctuels font partie de l'exécution des plans stratégique et opérationnel, établis chaque année par le SIRS.
La structure et les tâches du SIRS ont été rédigées dans le code pénal social.

Le plan stratégique du SIRS pour 2011 est développé dans la partie I, chapitre 5, objectifs 2011.

Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service

La loi du 6 juin 2010 introduisant le code pénal social a été publiée au Moniteur belge le 1^{er} juillet 2011.

Il s'agit de l'aboutissement d'un processus de réformes commencé il y a une dizaine d'années. Il met en place un droit pénal social simplifié ainsi que des sanctions mieux adaptées à la gravité des infractions. Ce code est envisagé comme un outil important dans le cadre de la lutte contre les formes graves et organisées de la fraude sociale.

La loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social précise les recours contre les mesures de contrainte de l'inspecteur.

Le code pénal social est un texte lisible, cohérent et complet qui améliore la sécurité juridique pour les justiciables. Celui-ci uniformise les dispositions pénales de l'ensemble de la législation sociale.

Il vise, en outre, à rapprocher le droit pénal social du droit pénal général et de la procédure pénale.

En vue d'accroître l'efficacité du droit pénal social, il propose de diversifier les sanctions, celles-ci sont graduées en termes de sévérité. A ce titre, le code veille à dépénaliser les infractions les moins graves, c'est-à-dire celles pour lesquelles il est préférable d'avoir recours à des amendes administratives ou, le cas échéant, à une sanction civile, plutôt qu'à de lourdes procédures judiciaires. Le code accorde une place plus importante aux amendes pénales et aux amendes administratives ; ces dernières seront généralisées à toutes les matières de droit social. D'autres comportements, qui ne nécessitent plus de soutien répressif à l'heure actuelle, sont décriminalisés. De même, le code ne réserve la peine d'emprisonnement qu'aux infractions graves. Il va sans dire que le code met l'accent sur des actions préventives visant à améliorer l'application de la loi sociale et ainsi diminuer le recours au système répressif.

Cette recherche de l'efficacité se fait dans le respect des principes fondamentaux tels la présomption d'innocence, le respect des droits de la défense et la correcte motivation des décisions de justice, la légalité des incriminations et des sanctions, leur proportionnalité.

Les principales réformes apportées par le code consistent en :

- l'amélioration des droits de la défense et une meilleure prise en compte des droits de l'homme en général ;
- l'actualisation des pouvoirs des inspecteurs sociaux ;
- la codification de règles dégagées de la bonne pratique administrative et de la jurisprudence consacrée ;
- la dépénalisation et le renforcement des cas dans lesquels une amende administrative est susceptible d'être infligée ;
- une refonte complète du régime répressif des infractions de droit pénal social.

2.1. Pouvoirs des inspecteurs

Un certain nombre de pouvoirs des inspecteurs du travail sont adaptés au besoin d'une meilleure prévention et d'une politique moderne de recherche.

2.1.1. Pouvoir d'appréciation

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux ont le pouvoir :

- de donner des avertissements,
- de fixer un délai au contrevenant afin de lui permettre de se mettre en règle (égularisations)
- de dresser un procès-verbal d'infraction.

Ils disposent d'un pouvoir d'appréciation qui leur permet de déterminer parmi les modèles d'intervention prévus par le code, celui qui sera le plus adapté pour arriver à faire cesser l'infraction compte tenu de la nature et de la gravité de celle-ci.

En droit pénal, ce pouvoir d'appréciation relève normalement exclusivement du Ministère public.

Il s'agit d'une dérogation spécifique à l'article 29 du code d'instruction criminelle accordant une certaine indépendance à l'égard de la magistrature.

L'inspecteur social a donc le droit mais pas l'obligation d'avertir l'auditeur du travail du résultat de ses investigations. Cette décision relève de sa seule compétence. L'Auditeur ne peut pas lui imposer des directives générales.

Ce pouvoir d'appréciation est une garantie d'indépendance à l'égard de la magistrature, mais il n'est cependant pas absolu. Il est préservé lorsque l'inspecteur agit de sa propre initiative ou de celle de sa hiérarchie.

Cependant, le code pénal social précise que dans le cadre d'un dossier judiciaire (information-instruction), les inspecteurs sociaux perdent leur pouvoir d'appréciation.

Cette perte n'est pas totale dans le sens où elle est restreinte au libellé de la demande qui est adressée à l'inspecteur social par voie d'apostille.

Une fois que la mission qui lui a été confiée est remplie, il retrouve son pouvoir d'appréciation à l'occasion d'autres constatations qu'il pourrait effectuer dans les limites de ses compétences.

De même, une fois que l'action publique est éteinte et dès la clôture du dossier judiciaire, l'inspecteur retrouve aussi son pouvoir d'appréciation.

2.1.2. Pouvoirs d'investigation

Les pouvoirs d'investigation dont disposent les inspecteurs sociaux sont précisés dans les articles 22 à 49 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le code pénal social.

Le Code pénal social prévoit désormais que les inspecteurs sociaux doivent présenter leur carte de légitimation d'office. Ce document est dorénavant le même pour tous les services d'inspection du travail.

L'exploration préalable

L'exploration doit être discrète. Il s'agit de repérage.

Le droit d'accès

L'article 23 du Code pénal social précise que les inspecteurs sociaux munis de leurs cartes de légitimation peuvent :

- *pénétrer librement à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable à l'employeur, dans tous les lieux de travail ou autres lieux soumis à leur contrôle*

Toutefois, dans les espaces habités, les inspecteurs sociaux ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge d'instruction ou avec l'autorisation explicite, préalable et écrite de l'occupant.

Le Code pénal social ne parle plus de locaux habités mais d'espaces habités, expression plus large.

Il s'agit d'un transfert de compétence en matière de délivrance du mandat de visite domiciliaire du juge de police au juge d'instruction.

Autorisation de visite domiciliaire

- accordée par le juge d'instruction et non plus par le juge de police
- sur base d'une demande motivée de l'inspecteur social
- cette visite est possible après 21h et avant 5h moyennant une motivation spéciale
- décision du juge dans les 48h
- aucun recours n'est possible contre la décision du juge d'instruction
- les pièces motivant l'obtention d'une autorisation de visite domiciliaire doivent être versées au dossier excepté les pièces qui permettent de déduire l'identité de l'auteur d'une plainte ou d'une dénonciation.

Durant cette visite domiciliaire, les inspecteurs sociaux disposent de tous les pouvoirs à l'exception de la recherche des supports d'information contenant des données sociales ou prescrites par la loi et des pouvoirs complémentaires liés à l'accès aux données informatiques ou électroniques et à leur copie.

Il ne s'agit pas d'un mandat de perquisition. Seul un contrôle visuel des lieux est permis ainsi que l'identification et l'audition des personnes ou la demande de productions d'informations/données.

L'autorisation de la visite domiciliaire n'est pas requise en cas de flagrant délit, d'inondations, d'incendie ou d'appel de l'intérieur.

- *Procéder à tout examen, contrôle et audition et recueillir toutes les informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations dont ils exercent la surveillance, sont effectivement observées*

Le texte légal donne le pouvoir aux inspecteurs sociaux d'identifier toute personne dont l'audition est nécessaire (exiger des documents officiels ou présentation volontaire d'autres documents non officiels ou rechercher par d'autres moyens comme par exemple par la prise d'images).

Ils peuvent interroger soit seul soit ensemble, en présence de témoins, toute(s) personne(s) dont l'audition est nécessaire (employeur, travailleurs, préposé, membres de délégation syndicale, membres de conseil d'entreprises, de comité pour la prévention et la protection au travail).

Procès-verbal d'audition

Un formalisme est imposé afin de respecter les droits de la défense.

- Information préalable sur les droits et les possibilités d'utilisation
- Certaines mentions sont obligatoires (heure de début et de fin de l'audition, identité des personnes) ainsi que les circonstances particulières
- A la fin de l'audition, le procès-verbal est donné en lecture à la personne interrogée
- Si la personne souhaite s'exprimer dans une autre langue que celle de la procédure, elle peut faire appel à un interprète dont identité sera mentionnée dans le procès-verbal d'audition
- Une copie sera remise gratuitement à la personne interrogée.
- *Le droit de se faire produire et d'examiner tout support d'information et d'en prendre des copies*

Les inspecteurs sociaux ont le droit d'obtenir la production de tout support d'information (quelque soit la forme) contenant des données sociales (n'importe quelle donnée nécessaire à l'application de la législation sociale et contenant des données dont la tenue est imposée par une réglementation (même hors de leur compétence spécifique).

Un inspecteur social a le droit de demander la production de tout support d'information (quelle qu'en soit la forme) contenant toute autre donnée nécessaire pour les besoins de l'enquête (documents personnels).

Il s'agit de données sociales, légales ou nécessaires à l'enquête :

- supports d'information numériques ou digitaux
- documents/listes/registres/bandes/disques
- le contenant est sans importance, seul le contenu compte.

Utilisation des données

Ils peuvent se les faire produire sans déplacement de l'employeur (c'est à l'inspecteur de se déplacer).

Ils peuvent également prendre des extraits, des duplicata, des impressions, des listages, des copies ou des photocopies ou se faire fournir ceux-ci sans frais par l'employeur. De même, ils pourront si nécessaire recourir à la saisie ou la mise sous scellés de ces documents et supports d'information.

- *Le droit de recherche*

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses, les pouvoirs d'investigation des inspecteurs sociaux ont encore été renforcés. Ils sont confirmés par le Code pénal social.

Il s'agit d'une action proactive qui dépasse le simple droit de se faire produire des documents. La recherche est limitée aux deux premières catégories de documents et de données sociales et légales repris dans une liste établie par un arrêté royal. Ce droit ne peut être exercé que sur un lieu de travail ou on présume l'occupation de travailleur, en respectant la procédure spécifique liée aux espaces habités.

Le droit de recherche ne peut être utilisé que lorsque l'employeur est absent ou injoignable, ou s'il refuse de collaborer ou de produire des documents.

Il ne faut pas confondre le droit de recherche et la perquisition qui nécessite la délivrance d'un mandat à un officier de police judiciaire par un juge d'instruction.

Ce droit doit être exercé avec prudence et de manière raisonnable et réfléchi en respectant 3 principes :

- o respect du principe de légalité (dans les limites de ses compétences)
- o respect du principe de finalité (dans le cadre de ses missions, dans la mesure où cette recherche est nécessaire et en respectant les instructions administratives et les règles déontologiques)
- o respect du principe de proportionnalité (en limitant l'ampleur des moyens mis en œuvre à l'importance du but poursuivi ou de l'objectif visé)

La recherche implique l'examen des documents ou des données mais la jurisprudence interdit le « fishing expédition », c'est-à-dire de procéder à une recherche générale et sans but précis, dans le seul espoir de pouvoir découvrir n'importe quelle infraction sociale.

Situation spécifique de la copie de données informatiques

L'employeur doit assurer un droit d'accès aux données même si elles sont conservées à l'étranger.

Les données doivent être lisibles, fiables et intelligibles. L'inspecteur doit pouvoir les télécharger ou en prendre copie sans frais, et si nécessaire, les faire traduire si le document est établi dans une autre langue qu'une des langues nationales.

L'employeur doit fournir les dossiers d'analyse, de programmation, de gestion et d'exploitation du système informatique.

Si nécessaire, l'employeur ou son représentant doit permettre ou faciliter l'accès aux informations.

Les limites du droit de recherche sont les libertés fondamentales :

- Respect de la vie privée : consultation de données à caractère privé sur supports informatique et électroniques, armoires fermées à clef, ...
- Le secret de la correspondance : courrier fermé et email
- L'inviolabilité du domicile
- Le droit de propriété : la manipulation d'un ordinateur n'est pas sans danger (perte de données, déstabilisation du système, erreurs fatales, intrusion de virus)

- *Le droit de saisir ou mettre sous scellés des supports digitaux ou numériques et des documents*

Outre le droit d'accès aux données accessibles par des systèmes informatisés, le droit à l'information sur l'exploitation de ces systèmes et le droit d'obtenir des copies de ces données, dans la forme qu'ils souhaitent, les inspecteurs disposent également d'un pouvoir de saisie ou de mise sous scellés de ces données et supports.

Ces pouvoirs peuvent être utilisés, non seulement dans le cadre d'une procédure de recherche mais aussi lors d'un contrôle plus classique, en présence et avec la collaboration de l'employeur. Ils portent également sur tout document que l'inspecteur social s'est fait produire, dans le but de l'examiner.

Mais seuls les documents et supports informatiques contenant des données sociales ou légales (les seules qui ouvrent le droit de recherche) peuvent faire l'objet d'une telle mesure. Par ailleurs, peu importe s'ils appartiennent ou non à l'employeur, à son préposé ou à son mandataire.

Les supports d'information contenant d'autres données que celles citées ci-dessus ne peuvent donc pas faire l'objet de saisie ou mise sous scellés.

Les inspecteurs sociaux peuvent saisir, en respectant l'obligation d'information écrite, des biens mobiliers (autres que les supports d'information contenant des données sociales ou légales) ou mettre sous scellés des biens mobiliers ou immobiliers.

Il est obligatoire de suivre le même formalisme de constatation et d'inventaire des biens saisis ou mis sous scellés et d'information écrite de l'employeur, de ses représentants ou des propriétaires des biens mobiliers concernés.

Ceci dans un souci de préserver les droits des contrevenants (droits fondamentaux et droits de la défense) ainsi que leur permettre d'introduire un recours devant le tribunal du travail en cas d'abus de pouvoir.

En l'absence de l'employeur ou en sa présence, les inspecteurs sociaux doivent pouvoir expliquer, décrire avec précision, inventorier et justifier la mise en œuvre de leurs prérogatives. Notamment, lorsqu'ils recherchent des données, les examinent, procèdent à des saisies, des mises sous scellés, prélèvent des échantillons et photographient ou filment des situations.

- *Le droit de faire apposer, d'établir et ou de délivrer des documents*

Les inspecteurs sociaux peuvent également ordonner que les documents dont l'apposition est prévue par les législations dont ils exercent la surveillance soient et restent apposés, dans un délai qu'ils déterminent ou sans délai.

Des sanctions pénales sont prévues par la loi à charge de l'employeur qui ne se conforme pas à l'obligation d'apposer les documents prescrits.

S'ils l'estiment nécessaire dans l'intérêt des bénéficiaires de la sécurité sociale ou de ceux qui ont demandé à en bénéficier, enjoindre aux institutions de sécurité sociale de communiquer aux personnes précitées ou dans un délai qu'ils fixent, les données sociales à caractère personnel qui les concernent et de les corriger ou effacer, ou de ne pas en faire usage des données sociales incorrectes, incomplètes, imprécises ou superflues.

Ils peuvent également établir ou délivrer tout document remplaçant ceux visés par la législation dont ils exercent la surveillance.

- *Le pouvoir d'informer le président du tribunal de commerce aux fins d'ordonner la cessation d'activité d'un employeur*

Une demande de cessation d'activité peut être introduite devant le tribunal de commerce. Ce pouvoir appartient au fonctionnaire dirigeant le service d'inspection compétent et non plus au ministre compétent.

Il s'agit d'une procédure en référé permettant au président du tribunal de commerce d'ordonner la cessation d'une ou plusieurs activités d'un employeur coupable d'infraction (s) à l'article 97 de la loi du 14 juillet 1991.

Cette mesure est considérée par les services d'inspection comme exceptionnelle et réservée aux actes de concurrence déloyale grave résultant de la violation délibérée de la législation sociale.

- *Le pouvoir d'introduire une cessation d'activité devant le tribunal de première instance dans le cadre de la traite des êtres humains (loi du 13 avril 1995)*
- *Les pouvoirs des inspecteurs sociaux en matière de santé et de sécurité des travailleurs en particulier*
-
- *Le recours de la personne qui s'estime lésée*

Compte tenu de l'importance de certaines prérogatives accordées aux inspecteurs du travail, le législateur a prévu en contrepartie une possibilité de recours basée sur la procédure d'information écrite qui encadre certains de ces pouvoirs.

Cette procédure de recours permet d'assurer un certain équilibre tant au niveau du respect des droits fondamentaux reconnus aux citoyens qu'au niveau des moyens de défense dont peuvent se prévaloir les contrevenants.

Elle est prescrite par la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions du droit pénal social.

Ce droit de recours joue en cas d'application de certains droits accordés aux inspecteurs du travail :

- rechercher activement des documents ou des données sociales ou légales
- accéder aux données contenues dans un système informatique ou un appareil électronique
- saisir et mettre sous scellés de biens mobiliers, immobiliers ou supports d'information
- prélever des échantillons
- prescrire des mesures particulières pour la santé ou la sécurité des travailleurs sur leurs lieux de travail
- les prises de vue et les photos.

Ce droit de recours est exercé devant le Tribunal du travail, par citation, en référé.

Le juge peut ordonner (sous condition), la levée ou le maintien partiel ou total des mesures prises, après en avoir vérifié la légalité et l'opportunité, sur avis de l'auditeur du travail.

Certains droits accordés aux inspecteurs du travail ne peuvent pas faire l'objet d'un recours, c'est le cas pour :

- le repérage et l'accès aux lieux de travail
- l'identification et l'audition des personnes
- la collecte d'informations sur base volontaire
- la recherche de documents détenus ou à remettre aux travailleurs
- la recherche visuelle
- la prise d'auditions
- l'examen de documents ou données produits volontairement.

Le président du Tribunal du travail exerce un contrôle portant sur la légalité des mesures précitées, mises en œuvre par les inspecteurs sociaux. La conséquence de l'illégalité d'une mesure prise entraîne la nullité de l'acte.

Toutefois, le juge devra tenir compte maintenant de la jurisprudence ANTIGOON.

Avant cette jurisprudence, il pouvait être retenu que les preuves recueillies illégalement ne pouvaient fonder une condamnation.

La jurisprudence Antigoon implique que la seule illégalité affectant un élément de preuve sur laquelle prend appui la décision administrative, n'implique pas son exclusion automatique dès lors qu'elle n'entraîne pas une violation du procès équitable, une méconnaissance d'une forme prescrite à peine de nullité ou une perte de fiabilité.

- *Le droit de production et de communication des données*

Le droit de communiquer des données et des informations

Lorsqu'ils l'estiment nécessaire, les inspecteurs sociaux communiquent les renseignements recueillis lors de leurs enquêtes :

- aux autres services d'inspection sociale
- aux autres fonctionnaires chargés du contrôle d'autres législations
- aux institutions publiques et coopérantes de la sécurité sociale

Il y a obligation de communiquer ses renseignements lorsque les autres services d'inspection sociale et les autres fonctionnaires chargés du contrôle d'autres législations l'exigent pour les besoins de leurs missions de contrôle.

Exceptions à ce principe :

- le respect du secret des données personnelles à caractère médical
- l'autorisation du magistrat dans le cadre d'un dossier judiciaire (notamment le prescrit d'une apostille)
- le respect du secret professionnel relatif à l'identité des plaignants et des dénonciateurs
- le respect des mesures de sécurité imposées aux utilisateurs de la banque carrefour.

Le droit d'obtenir des données et des informations

La loi donne aussi la possibilité aux inspecteurs sociaux d'obtenir des renseignements, des données dans tous les services publics (état, régions, provinces, communes, institutions publiques et coopérantes de sécurité sociale).

Tous ces services sauf les régions et communautés sont tenus de fournir sans frais ces renseignements, extraits, duplicata, impressions, listages, copies ou photocopies.

Par contre, les pièces relatives à des procédures judiciaires ne peuvent être communiquées qu'avec l'autorisation du procureur général ou de l'auditeur du travail.

Le droit d'utiliser des données et des informations

Les inspecteurs sociaux, les fonctionnaires chargés de la surveillance d'autres législations ainsi que les institutions publiques et coopérantes de la sécurité sociale peuvent utiliser les renseignements obtenus par communication ou recherche, pour l'exercice de toutes les missions de surveillance dont ils sont chargés.

Les constatations matérielles peuvent être utilisées avec leur force probante, même pour dresser un pro-justitia.

Entre les inspecteurs sociaux, la force probante particulière vaut jusqu'à preuve du contraire, pour dresser un pro-justitia sur base des constatations matérielles faites par un collègue compétent.

La coopération internationale

Les inspecteurs sociaux peuvent échanger avec les inspections du travail des autres états membres de l'Organisation internationale du Travail (O.I.T.) tous les renseignements qui peuvent être utiles pour l'exercice de la surveillance dont chacun d'eux est chargé.

Ces renseignements peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que ceux recueillis en Belgique.

Un accord peut aussi autoriser une activité à l'étranger pour recueillir des informations utiles aux missions nationales.

Cette coopération internationale est également valable en cas d'accord avec des pays non membres de l'O.I.T.

- *Le droit de requérir l'assistance de la police locale ou fédérale*

- *L'obstacle à la surveillance*

Le code pénal social répond au souci d'efficacité des inspecteurs sociaux en leur attribuant un certain nombre de pouvoirs, lesquels sont en fait la traduction nationale de ceux que la convention n°81 dit devoir leur être conférés.

Le législateur a voulu faciliter le contrôle exercé par les inspecteurs sociaux en érigeant en infraction l'obstacle à la surveillance, ce type d'infraction est particulier en droit pénal social et ne se rencontre pas en droit pénal commun.

C'est l'équivalent d'une infraction d'outrage ou de rébellion.

Obstacle au contrôle : entrave à la surveillance opposée à une autorité agissant dans le cadre de ses fonctions par quiconque.

Exemples :

- refus du droit d'accès
- refus de présenter sa carte d'identité
- opposition au droit de recherche et à la prise de copies
- absence non justifiée malgré l'envoi d'avis de passage
- refus de remettre les données sociales ou légales
- refus de se retirer pendant l'audition d'un tiers

Pour que l'infraction soit consommée, il ne faut pas que l'obstacle ait empêché la surveillance.

Mettre obstacle à la surveillance signifie « essayer d'empêcher » peu importe le résultat.

Cette infraction existe même si la tentative a échoué.

Exception au principe de l'obstacle : le droit de se taire et de ne pas contribuer à sa propre incrimination (art 14 §3, g du Pacte international sur les droits civils et politiques fait à New York le 19 décembre 1966 et art 6 de la convention européenne des droits de l'homme).

Affaire Funke : droit de se taire et plus généralement de refuser de produire certains documents pouvant avoir un effet incriminant.

Les limites de ce droit : distinction selon les documents dont la production est exigée avec maintien de l'obstacle en cas de refus de l'employeur de présenter tout document dont la tenue est imposée par la loi.

- *Le procès-verbal d'infraction*

La loi du 16 novembre 1972 ne citait pas les mentions obligatoires que devait contenir le *pro-justitia*.

Le code pénal social impose des mentions obligatoires lors de la rédaction du PJ:

- l'identité du fonctionnaire verbalisant
- la disposition en vertu de laquelle le fonctionnaire verbalisant est compétent pour agir
- le lieu et la date de l'infraction

- l'identité de l'auteur présumé et des personnes intéressées
- la disposition légale violée
- un exposé succinct des faits en rapport avec les infractions commises
- les dates et lieu de rédaction du procès-verbal, le lien éventuel avec d'autres procès-verbaux, et le cas échéant, l'inventaire des annexes.

Le délai de notification du procès-verbal de constat d'infraction de 14 jours reste inchangé.

Ce délai de 14 jours ne commence à courir que lorsque l'enquêteur est en mesure de connaître avec certitude tous les éléments de l'infraction, dont l'identité du prévenu.

En effet, si le verbalisateur ne connaît pas à ce moment la personne pénalement responsable, il ne peut pas établir un procès-verbal ni en adresser une copie. Il faut lui donner un délai raisonnable pour s'assurer de son identité.

2.2. Devoirs spécifiques imposés aux inspecteurs du travail dans le cadre de leur activité professionnelle

2.2.1. Le secret professionnel

Ils sont tenus à un devoir absolu de discrétion en ce qui concerne toute donnée sociale à caractère personnel afin de protéger la sphère de la vie privée. Ils ne peuvent utiliser ces données sociales à caractère personnel que pour l'exercice de leur fonction.

S'ils ne respectent pas le secret professionnel, ils seront punis conformément à l'article 458 du code pénal.

La loi du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et des renseignements prévoit une exception quant au respect du secret professionnel.

En effet, le Comité P a le droit de procéder à toute interrogation et peut donc également interroger l'inspecteur social. Des données concernant l'existence d'une plainte ou concernant l'auteur d'une plainte peuvent être révélées au Service d'enquêtes mais uniquement dans le cadre d'une audition de l'inspecteur social.

2.2.2. Le devoir de discrétion

L'article 59 impose aux inspecteurs sociaux de garder le secret quant à l'origine des plaintes et dénonciations, sauf autorisation expresse de ce dernier (même devant les tribunaux).

D'autre part, ils leur est interdit de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'ils ont procédé à un contrôle à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation.

2.2.3. L'intérêt direct ou indirect dans les entreprises

Par intérêt direct, il faut entendre l'exercice de tout mandat ou fonction, même gratuit, dans des affaires privées à but lucratif.

Par contre, la notion d'intérêt indirect : il est conseillé à tout inspecteur social de s'abstenir d'intervenir dans des affaires où son intégrité pourrait être mise en cause en raison de la relation particulière existant entre lui et l'employeur ou le plaignant.

2.2.4. Respect des règles déontologiques

Ces règles seront définies par arrêté royal pour l'ensemble des inspecteurs sociaux (tous services confondus, au niveau fédéral).

2.3 Suites réservées aux pro-justitia

2.3.1. Suites pénales et administratives

Lorsque le Contrôle des lois sociales dresse un pro-justitia, celui-ci est transmis à l'auditeur du travail qui appréciera pour ce qui est du droit pénal social de l'opportunité des poursuites.

En droit pénal social, les infractions sont essentiellement des délits.

L'auditeur du travail exercera l'action publique devant le tribunal correctionnel qui est compétent pour les matières sociales.

L'auditorat du travail agit en tant que ministère public et la cour du travail agit en appel.

Il possède un pouvoir d'appréciation, il applique la politique de lutte contre la fraude sociale et il préside les cellules d'arrondissement.

Outre les poursuites judiciaires, l'auditeur du travail peut utiliser le classement sans suite, la transaction, la médiation (pénale) et l'action civile devant le tribunal du travail.

L'auditeur du travail peut classer pour diverses raisons :

- pour des raisons techniques : pas d'infraction constatée, charge insuffisante, doute raisonnable (cause de justification ou preuves douteuses), auteur décédé (action publique s'éteint), auteur inconnu.
- pour inopportunité : répercussion sociale limitée, situation régularisée, litige civil en cours, dépassement du délai raisonnable, autres priorités (politique criminelle- possibilités matérielles).

Si l'auditeur décide de classer sans suite, il reste quand même la possibilité de sanctionner par le biais d'amendes administratives les infractions pénales à certaines lois sociales.

Le directeur général du Service d'étude du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale peut décider d'infliger une amende administrative mais uniquement à l'employeur contrevenant et non à un préposé ou un mandataire.

La poursuite administrative est également prévue dans le code pénal social.

Le code renforce les droits de la défense, en effet, le contrevenant a 30 jours pour présenter ses moyens de défense ainsi que la possibilité de prévoir des modalités de paiement.

Les infractions du droit pénal social sont punies d'une sanction dont l'importance varie en fonction du niveau de gravité qui leur est attribué.

Elles sont réparties entre 4 niveaux de sanctions :

Infractions	Sanctions		
	Emprisonnement	Amende pénale	Amende administrative
Niveau 1	/	/	10€ - 100€
Niveau 2	/	50€ - 500€	25€ - 250€
Niveau 3	/	100€ - 1000€	50€ - 500€
Niveau 4	6 mois - 3 ans	600€ - 6000€	300€ - 3000€

L'amende administrative devient la sanction principale pour le niveau 1. Il s'agit d'une nouveauté dans le code pénal social. Le niveau 1 correspond aux infractions les moins graves et le niveau 4 aux infractions les plus graves.

Tant les montants des amendes administratives que les montants des amendes pénales doivent être multipliés par les décimes additionnels. Dès lors, tous les montants cités dans ce tableau sont à multiplier par 5,5.

Le code pénal social entrera en vigueur en principe le 1er juillet 2011.

2.3.2. Responsabilité pénale des personnes morales

La loi du 4 mai 1999 introduit une responsabilité pénale des personnes morales, pour les infractions qui sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet ou à la défense de ses intérêts ou pour les infractions dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son propre compte.

La responsabilité légale n'est pas engagée pour la personne morale si l'infraction est commise par une personne physique qui agit dans son intérêt ou pour son propre compte.

S'il y a intervention d'une personne physique identifiée, c'est la personne qui a commis la faute la plus grave qui peut être condamnée.

Si la personne physique a commis l'infraction sciemment et volontairement, elle peut être condamnée en même temps que la personne morale. Par contre, si aucune personne physique n'est identifiable, c'est la personne morale qui sera condamnée.

Cette loi relative à la responsabilité pénale des personnes morales n'est pas incluse dans le Code pénal social.

2.4 Entreprises à surveiller – Champ d'activité

Selon les relevés statistiques de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) établis durant le 3^e trimestre 2011, le nombre d'employeurs et de travailleurs assujettis à la sécurité sociale est le suivant :

Employeurs	225.436
Travailleurs	
Hommes	1.623.070
Femmes	1.184.730
Total	2.807.800

Par rapport à l'année 2010, on peut constater une légère augmentation du nombre de travailleurs et du nombre d'employeurs.

Travailleurs à temps partiel

Les informations proviennent également de l'ONSS (ces relevés concernent le troisième trimestre 2010).

D'après ces données, le nombre de travailleurs à temps partiel a évolué comme suit :

- en 2007 : 920.316 (210.487 hommes, soit 23% et 709.829 femmes, soit 77%)
- en 2008 : 1.019.020 (242.812 hommes, soit 23% et 776.208 femmes, soit 77%)
- en 2009 : 1.005.553 (236.335 hommes, soit 23 % et 769.218 femmes, soit 77%)
- en 2010 : 1.031.217 (238.197 hommes, soit 23% et 793.020 femmes, soit 77%).

On constate que les femmes représentent toujours une très nette majorité et que le nombre total de travailleurs à temps partiel est en augmentation.

Les travailleurs à temps partiel représentent 26,52% du nombre total de travailleurs occupés en 2011.

Répartition des employeurs par secteur d'activité au 3^{ème} trimestre de l'année 2010.

Branche d'activité	Employeurs
Agriculture, sylviculture et pêche	4.878
Industries extractives	119
Industries manufacturières	17.911
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	70
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	623
Construction	28.812
Commerce – Réparation d'autos et motocycles	55.960
Transports et entreposage	7.903
Hébergement et restauration	22.417
Information et communication	4.849
Activités financières et d'assurance	8.084
Activités immobilières	7.071
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	17.770
Activités de services administratifs et de soutien	9.986
Administration publique	684
Enseignement	3.561
Santé humaine et action sociale	11.998
Arts, spectacles et activités récréatives	4.703
Autres activités de services	15.336
Activités des ménages en tant qu'employeurs	2.387
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	314
Total	225.436

Répartition des employeurs en fonction de l'importance des établissements.

Importance des établissements d'après le nombre total de travailleurs occupés	Employeurs	
	Nombre	%
<i>Employeurs occupant</i>		
moins de 5 travailleurs	153.582	68,13
de 5 à 9 travailleurs	33.578	14,89
de 10 à 19 travailleurs	18.409	8,17
de 20 à 49 travailleurs	12.644	5,61
de 50 à 99 travailleurs	3.750	1,66
de 100 à 199 travailleurs	1.793	0,80
de 200 à 499 travailleurs	1.070	0,47
de 500 à 999 travailleurs	326	0,14
1.000 travailleurs et plus	284	0,13
Total	225.436	100

Chapitre 3 : Compétences

3.1. Nouvelles dispositions adoptées en 2011

- **Loi du 1^{er} février 2011 portant prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, M.B. du 7 février 2011**

En raison du contexte économique et financier au premier semestre 2009, différentes mesures anti-crise avaient été adoptées et reprises dans la loi du 19 juin 2009.

Une des mesures prévues était le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail, soit, en d'autres termes, un régime de chômage économique de crise pour les employés.

Au départ, cette mesure était prévue jusqu'au 30 juin 2010 mais elle a été prolongée à plusieurs reprises et notamment par la loi du 1^{er} février 2011, l'article 20 de cette loi prévoit en effet la reconduite du chômage économique de crise pour les employés jusqu'au 31 mars 2011. Le régime a été définitivement inscrit dans la loi du 3 juillet 1978 par la loi du 12 avril 2011 (*cf. infra*).

- **Arrêté royal du 5 avril 2011 modifiant l'arrêté royal du 1er avril 2007 portant exécution de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, M.B. du 27 avril 2011.**
- **Loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, M.B. du 28 avril 2011**

Modification de la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel

La loi du 12 avril 2011 a, pour sa part, modifié la loi du 1^{er} février 2011 et a de nouveau prolongé la mesure concernant le régime de chômage économique de crise pour les employés jusqu'au 31 décembre 2011.

Cette loi indique qu'à partir du 1^{er} janvier 2012, cette mesure ne sera plus temporaire mais sera reconnue comme définitive et intégrée dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Allocation de licenciement

Par ailleurs, la loi du 12 avril 2011 a également prolongé la mesure relative à l'octroi d'une prime de crise pour les ouvriers jusqu'au 31 décembre 2011.

Au 1^{er} janvier 2012, cette prime de crise forfaitaire devient une allocation de licenciement. Elle bénéficie aux ouvriers, aux travailleurs sous contrat de travail titres-services et aux travailleurs domestiques

Les caractéristiques de l'allocation de licenciement sont :

- qu'elle est applicable lorsque le contrat de travail est résilié moyennant congé donné par l'employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis, et notifié à partir du 1er janvier 2012 ;
- qu'elle est applicable dans les secteurs privés et publics ;
- qu'elle est octroyée définitivement ;
- qu'elle est exonérée d'impôts et de charges sociales ;
- qu'elle est considérée comme une allocation de chômage et entièrement à charge de l'ONEM.

Le montant de cette allocation de licenciement est directement lié à la date à laquelle le contrat de travail a débuté.

S'il s'agit d'un ouvrier dont le contrat a débuté à partir du 1^{er} janvier 2012 : 1.250€

S'il s'agit d'un ouvrier dont le contrat a débuté avant le 1^{er} janvier 2012 :

- 1250€ si l'ancienneté est inférieure à un an
- 2.500€ si l'ancienneté se situe entre 5 et 10 ans
- 3.750€ si l'ancienneté est d'au moins 10 ans

L'ancienneté est entendue comme la période au cours de laquelle le travailleur est resté en service, de manière ininterrompue, au sein de la même entreprise.

S'il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel, l'allocation est alors réduite en proportion des prestations de travail prévues dans le contrat.

Exceptions

L'allocation de licenciement n'est pas due lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur pour motif grave, pendant la période d'essai, en vue de la pension ou de la prépension, avant que le travailleur ait acquis une ancienneté de plus de 6 mois dans l'entreprise.

Prépension

Les articles 45 à 55 de la loi du 12 avril 2011 mentionnent que le régime de prépension reste applicable du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, aux travailleurs âgés de 56 ans ou plus qui :

- soit justifient 40 ans de carrière professionnelle et 78 jours de travail déclarés à la sécurité sociale avant l'âge de 17 ans (ou 78 jours d'apprentissage avant le 1^{er} septembre 1983) ;
- soit peuvent prouver 33 ans de carrière professionnelle et avoir travaillé 20 ans dans un régime comprenant des prestations de nuit ou relever du secteur de la construction et être en possession d'une attestation délivrée par le médecin du travail établissant leur incapacité à poursuivre une activité professionnelle.

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Cette modification s'inscrit dans le projet global visant à rapprocher les statuts d'ouvrier et d'employé.

Le régime actuel ne disparaît pas pour autant, il est toujours applicable pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} janvier 2012, il est désormais appelé « régime général ».

Parallèlement, est introduite une nouvelle section appelée « dispositions particulières » qui concerne les contrats de travail dont l'exécution a débuté à partir du 1^{er} janvier 2012.

Dispositions particulières - nouvelles règles applicables à partir du 1^{er} janvier 2012 pour les ouvriers

Les délais, en cas de congé donné par l'employeur, augmentent en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. C'est l'ancienneté acquise au moment où le congé est notifié qui est prise en compte.

Concrètement, les délais de préavis actuels sont multipliés par 1,15.

<i>Ancienneté</i>	<i>Nouveau régime</i>
Moins de 6 mois	28 jours
6 mois à moins de 5 ans	40 jours
5 ans à moins de 10 ans	48 jours
10 ans à moins de 15 ans	64 jours
15 ans à moins de 20 ans	97 jours
20 ans ou plus	129 jours

Lorsque le secteur a prévu des délais de préavis dérogatoires (soit par arrêté royal pris sur base de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978, soit par CCT ou accord collectif), ceux-ci seront maintenus.

En outre, la possibilité de déroger aux délais de préavis normaux durant les six premiers mois du contrat reste également d'application. Un délai de préavis réduit est donc toujours possible, sans toutefois pouvoir être inférieur à 7 jours.

Des dispositions particulières visent les ouvriers qui ont effectué auparavant des prestations en tant qu'intérimaire dans la même entreprise (qui agissait alors en tant qu'utilisateur). Dans ce cas, et moyennant le respect de certaines conditions, l'ouvrier pourra valoriser les périodes d'occupation en qualité d'intérimaire dans le calcul de son ancienneté, avec un maximum d'un an.

Aucune modification n'a été introduite en ce qui concerne le congé donné par l'ouvrier. Pour rappel, la durée de préavis est de 14 jours. Ce délai est doublé lorsque l'ouvrier est demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins 20 ans.

- **Loi du 13 avril 2011 modifiant en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité, M.B. du 10 mai 2011**

Droit au congé de naissance pour le coparent

En vertu de la loi du 13 avril 2011 et depuis le 20 mai 2011, le coparent de la mère de l'enfant peut, à l'occasion de la naissance de l'enfant, bénéficier sous certaines conditions d'un congé de naissance.

Jusqu'à présent, ce droit n'était accordé qu'au travailleur à l'égard duquel la filiation était établie.

Désormais et en l'absence de filiation paternelle légalement établie, le congé de naissance peut, le cas échéant et dans l'ordre de priorité défini ci-dessous, être attribué au travailleur coparent qui :

- est marié avec la personne à l'égard duquel la filiation est établie. La preuve du partenariat est fournie au moyen de l'acte de mariage
- cohabite légalement avec le partenaire à l'égard duquel la filiation est établie et chez qui l'enfant a sa résidence principale, à condition qu'il n'existe entre les deux partenaires aucun lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve est fournie par une attestation de cohabitation légale
- cohabite depuis une période ininterrompue de 3 années précédant la naissance, de façon permanente et affective avec le partenaire à l'égard duquel la filiation est établie et chez qui l'enfant a sa résidence principale. Il faut cependant qu'il n'existe entre les deux partenaires aucun lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve est administrée au moyen d'un extrait du registre de la population attestant que les intéressés sont inscrits à la même adresse depuis au moins 3 ans de façon ininterrompue avant la naissance.

Concrètement, outre le père de l'enfant, peuvent bénéficier du congé de naissance la partenaire homosexuelle mariée ou cohabitant avec la mère de l'enfant ainsi que le partenaire marié ou cohabitant avec la mère et qui n'a pas reconnu l'enfant.

Un seul travailleur peut bénéficier du congé de naissance et cela, selon l'ordre de priorité établi ci-dessus.

D'autres précisions :

- un congé de naissance ne peut être accordé aux couples homosexuels masculins. Ce congé est en effet lié à la naissance de l'enfant du partenaire avec lequel on est marié ou avec lequel on cohabite
- la travailleuse qui a droit au congé de maternité pour ce même enfant ne peut pas prétendre au congé de naissance en tant que coparent, même si elle remplit les conditions précitées
- lorsque le coparent adopte l'enfant concerné, le congé de naissance est porté en déduction de la durée de congé d'adoption (= 6 semaines) visé à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Congé parental pour les enfants handicapés

Sur base de l'arrêté royal du 29 octobre 1997, les travailleurs du secteur privé peuvent obtenir sous certaines conditions, un congé parental en raison de la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Ce congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne 12 ans.

Cela signifie que l'enfant ne peut pas avoir atteint l'âge de 12 ans lorsque débute le congé parental.

Depuis le 20 mai 2011, le congé parental peut toutefois être pris jusqu'à ce que l'enfant soit âgé de 21 ans et ce, lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points soient reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

- **Loi du 11 juin 2011 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection contre le licenciement en cas de conversion du congé de maternité en congé de paternité, M.B. du 20 juillet 2011**

La loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit sous certaines conditions la possibilité de convertir le congé de maternité en congé de paternité lorsque la mère de l'enfant nouveau-né est hospitalisée ou décède. La protection contre le licenciement qui est liée à ce congé de paternité était jusqu'à maintenant plus limitée que la protection contre le licenciement pour la mère. La loi du 11 juin 2011, prise à l'initiative du Parlement, permet au travailleur qui fait usage de la conversion du congé de maternité en congé de paternité de bénéficier de la même protection contre le licenciement que celle applicable à la mère.

Cette loi élargit la protection contre le licenciement et augmente le montant de l'indemnité forfaitaire à laquelle le salarié a droit si l'employeur décide de le licencier pour un motif lié au congé de paternité issu de la conversion. Cette indemnité est de 6 mois de salaire, et non plus 3, par analogie avec la protection de la maternité.

D'autre part, la loi du 11 juin 2011 modifie également la durée de la protection contre le licenciement.

Avant, cette protection commençait à courir à partir de l'avertissement jusqu'à la fin de ce congé. Désormais, cette protection s'achèvera un mois après la fin du congé de paternité, par analogie avec la protection de la maternité.

Ces modifications s'appliquent à tout licenciement intervenu à partir du 30 juillet 2011.

- **Arrêté royal du 19 juin 2011 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, M.B. du 1er juillet 2011**

Depuis le 1^{er} mai 2011, la rémunération journalière maximale sur laquelle se calcule le pourcentage d'allocations de chômage est établie à 77,8564€/jour, soit une rémunération mensuelle plafonnée à 2.024,27€.

- **Loi du 28 juillet 2011 déterminant le seuil applicable pour l'institution des conseils d'entreprise ou le renouvellement de leurs membres à l'occasion des élections sociales de l'année 2012, M.B. du 31 août 2011**

La loi du 28 juillet 2011 maintient le seuil des 100 travailleurs pour l'institution d'un conseil d'entreprise ou son renouvellement.

Cette loi maintient également la pratique selon laquelle l'entreprise qui occupe en moyenne habituellement 50 travailleurs et plus et qui a institué un conseil d'entreprise lors des élections sociales précédentes (en 2008) parce qu'elle comptait 100 travailleurs ou plus à l'époque, doit à nouveau instituer un conseil d'entreprise en 2012.

Dans ce cas, et comme le prévoit la loi du 20 septembre 1948, il ne faudra pas procéder à l'élection de représentants au conseil d'entreprise. Leurs tâches seront exécutées par les membres du CPPT.

A noter qu'il sera permis en 2012 de remplacer l'affichage des listes de candidats par une mise à disposition électronique du document, à condition que les travailleurs y aient accès durant les heures de travail.

- **Loi du 28 juillet 2011 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation des étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, M.B. du 19 août 2011**

La loi du 28 juillet 2011 apporte des modifications importantes qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

A partir du 1^{er} janvier 2012, le critère d'ancienneté est relevé à 12 mois.

Ce délai de 12 mois doit être interprété comme étant une période ininterrompue de 12 mois d'occupation chez un même employeur. Au-delà d'une telle période, l'étudiant ne peut plus être occupé chez cet employeur dans le cadre d'un contrat d'étudiant, il doit signer un contrat de travail ordinaire.

Les employeurs ne devront plus tenir compte du plafond d'occupation pendant l'été, ils pourront employer le même étudiant au tarif préférentiel en juillet et en août.

Une occupation de 2 mois successifs élargit le statut social de l'étudiant.

Il en va de même en cas de revenu minimum moyen mensuel garanti sectoriel ou national, le pourcentage pour les jeunes ne s'applique qu'aux étudiants qui travaillent au moins un mois (calendrier).

A partir de 2012, il arrivera plus fréquemment qu'un étudiant travaille plus d'un mois chez un employeur et ait donc droit à un salaire minimum déterminé.

Au niveau de la Dimona, le nombre de jours qui peut être réservé par la déclaration dimona dépend de la durée du contrat de travail et du nombre de jours restants dans le contingent de l'étudiant. Les jours réservés sont imputés automatiquement et immédiatement sur le contingent.

Un nombre maximum de 50 jours pourra être réservé au cours d'une année civile.

L'ONSS contrôlera par une vérification trimestrielle le nombre de jours déclarés dans la DMFA (déclaration multifonctionnelle) et procédera annuellement à un contrôle ex-post des prestations après l'introduction de la DMFA du 4^{ème} trimestre.

Si lors de la réservation, le contingent de 50 jours est dépassé, l'employeur recevra un avertissement.

Cet avertissement qui ne produit pas un effet bloquant fera état du nombre de jours de dépassement du contingent.

- **Loi-programme du 4 juillet 2011, M.B. du 19 juillet 2011**

- **Loi du 13 août 2011 modifiant le Code d'instruction criminelle et la loi du 20 juillet 1990 relative à la détention préventive afin de conférer des droits, dont celui de consulter un avocat et d'être assistée par lui, à toute personne auditionnée et à toute personne privée de liberté, M.B. du 5 septembre 2011**

Au 1^{er} janvier 2012 entrera en vigueur la loi du 13 août 2011 modifiant le code d'instruction criminelle, dite loi « Salduz ».

L'article 2 de la loi précise que la personne interrogée à le droit, avant la première audition, de se concerter confidentiellement avec un avocat de son choix ou avec un avocat qui lui est désigné, pour autant que les faits qui peuvent lui être imputés concernent une infraction dont la sanction peut donner lieu à la délivrance d'un mandat d'arrêt.

Or, le code d'instruction criminelle prévoit qu'un mandat d'arrêt peut être décerné à une personne ayant commis un fait de nature à entraîner une peine d'emprisonnement d'un an.

- **Arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers en vue de la prolongation des mesures transitoires qui ont été introduites suite à l'adhésion de la Bulgarie et la Roumanie à l'Union européenne, M.B. du 30 décembre 2011**

Pour les ressortissants roumains et bulgares, la période de transition a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2013.

Cette prolongation a pour conséquence que l'obligation de l'obtention préalable d'un permis de travail pour ces ressortissants occupés par une entreprise belge demeure maintenue.

Chapitre 4 : Moyens

4.1. Moyens financiers – années 2009 à 2011

Pour la Direction générale du Contrôle des lois sociales les autorisations de dépense figurant dans les budgets se répartissent comme suit (tous les montants sont exprimés en euros) :

	2009	2010	2011
Personnel – Traitements (statutaires + contractuels)	19.805.000	19.805.000	19.805.000
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services (12.01)	2.942.000	2.942.000	2.942.000
Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Achats exceptionnels de biens non durables et de services (12.07)	15.000	15.000	15.000
Achats de biens meubles durables : équipements (74.01)	43.000	43.000	43.000
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Total	22.805.000	22.805.000	22.805.000
	2009	2010	

Les chiffres indiqués entre parenthèses dans la première colonne correspondent aux numéros d'articles du budget.

(*) Les dépenses (d'investissement et de fonctionnement) relatives à l'informatique ne font plus l'objet de budgets distincts entre les différentes directions générales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En effet, depuis le début de l'année 2004, toutes les dépenses relatives à l'informatique sont regroupées dans le cadre d'un seul budget pour tout le SPF.

4.2. Moyens techniques

Le Contrôle des lois sociales occupe environ 400 agents qui ont l'accès à des systèmes informatiques.

Les inspecteurs soumis à la loi sur l'Inspection du travail disposent de certains privilèges pour consulter des données dites sensibles et visées par les législations sur la protection de la vie privée. Le personnel administratif a un accès différent selon les besoins de la fonction.

Environ 275 contrôleurs sociaux et 40 chefs de direction sont repris sous le statut d'inspecteur social pour les accès aux informations confidentielles liées à la profession d'inspecteur du travail.

4.2.1. Matériel

Ordinateur et GSM

Les inspecteurs sociaux ont à leur disposition du matériel informatique : il s'agit d'un ordinateur portable, d'une imprimante, d'un GSM.

La politique au sein de l'inspection est de conserver un parc d'ordinateurs identiques et harmonisés pour tous les inspecteurs afin de faciliter la maintenance. Toutefois, les restrictions budgétaires ne permettent pas de remplacer tout le parc informatique en une fois et notre service réaffecte des PC usagés d'autres administrations.

Chaque ordinateur portable est configuré de la même façon au départ d'une maquette mise au point au sein du SPF Emploi.

Les logiciels de traitement de texte, de calcul (tableur), browser, des utilitaires et logiciels particuliers sont installés sur les ordinateurs. L'inspecteur ne dispose pas des pouvoirs d'administrateur sur son PC. Dans certaines situations, les interventions sont faites en ligne par la prise en main du PC à distance avec les logiciels dédiés. Un helpdesk particulier existe au sein de l'inspection. Il est composé de quelques inspecteurs qui ont des connaissances importantes en informatique.

Les accès aux bases de données sont ouverts aux stagiaires après une formation structurée et qui répond aux prescriptions de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (mesures de sécurité, principes de consultation, responsabilité, protection des données recueillies).

Connexion

L'évolution de l'informatique est telle que la consultation de bases de données diverses nécessite une connexion rapide.

Chaque inspecteur possède une connexion de type DSL à son domicile, dont le coût est pris en charge par le SPF. De cette façon, il peut consulter 24 heures sur 24 les bases de données de la sécurité sociale du SPF Economie ou du SPF Emploi. Ceci est nécessaire en raison de la flexibilité dans le travail et des contrôles qui se font en dehors des heures normales (par exemple en soirée ou le week-end). En effet, les inspecteurs doivent pouvoir consulter à tout moment des documents en ligne comme le registre électronique du personnel des entreprises (Dimona) et cela, dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale qui est une des priorités du gouvernement. Le Pro Justitia électronique est aussi la première application web très sécurisée qui permet aux inspecteurs de rédiger directement en ligne.

L'ordinateur portable peut également être connecté dans le réseau du SPF Emploi (Ethernet) lorsque l'inspecteur se trouve dans un bureau de l'inspection.

Chaque inspecteur a les accès aux ordinateurs fixes dans le réseau du SPF Emploi.

Enfin, depuis son domicile, l'inspecteur peut utiliser du matériel relié au réseau comme s'il était au bureau (imprimantes partagées, scanners).

Sécurité

Le matériel est gravé pour dissuader le vol mais également pour être restitué facilement en cas de perte.

La sécurisation du matériel est faite avec des antivirus, des mises à jour du système régulièrement. L'usage de la carte d'identité électronique est généralisé. Celle-ci est en effet requise pour accéder à certaines applications et ouvrir le VPN Fedict (connexions cryptées vers le SPF Emploi depuis le domicile).

Chaque année, un rapport de sécurité est adressé au Comité sectoriel de la Banque carrefour de la Sécurité sociale. Il reprend également les explications sur l'usage des logs pour contrôler le respect des règles relatives à la vie privée lors de consultations des données privées (registre national, bases de données salariales, etc.).

4.2.2. Les outils spécifiques

Tools

C'est le programme de gestion quotidienne des dossiers de l'inspecteur

Cette application intégrée développée au sein de l'inspection sous File Maker Pro permet aux inspecteurs de gérer leurs enquêtes, d'en assurer le suivi : aides administratives pour compléter automatiquement certains documents de contrôle (rapports statistiques d'activité), les convocations, le courrier en général, les états de frais, des rapports internes (détermination de commission paritaire).

Le secteur du transport

Une section de l'inspection est chargée d'effectuer le contrôle des entreprises de transport et d'assister les autres inspecteurs pour ce type de contrôle particulier. Du matériel spécial a été acheté et mis à la disposition des inspections. Il est réparti de façon géographique. Il s'agit d'un scanner pour lire les disques de tachygraphe et d'un programme spécialisé pour le calcul des prestations. Des mises à jour des programmes sont faites régulièrement.

Omnis

La base de données des enquêtes existe depuis de nombreuses années et est maintenue en permanence. C'est le programme de base pour la gestion des informations : inscription des enquêtes, suivi, résultats, statistiques et recherches.

Le personnel administratif procède aux inscriptions. Les inspecteurs ont le pouvoir de consulter.

Balance Scorecard

Le développement d'un nouveau programme de type tableau de bord a été fait au sein de l'inspection, avec l'aide d'un programmeur du service informatique et d'un consultant externe (spécialiste de la firme qui a vendu le produit).

Le balance Scorecard est accessible à tous les membres de l'inspection. L'accès est limité aux données utiles en fonction de l'agent et il assure la protection et la confidentialité des informations. Chacun ne voit que les données relatives à son groupe.

Il fournit des statistiques, un historique et des informations sur le degré de réalisation des objectifs.

Les données proviennent d'Omnis.

En 2011, un module de saisie des informations sur les prestations est également mis au point. Celles-ci sont regroupées en deux catégories principales : activité/non activité. Ces informations serviront à une meilleure gestion des ressources humaines.

Mercator et Questor

A terme, les inspecteurs vont utiliser des applications en ligne accessibles de tout endroit avec des moyens de communication modernes et sécurisés. Les ordinateurs personnels ne contiendront plus qu'un minimum de données.

Mercator est le remplacement d'un programme ancien au Spf Emploi. Il se base sur les technologies Web. Mercator sera le programme de référence pour les deux inspections du SPF Emploi. Chaque inspecteur y trouvera les informations utiles sur l'employeur, le chantier. Les informations sont issues de plusieurs sources authentiques (BCE, Sécurité sociale) et des inspecteurs.

L'analyse a débuté en 2010.

Questor est un programme qui remplacera Omnis et contiendra les informations relatives aux enquêtes des deux inspections. Son développement sera fait après celui de Mercator.

L'e-Government

En 2011, la mise à jour et le développement des programmes de type e-Government déjà utilisés se sont poursuivis. L'utilisation de nouvelles technologies de programmation en 2011 a nécessité des budgets pour la mise à niveau.

La Dimona

La déclaration immédiate à l'emploi de façon électronique est un des premiers outils mis à la disposition des inspecteurs dans le cadre de la lutte contre le travail non déclaré. La Dimona est intégrée aussi dans d'autres programmes qui font appel à ces données automatiquement.

Chaque employeur doit déclarer le travailleur préalablement à la mise au travail. Cette déclaration se fait dans un système de collecte centralisée auprès de la sécurité sociale.

Le répertoire des employeurs

Ce répertoire est une base de données consultable par les inspecteurs. Il reprend l'ensemble des informations (dénomination, adresse, numéros d'identification, historique des changements intervenus) pour chaque employeur.

La Déclaration des chantiers

La déclaration des chantiers contient les informations transmises par les employeurs de la construction. Elle localise les chantiers, les identifie (nature des travaux et importance, nombre de personnes occupées, présence des sous-traitants et leur identification). Une nouvelle version de ce programme a été mise en route dans le courant de l'année 2010 mais son intégration dans Genesis, l'outil utilisé par les inspecteurs, n'est plus faite actuellement en raison de restrictions budgétaires.

Limosa

Limosa est un programme de gestion du détachement des travailleurs vers la Belgique. On y trouve les coordonnées des employeurs, l'identification des travailleurs détachés, les périodes et les endroits où ils sont occupés. La qualité des données est cependant moins élevée que dans les autres bases car elles proviennent de la déclaration des employeurs étrangers ou des utilisateurs en Belgique, sans pour autant faire l'objet d'un contrôle qualitatif. Des adaptations sont faites régulièrement dans ce programme à la demande des inspecteurs afin de rendre les recherches plus pertinentes. Ce programme est intégré dans Genesis (plate-forme commune à quatre inspections sociales fédérales). Il fournit une aide importante pour la lutte contre le dumping social et économique. Les informations recueillies servent également aux échanges avec les inspections étrangères en cas de fraude internationale.

DMFA

La DMFA contient un ensemble de données relatives aux salaires déclarés à la sécurité sociale, pour chaque travailleur, chaque employeur. Ces informations ne remplacent pas les informations nécessaires au Contrôle des Lois sociales pour vérifier les salaires (barèmes, etc.). C'est cependant un élément complémentaire qui peut dans certains cas limiter le déplacement des inspecteurs dans les entreprises.

L'accès à la DMFA se fait via Genesis.

Le Registre national

Les accès au registre national se font soit via Genesis soit via l'application en ligne sur le portail de la sécurité sociale. Il s'agit d'un des programmes fondamentaux utilisés par les inspecteurs pour l'identification certaine des personnes physiques.

La Banque Carrefour des Entreprises

Les accès à la Banque carrefour des entreprises se font directement par Internet et avec la carte d'identité électronique. Les inspecteurs ont accès à l'ensemble des données reprises dans la base de la B. C. E.

L'intégration des données de la BCE est prévue déjà depuis plusieurs années dans Genesis mais n'est pas encore opérationnelle.

Genesis

Genesis est une plate-forme développée pour les quatre services d'inspection sociale fédérale. Il fait appel aux programmes mentionnés ci-avant (Répertoire des employeurs, Dimona, Limosa, DMFA, Registre national).

Genesis fait une synthèse des enquêtes de quatre services d'inspection et possède des fonctions de recherche et de rassemblement d'informations très rapides.

Enquêtes partagées

Genesis contient un outil collaboratif : le partage des données synthétisées pour les enquêtes des quatre services d'inspection : « le cadastre des enquêtes ».

Chaque soir, les services d'inspection transmettent les informations relatives à leurs enquêtes (ouverture, résultats). Le programme trie et met ces données à la disposition de l'ensemble des inspecteurs qui peuvent ainsi savoir si un autre service a ouvert une enquête chez un employeur ainsi que les résultats d'enquêtes chez un employeur.

La seconde partie de Genesis consiste à rassembler des données pertinentes à la demande d'un inspecteur en vue de traiter plus efficacement un dossier. Genesis est le programme le plus utilisé par les inspecteurs.

Le Pro Justitia électronique

Depuis l'année 2010, le Pro Justitia électronique est entré en production au sein du SPF Emploi. Il s'agit d'une modification fondamentale dans les habitudes des inspecteurs. Un Pro Justitia ne peut plus être rédigé qu'en ligne. Cette nouvelle application apporte des critères de qualité dans la rédaction. Par qualité, on entend un ensemble de données qui sont nécessaires pour qualifier correctement une infraction. Le Pro Justitia électronique a été mis en route après une série de tests de qualification auxquels plusieurs inspecteurs ont pris part. Des améliorations et nouvelles fonctionnalités sont insérées dans le programme en 2011. La sécurisation des données dans l'epv est forte. Le helpdesk doit intervenir rapidement et assez fréquemment pour ces motifs.

4.3. Formations en 2011

4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux

Le service accorde une grande importance à la formation et ce, en raison de l'évolution rapide de la réglementation et des techniques de contrôle.

Les nouveaux contrôleurs effectuent un stage de 12 mois. Ce stage comprend deux parties :

Tout d'abord, une formation théorique sur la législation de base donnée par des formateurs expérimentés (la plupart sont des chefs de direction). Les matières étudiées sont la déontologie, les lois sur les contrats de travail, la durée du travail, les jours fériés, la protection de la rémunération, les documents sociaux, le règlement de travail, main d'œuvre étrangère, les conventions collectives.

Pour chaque matière, les stagiaires reçoivent un syllabus mis à jour.

Pendant la durée de formation théorique, deux tests de connaissances sont organisés afin de contrôler les connaissances acquises pendant les cours et la compréhension des matières, en vue de s'assurer que celles-ci sont suffisantes pour l'application pratique sur le terrain.

Les stagiaires reçoivent une formation pratique sur le terrain, accompagnés d'un tuteur.

En effet, pendant la durée du stage, le stagiaire est encadré par des contrôleurs sociaux chevronnés (tuteur), tout en restant sous la responsabilité de son chef de direction.

La cellule formation du Contrôle des lois sociales est chargée de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi de la formation de base des stagiaires – contrôleurs sociaux.

En 2011, 7 stagiaires sont rentrés du côté francophone et 16 stagiaires du côté néerlandophone.

4.3.2. Formation permanente

La direction du Contrôle des lois sociales souhaite maintenir à jour les compétences de ses agents et les développer dans le cadre de l'évolution du contexte du travail : évolution de la réglementation à appliquer, les outils informatiques mis à leur disposition...

En 2011, deux journées de formation sur la rédaction des rapports d'enquête de détermination de commission paritaire ont été organisées pour les contrôleurs sociaux et chefs de direction du côté francophone.

Ces formations ont été données en collaboration avec le service des relations collectives de travail.

Cette formation a mis en avant les points qui étaient importants dans la rédaction du rapport de détermination de commission paritaire.

Du côté néerlandophone, 11 formations permanentes ont été données en 2011. Elles concernent les matières suivantes :

- les rapports ED et les conventions collectives de travail ;
- les jours fériés ;
- les règlements de travail ;
- les travailleurs étrangers ;
- la consultation des banques de données au niveau informatique : extranet et juridisk ;
- les conditions de travail et de rémunération dans le secteur de la construction.

4.3.3. Formations de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale)

Comme les années précédentes, le Contrôle des lois sociales permet à l'ensemble de son personnel de suivre des cours à l'IFA dans le but d'une part d'améliorer sa formation professionnelle et d'autre part, de se préparer aux examens de promotion.

Chapitre 5 : Objectifs 2011

5.1. Objectifs globaux

5.1.1. Statistiques

Depuis 2011, Le balance scorecard est accessible pour toutes les directions. Il s'agit d'un système dynamique. Le but est de visualiser le degré de réalisation des objectifs d'un service. Les normes utilisées sont les anciens objectifs.

Il faut voir ce système comme une pyramide. En haut, les chiffres nationaux, au milieu, les chiffres régionaux et en bas, les chiffres de la direction.

Les directions ont accès aux chiffres repris dans le rapport annuel ainsi qu'aux Adhoc Reports uniquement. L'historique est de 5 ans.

5.1.2. Délais de traitement des dossiers

La direction du Contrôle des lois sociales porte une attention particulière sur le respect des délais et la qualité des contrôles.

En effet, une meilleure gestion des délais a pour objectif d'améliorer l'organisation du travail et donc de la performance du service.

Les délais de traitement restent les mêmes qu'en 2010 à savoir :

- premier contrôle dans un dossier dans le premier mois
- rapports ED transmis dans un délai de 2 mois maximum
- conciliation règlement de travail : en principe dans le mois
- plaintes et apostilles : première visite dans le mois
- autres dossiers : délai de trois mois. Le plaignant est en droit de recevoir une information après 3 mois et/ou un rapport intermédiaire destiné au chef de direction.

5.1.3. Répartition des dossiers

60% des dossiers concernent le core-business (protection du travailleur) et 40% pour la lutte contre la fraude sociale dont un contrôle général dans 75% des dossiers core business et 10 dossiers covron dont 2 avec un contrôle général.

5.1.4. Lutte contre la fraude sociale

Un plan stratégique a été établi en 2011 et approuvé par l'ensemble des partenaires.

Ce plan concerne principalement le Contrôle des lois sociales, l'inspection sociale, l'ONEM et ONSS.

Il s'agit de prendre différentes mesures pour lutter contre la fraude aux cotisations et/ou aux allocations.

Le volume de contrôles à réaliser par les cellules d'arrondissement au cours de l'année 2011 a été déterminé en tenant compte de ce qui avait été réalisé en 2010, soit 10 000 contrôles. L'estimation de ce nombre de contrôles tient compte des ressources au sein des cellules et notamment de l'effectif disponible, mais aussi du nombre d'entreprises par arrondissement judiciaire. Ce chiffre de 10 000 contrôles a été ventilé par arrondissement judiciaire. Dès lors, chaque cellule se voit attribuer un nombre minimum de contrôles à effectuer en 2011.

Combattre les phénomènes de fraude visible

Trois objectifs prioritaires :

- La lutte contre le travail non déclaré
- La lutte contre la fraude organisée
- Le renforcement de la collaboration internationale

Lutte contre le travail non déclaré classique avec échange structuré des informations portant sur les résultats de contrôle avec ONEM, INAMI, INASTI.

Comme les années précédentes, une partie des contrôles prévus doit se concentrer dans deux secteurs d'activité : construction et Horeca, avec un nombre minimum de contrôles à réaliser.

Le secteur d'activité de l'Horeca reste une priorité pour 2011 en raison de la baisse de la TVA qui passe de 21% à 12% et de l'engagement pris par le secteur de consacrer, entre autre, cette baisse à la déclaration régulière du personnel occupé.

Outre ces deux secteurs d'activité, un secteur à risque : le secteur de la viande où des fraudes graves sont présentes fera l'objet de contrôles ciblés au cours de l'année 2011. Ces contrôles sont prévus en collaboration avec la police, l'AFSCA et les Régions.

Enfin, une priorité devra être également réservée au secteur du nettoyage.

Approche qualitative des contrôles : il est demandé que 25% des contrôles réalisés soient positifs (pj en matière de temps partiel, main d'œuvre étrangère, dimona, limosa,...)

Renforcer la collaboration internationale

L'objectif pour 2011 est de poursuivre la collaboration internationale en association étroite avec les services internationaux des SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, d'une part et de la Sécurité sociale d'autre part.

Lutte contre la fraude organisée

Faux assujettissements : il s'agit véritablement d'organisations criminelles. Le but de cette lutte est de stopper les dépenses de sécurité sociale (octroi des allocations de chômage, mutuelle ou invalidité)

Développement du datamining en vue de lutter contre les nouveaux types de négriers dans les secteurs du nettoyage, de la construction et la construction métallique.

Une cellule multidisciplinaire sera opérationnelle en 2011 afin de lutter contre la fraude sociale grave et organisée. Cette cellule essaiera de transposer tout ou une partie du datamining mis au point avec l'ISI au sein de la Direction de la lutte contre la criminalité financière de la police fédérale en vue de lutter contre les carrousels de la TVA.

La CTIF (Cellule pour le traitement de l'information financière communique au SIRS les infractions sociales qu'elle relève dans le cadre de la lutte qu'elle mène contre le blanchiment d'argent.

Amélioration du travail des cellules d'arrondissement

Les réunions mensuelles des cellules d'arrondissement doivent être utilisées comme un véritable forum de discussions permettant d'améliorer les contrôles effectués.

Il convient, d'autre part, de donner au groupe restreint d'intervention régional (GIR) prévu dans la loi-programme du 27 décembre 2006 toute son effectivité. Celui-ci doit être utilisé par priorité pour cibler les actions mensuelles et s'assurer que la règle de proportionnalité soit respectée à savoir un équilibre entre le nombre de contrôleurs et le nombre de contrôlés.

Renforcer la coopération

En ce qui concerne le protocole de collaboration avec les Régions et les Communautés, celui-ci doit encore être approuvé par les différents parlements.

Pour ce qui est du protocole avec l'ISI, le SIRS veille en 2010 à ce que les SPOCS jouent un rôle actif en matière d'échange d'informations.

Quant au protocole de collaboration avec l'Administration générale fiscale, il est entré en vigueur en 2010.

Un autre projet participe à ce renforcement de la coopération entre services d'inspection, il s'agit de l'E-PV, entré en production fin 2010, qui permet de disposer d'un procès-verbal d'infractions électronique et unique pour tous les services. Cet E-PV devrait garantir une meilleure qualité au niveau des constatations, au niveau juridique et au niveau statistique.

L'entrée en vigueur du code pénal social en date du 1^{er} juillet 2011 nécessitera un encadrement des services d'inspection quant à l'interprétation qui devra être donnée à un certain nombre de concepts qui diffèrent de ceux qui se retrouvent actuellement dans la loi du 16 novembre 1972 sur l'inspection du travail.

5.2. Objectifs spécifiques

5.2.1. Contacts avec les services d'inspection étrangers en vue d'améliorer les contrôles des travailleurs transfrontaliers.

Bureau de liaison

L'article 4 de la directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services prévoit que les échanges d'information entre les services publics compétents s'effectuent au moyen d'un bureau de liaison que chaque Etat membre est tenu d'établir.

Pour la Belgique, le bureau de liaison est établi à la Direction générale Relations individuelles du travail. Celui-ci ne traite cependant que les questions juridiques.

SPOC

Outre le bureau de liaison, il a été créé au niveau du Contrôle des lois sociales un « *single point of contact* » (SPOC), destiné à l'échange d'informations entre services d'inspection des Etats membres, d'informations fonctionnelles portant sur des dossiers ou des problèmes pratiques en matière de conditions de travail et de rémunération.

Les échanges d'information ont porté en 2011 sur deux types de dossiers :

- l'échange de renseignements « administratifs » relatifs aux employeurs et travailleurs étrangers dans le cadre de dossiers en cours : ce type de questions ne s'applique pas seulement aux dossiers traités par le CLS, mais aussi à des demandes émanant d'autres services comme la direction des amendes administratives de notre SPF. Il est fait usage pour ces questions du formulaire élaboré par un groupe d'experts de la Commission européenne ;
- l'échange d'informations concrètes concernant des enquêtes : outre les demandes de poursuivre une enquête en cours, la direction réseau communique systématiquement aux services d'inspection du pays d'origine les régularisations salariales des travailleurs détachés en Belgique, de manière à ce que les montants régularisés puissent être correctement déclarés à la sécurité sociale et au fisc dans le pays d'origine. Un feed-back est toujours demandé dans ces cas.

En 2011, le SPOC a traité 145 dossiers. Par rapport aux 130 dossiers de 2009, on constate une légère augmentation.

Comme les années précédentes les échanges d'information via le SPOC ont été essentiellement des demandes envoyées par le CLS à l'étranger. Sur les 151 dossiers, seules 29 demandes émanaient de services d'inspection étrangers et 21 demandes provenaient des services.

Les demandes reçues des collègues étrangers peuvent se répartir en deux catégories. La première concerne ici aussi les demandes d'information d'ordre général ou administratif. Le plus souvent le SPOC traite lui-même ces questions, par la consultation du registre national et des banques de données sociales et économiques auxquelles le CLS a accès.

Une deuxième catégorie, importante, vise la communication de plaintes, émanant de travailleurs étrangers détachés en Belgique ou occupés en Belgique par un employeur belge, pour lesquelles il a été demandé de procéder à une enquête en Belgique. Le SPOC transmet ces questions aux services extérieurs compétents du CLS. Le dossier est transmis, s'il y a lieu, à d'autres services d'inspection belge ou traité conjointement avec ceux-ci.

PAYS	Nombre d'avis	Nombre de demandes/questions	Nombre de réponses par le SPOC
Bulgarie	1	6	4
Chypre	0	0	0
Danemark	0	0	0
Allemagne	2	6	6
L'Estonie	0	1	0
Grèce	0	0	0
Hongrie	7	4	2
Irlande	0	0	0
Italie	2	0	0
Lettonie	1	2	2
Lituanie	0	1	1
Luxembourg	3	2	2
Malte	0	0	0
Pays-Bas	6	8	5
Autriche	0	0	0
Pologne	27	35	31
Portugal	6	3	0
Roumanie	2	10	8
Slovaquie	4	2	1
Slovénie	0	1	1
Espagne	1	1	1
Suède	0	0	0
Tchéquie	0	1	1
Royaume-Uni	0	0	0
TOTAUX	62	83	65

5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative

Accord belgo-polonais

La Pologne a été l'état membre avec lequel le nombre d'informations échangées a été le plus élevé en 2011.

La disponibilité et l'efficacité des services polonais ont permis de poursuivre l'excellente collaboration déjà constatée. L'Inspection du travail polonaise est en effet bien consciente que les infractions qui vont hélas souvent de pair avec les détachements, portent préjudice tant aux travailleurs polonais (infractions aux conditions de travail et salariales) qu'aux autorités polonaises (fraude sociale et fiscale).

Cette bonne coopération avait déjà permis en 2007, la conclusion d'un accord de collaboration administrative.

Du côté belge, la Direction générale du contrôle du bien-être au travail et l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale sont également concernées par cet accord de partenariat avec le service d'Inspection du travail polonais « Państwowa Inspekcja Pracy » (PIP). En effet les compétences de nos collègues polonais ne comprennent pas seulement le contrôle des conditions de travail

et de rémunération et de régularité de l'emploi, mais s'étendent aussi à la sécurité et à l'hygiène des lieux de travail, et au droit aux vacances annuelles rémunérées.

Des réunions sont organisées annuellement dans le cadre de cet accord, alternativement à Varsovie et à Bruxelles. Lors de ces réunions des informations sont échangées sur la législation, les documents, les méthodes de travail et les objectifs poursuivis.

Ces échanges de renseignements avec nos collègues polonais ont permis aux inspecteurs belges d'obtenir des informations d'une très grande utilité. Une meilleure compréhension de la réglementation de chacun et des instructions administratives qui y ont trait, permettent d'organiser des contrôles beaucoup plus efficaces (méthodes et contenu) des entreprises polonaises qui détachent de la main-d'œuvre en Belgique.

Accord belgo-luxembourgeois

Avec le Grand-duché de Luxembourg, les négociations entamées en 2007 ont abouti à la conclusion d'un accord belgo-luxembourgeois le 7 juillet 2008 entre le CLS, le CBE, l'Inspection sociale (SPF Sécurité sociale), et l'« Inspection du travail et des mines » luxembourgeoise. L'objectif espéré de cet accord est principalement de s'attaquer à la problématique des délocalisations sociales et fiscale.

Nos collègues luxembourgeois ont également marqué un vif intérêt pour nos échanges d'informations avec la Pologne. Ceci a mené à l'organisation d'une rencontre entre les trois pays en 2009 à Bruxelles.

Dans le cadre de cet accord ainsi que de l'accord franco-belge, un contrôle tripartite a été organisé en octobre 2011 avec les trois services d'inspection du travail belge, français et luxembourgeois. Ce contrôle a eu lieu dans une usine de fabrication de pâte à papier et papeterie. A l'arrêt pendant une semaine pour la maintenance industrielle. Il avaient été avertis au printemps qu'un contrôle aurait lieu pendant cette semaine-là et les inspecteurs ont constaté que la plupart des travailleurs étaient en ordre.

Accord Belgo-portugais

Un accord a aussi été conclu entre le CLS, le CBE et l' « Inspeccao-geral do Trabalho » portugaise le 09 août 2009.

Accord franco-belge

La directive 96/71 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi détaché dans le cadre d'une prestation de services prévoit, en son article 4, l'échange d'informations entre les administrations publiques compétentes par le biais du bureau de liaison institué dans chaque état membre.

Pour approfondir cette coopération instaurée par la directive, un arrangement de coopération administrative en matière de lutte contre le travail illégal a été conclu le 9 mai 2003 entre le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour la Belgique et les Ministères de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Agriculture, de la Pêche et des Affaires rurales, et de l'Equipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la mer pour la France.

Cet arrangement permet une coopération accrue entre les services d'inspection du travail français et le Contrôle des lois sociales belge, notamment par le biais d'échange d'informations de nature administrative entre les services, en matière de lutte contre le travail illégal sous toutes ses formes, travail non déclaré effectué par des étrangers sans titre, détachement de salariés lors de prestations transnationales.

L'arrangement de coopération franco-belge ainsi que les circulaires prévoient la désignation de « référents » dans les deux pays. Ces référents sont les points de contact, ils assurent la liaison entre les collègues des deux pays.

Au moment de la signature de l'accord en 2003, 8 référents ont été désignés : 4 pour la Belgique et 4 pour la France, chacun ayant été choisi sur une base géographique. Depuis lors, en France, ils sont au nombre de 13.

En avril 2010, trois régions ont été constituées :

- Département de Nord Lille – Pas de Calais – Province de Flandre occidentale
- Département de Nord Valenciennes – L’Aisne – Province du Hainaut
- Département de Meurthe-et-Moselle – Meuse – Ardennes – Province de Namur et du Luxembourg.

Un secrétariat centralise les échanges d’informations entre services français et belges afin d’en assurer le suivi et de permettre une évaluation correcte de l’accord. C’est lui qui est également chargé de régler les problèmes éventuels de collaboration.

Il garantit ainsi le bon fonctionnement de l’accord. Il se situe au sein de l’Administration centrale du Contrôle des lois sociales à Bruxelles.

En août 2010, il a été décidé de revoir l’organisation de l’accord franco-belge.

On distingue actuellement trois types de réunions :

- le **Comité de pilotage** qui se situe plus à un niveau stratégique : évaluation quantitative et qualitative de l’accord, orientation à donner à l’accord, identification des problèmes existants et proposition en vue de les solutionner. Il se réunit une fois par an, alternativement en France et en Belgique.
- les **Réunions régionales** qui se situent au niveau opérationnel : mettre au point des actions de contrôle, discuter de fiches de liaison échangées dans la région, présenter la réglementation existante. Ces réunions se tiennent deux fois par an et par région et sont organisées alternativement en France et en Belgique.
- l’Organe de soutien dont l’objectif est de faciliter le travail d’échange d’informations et de développer des outils pour promouvoir l’accord franco-belge encore méconnu par un grand nombre de contrôleurs tant en France qu’en Belgique.

Depuis le début de l’accord de coopération, le groupe de travail souhaite un correspondant français pour le secrétariat permanent, notamment pour des problèmes d’organisation, de diffusion de cet accord.

Il a été décidé lors de la réunion le 9 octobre 2009 qu’une correspondante à Lille (auparavant référent pour Lille) en charge du bureau de liaison sera en contact régulier avec le secrétariat permanent lorsque des difficultés sont rencontrées. Ce contact régulier permet également une meilleure collaboration.

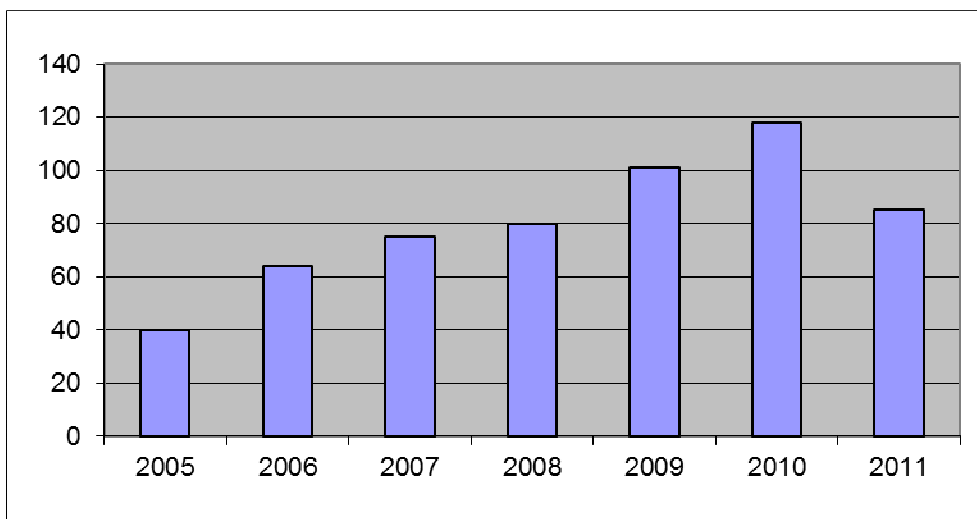
Le groupe de travail a élaboré un outil d’échange appelé : fiche de liaison.

Cette fiche est établie pour demander un renseignement ou communiquer une information à son collègue voisin.

Les fiches de liaison sont enregistrées au niveau du secrétariat permanent, ce qui permet une évaluation statistique annuelle.

Une fiche non traitée dans un délai de 2 mois fera l’objet d’un rappel par le secrétariat au référent traitant.

Depuis 2004, le nombre de fiches échangées avait augmenté progressivement. En 2010, on avait atteint 118 fiches pour retomber à 85 fiches en 2011.



En octobre 2011, le Comité de Pilotage avait décidé d'instaurer le système des fiches de suivi afin de connaître les résultats de l'accord franco-belge.

Pour l'année 2011, 42 fiches de suivi sont rentrées sur 85 fiches de liaison.

On constate que de nombreux pv ont été dressés grâce aux fiches de liaison et certains dossiers transmis aux services compétents.

Il y a aussi quelques régularisations comme notamment une fiche qui a permis de relever une infraction pour non-paiement des rémunérations minimales belges pour 76 salariés pour un montant de 315.735€ ainsi que le non-paiement d'une prime de fin d'année pour 76 salariés pour un montant de 84.109€.

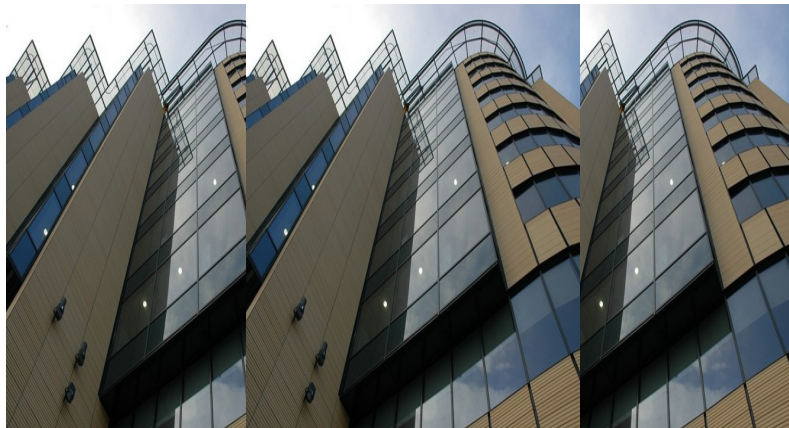
En 2011, 7 contrôles communs ont été organisés. Ces contrôles sont organisés dans les régions transfrontalières, alternativement en Belgique et en France. Ces contrôles doivent être préparés avec minutie et ciblent de préférence des employeurs et travailleurs du pays voisin.

Lors de ces contrôles, les inspecteurs envoyés agissent en qualité d'observateurs.

L'intérêt de ces contrôles est de permettre de mieux appréhender la méthodologie de contrôle et de détecter plus facilement des anomalies générant des fiches de liaison précises.



Activités Spécifiques



Deuxième partie

DEUXIEME PARTIE :

Activités spécifiques

Chapitre 1 : Le travail des enfants

La loi sur le travail du 16 mars 1971 interdit de manière générale d'occuper les enfants âgés de moins de 15 ans (ou de moins de 16 ans s'ils sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein), à tout travail ou activité sortant du cadre de leur éducation ou de leur formation.

Par exception, certaines activités déterminées peuvent néanmoins être exercées, pour autant qu'elles aient fait au préalable, l'objet d'une autorisation écrite accordée par le directeur général du Contrôle des lois sociales.

Ces dérogations peuvent uniquement être accordées pour les activités déterminées par la loi précitée. Elles sont accordées, sur base d'une demande écrite introduite par le responsable de l'activité, après examen de leur conformité aux prescriptions légales par les services du Contrôle des lois sociales.

En 2011, le nombre de demandes de dérogation individuelle introduites a été de 477. Chaque demande peut concerner un ou plusieurs enfants, pour un ou plusieurs jours de prestation.

Les deux tableaux ci-après indiquent la répartition du nombre de demandes de dérogation par catégorie d'activité autorisée, et du nombre d'enfants occupés, suivant la nature de l'activité autorisée et la tranche d'âge.

Nombre d'autorisations accordées, par type d'activité

	Nombre	Pourcentage
Activités scientifiques	2	1%
Activités artistiques	141	29%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	215	45%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	84	18%
Sessions de photos à des fins publicitaires	15	3%
Défilés de mode	20	4%
TOTAL	477	100%

Nombre d'enfants occupés, par catégorie d'âge et type d'activité

Nature de l'activité	Tranche d'âge			Total
	0⇒6 ans	7⇒11 ans	12⇒15 ans	
Activités scientifiques	0	3	0	3
Activités artistiques	34	300	357	691
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	341	1085	662	2088
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	134	132	41	307
Sessions de photos à des fins publicitaires	28	26	9	63
Défilés de mode	82	205	63	350
TOTAL	619	1751	1132	3502

Le tableau ci-après donne un aperçu du nombre total de journées autorisées par âge et catégorie d'activité.

Nombre de journées d'activité autorisées, par catégorie d'âge et type d'activité

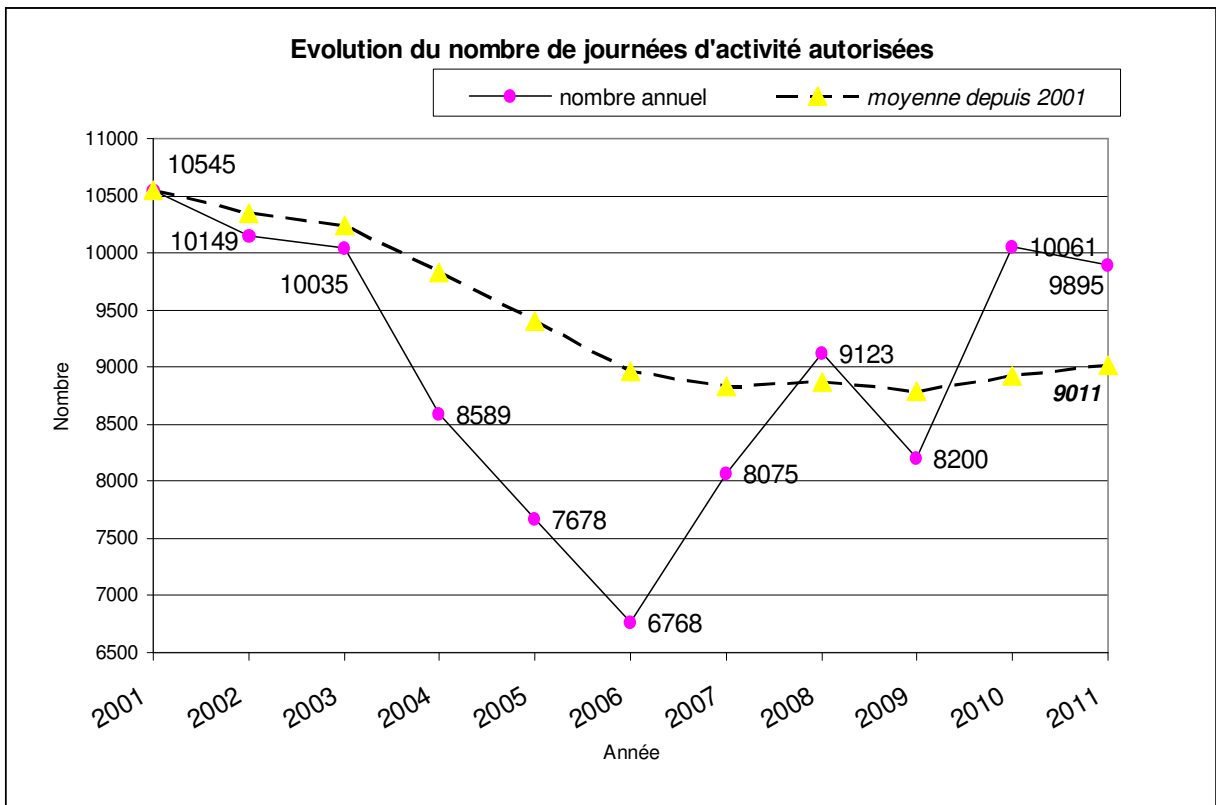
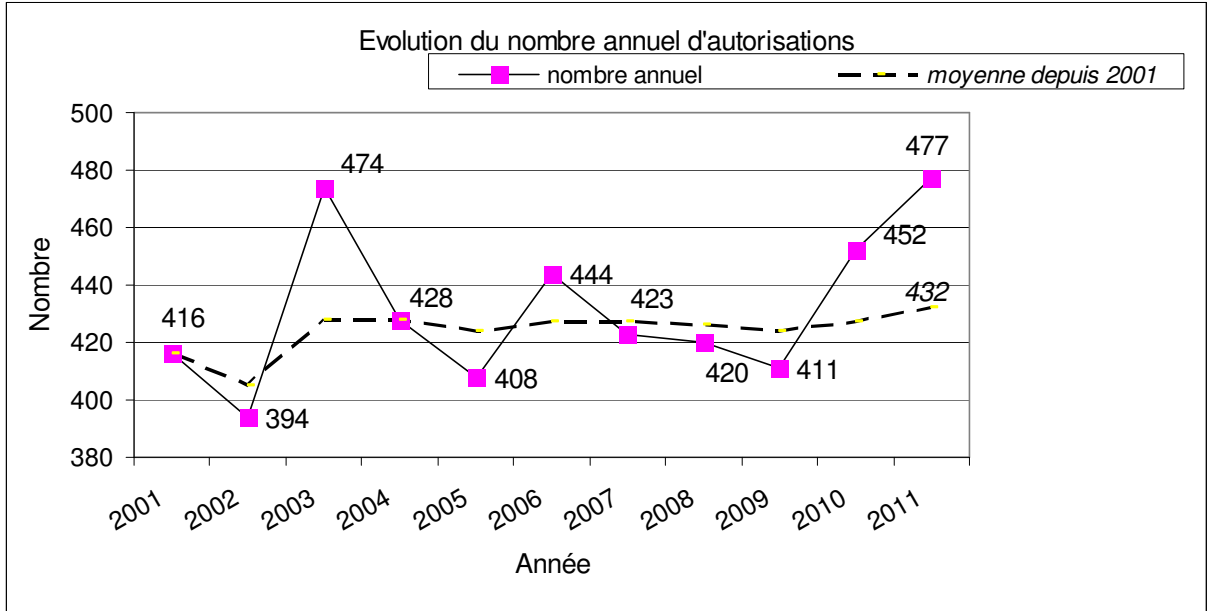
Nature de l'activité	Tranche d'âge			Total
	0⇒6 ans	7⇒11 ans	12⇒15 ans	
Activités scientifiques	0	4	0	4
Activités artistiques	65	2114	3286	5465
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	504	1850	1217	3571
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	171	177	48	396
Sessions de photos à des fins publicitaires	29	29	9	67
Défilés de mode	93	227	72	392
TOTAL	862	4401	4632	9895

Sur ces 9895 journées, 1164 ont nécessité une absence scolaire. Ces jours d'absence se répartissent comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Nombre de journées d'activité autorisées, ayant occasionné une absence scolaire, par catégorie d'âge et type d'activité

Nature de l'activité	Tranche d'âge			Total
	0⇒6 ans	7⇒11 ans	12⇒15 ans	
Activités artistiques	0	254	345	599
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	26	295	185	506
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	2	20	7	29
Sessions de photos à des fins publicitaires	14	8	8	30
TOTAL	42	577	545	1164

Les deux graphiques ci-après indiquent par année pour la période de 2001 à 2011, les fluctuations du nombre d'autorisations accordées et du nombre de journées d'activité autorisées (nombre d'enfants multiplié par le nombre de jours pour lequel une autorisation est accordée). On y observe que tant le nombre d'autorisations que le nombre de journées d'activité ne connaissent pas d'évolution significative.



Pour l'année 2011 comme pour les années précédentes, la majorité des dérogations individuelles concerne toujours trois secteurs : les activités artistiques (29%), les prises de vue et de son sans but publicitaire (45%), et les prises de vue et de son réalisées à des fins publicitaires (18%). Ces trois secteurs représentent pour l'année 2011, 92% du total des autorisations accordées et 95% du nombre total de journées d'activité autorisés.

Par enfant, le nombre moyen de jours de prestation a été de 7 jours environ pour les activités artistiques (représentations théâtrales, chœurs, opéra) et 2 jours environ pour les enregistrements audiovisuels.

La moyenne du nombre de journées autorisées pour les enfants de moins de 7 ans se situe aux environs de 9% du nombre total de journées. Le pourcentage restant se répartit entre environ 44% pour les enfants de 7 à 11 ans, et 47% pour les enfants de 12 ans et plus.

La faible proportion d'enfants de moins de 7 ans s'explique en partie par le fait que la réglementation est particulièrement sévère pour cette catégorie d'âge : le nombre de jours d'activité autorisé est limité à 6 jours jusqu'à l'âge de 7 ans (en moyenne 1 jour par an). Cette disposition peut inciter à organiser des activités sans demander d'autorisation.

Le pourcentage du nombre de journées d'activité autorisée nécessitant une absence scolaire a été de 11% (pour 9% en 2010 et 14% en 2009). La majorité des journées d'activité qui ont entraîné absence scolaire a concerné, comme les années précédentes, des activités artistiques (environ 51%) ainsi que des enregistrements audiovisuels non-publicitaires (environ 43%).

Toute demande d'autorisation entraînant une absence scolaire donne lieu à un examen des motifs invoqués. Des raisons d'ordre strictement économique (réduction des coûts) ne sont pas jugées suffisantes pour autoriser l'absence. En outre, le Directeur général de la Direction générale du Contrôle des lois sociales ne peut accorder l'autorisation qu'au vu d'une preuve écrite de ce que le chef de l'établissement scolaire a été avisé par les parents, de l'absence sollicitée pour leur enfant et de ses motifs circonstanciés. L'autorisation accordée dans ce cas pourra être assortie de conditions visant à assurer le suivi scolaire de l'enfant, selon la durée prévue de l'absence et les observations du chef de l'établissement scolaire.

En dehors des activités définies par les dispositions légales* subsistent incontestablement des situations où des enfants sont occupés dans l'ombre, à des activités qui n'entrent nullement dans les cas de dérogation précités. Il s'agit souvent d'activités exercées dans des secteurs particulièrement touchés par la fraude sociale (commerce de détail, horeca, confection).

Le Contrôle des lois sociales estime que les instruments les plus adéquats pour dépister et sanctionner ces occupations illégales, sont les contrôles visant la fraude sociale et le travail au noir. Les différents modes d'action du Contrôle des lois sociales en ces domaines font l'objet d'autres chapitres du présent rapport.

* La loi ne définit cependant pas la notion d'activité qui entre dans le cadre de la formation ou de l'éducation des enfants. Il en résulte un flou juridique sur l'obligation d'obtenir une dérogation individuelle pour certaines activités qui présentent un caractère formatif ou éducatif, mais qui se déroulent de l'institution scolaire (entre autres ; chorales, écoles de danse, ...).

Chapitre 2 : L'occupation des étudiants

Le contrat d'occupation d'étudiant se définit comme étant le contrat par lequel un étudiant s'engage contre rémunération à effectuer des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

Ce contrat peut être conclu aussi bien pendant l'année scolaire que pendant les périodes de vacances scolaires.

Cette matière est régie par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le contrat d'occupation d'étudiant doit être établi par écrit, au plus tard au moment de son entrée en service. Il sera établi en 2 exemplaires : un exemplaire pour l'étudiant et un pour l'employeur.

Avant l'introduction de l'obligation d'effectuer une déclaration dimona (2003), un exemplaire de ce contrat devait être envoyé au Contrôle des lois sociales.

Cette obligation subsiste aujourd'hui uniquement pour certaines catégories de travailleurs pour lesquels les employeurs sont encore dispensés d'introduire une dimona.

Pour ces catégories, l'employeur doit effectuer une communication spéciale au Contrôle des lois sociales. Dans les 7 jours qui suivent le début de l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit envoyer :

- un exemplaire du contrat d'occupation d'étudiant
- une copie de l'accusé de réception par l'étudiant du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Pour obtenir des statistiques sur le nombre de contrats d'occupation d'étudiant, il convient alors de se référer aux statistiques de l'O.N.S.S.

En effet, le 3^{ème} trimestre est traditionnellement le trimestre au cours duquel on enregistre le plus grand nombre d'étudiants occupés puisque ce trimestre correspond aux vacances scolaires d'été.

Au cours du 3^{ème} trimestre 2010, l'O.N.S.S. a enregistré l'occupation de 407.501 étudiants dont 215.963 femmes et 191.538 hommes. .

Chapitre 3 : Le règlement de travail

La loi du 8 avril 1965 impose à tous les employeurs d'établir un règlement de travail dans leur entreprise, quel que soit leur activité.

Le règlement de travail est un document écrit, porté à la connaissance des travailleurs, dans les formes prescrites par la loi, dans lequel le conseil d'entreprise ou l'employeur fixe un ensemble de conditions d'exercice de travail.

Ce document doit contenir une série de dispositions obligatoires. Il peut aussi contenir des autres dispositions nécessaires à la bonne marche de l'entreprise pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions légales.

En vertu des articles 20 et 21 de la loi du 8 avril 1965, les inspecteurs et contrôleurs sociaux sont chargés de surveiller la législation sur les règlements de travail.

3.1. Etablissement du règlement de travail

Dans le secteur privé, le règlement de travail est établi selon une procédure différente selon qu'il y a ou non un conseil d'entreprise.

S'il existe un conseil d'entreprise, c'est à lui d'établir et modifier le règlement de travail.

Le projet de règlement de travail est communiqué par l'employeur à chaque membre du conseil et est porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Le projet doit être mis à l'ordre du jour d'une réunion du conseil qui doit se tenir au plus tôt 15 jours et au plus tard 30 jours après l'affichage.

En cas de désaccord au niveau du conseil d'entreprise, le président en informe le Contrôle des lois sociales qui tente une conciliation dans un délai de 30 jours. S'il ne parvient pas à une conciliation, le différend est porté par le président du conseil d'entreprise devant la commission paritaire compétente.

En l'absence d'un conseil d'entreprise, le règlement de travail s'élabore dans le cadre d'une concertation entre l'employeur et ses travailleurs.

L'employeur établit le projet du règlement de travail (ou de modification). Le règlement de travail est alors affiché pendant 15 jours afin que les travailleurs puissent formuler des observations. Celles-ci seront mentionnées dans un cahier mis à leur disposition à cet effet. Les travailleurs peuvent également les communiquer directement au Contrôle des lois sociales.

Passé ce délai, l'employeur transmet au Contrôle des lois sociales le projet de règlement de travail ainsi que le cahier d'observations. S'il n'y a pas d'observation, le règlement de travail entre en vigueur le 15^{ème} jour suivant celui de l'affichage.

S'il y a des observations, le Contrôle des lois sociales tente de concilier les points de vue divergents dans les 30 jours qui suivent le moment où le projet et le cahier lui ont été transmis.

Si le Contrôle des lois sociales ne parvient pas à une conciliation, il envoie immédiatement une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire.

Depuis le 1^{er} juillet 2003, les employeurs publics au sens large sont également soumis à l'obligation d'instaurer un règlement de travail et une procédure adaptée à leurs spécificités a été prévue par la loi.

En 2011, les districts du Contrôle des lois sociales ont enregistré **19.080** règlements de travail ou modifications de règlements. Chaque règlement ou modification a fait l'objet d'une vérification, quant à sa conformité aux dispositions légales et réglementaires.

D'autre part, le service est intervenu à **276** reprises pour exercer sa mission de conciliation en matière d'établissement ou de modifications du règlement de travail.

3.2. Mesures de publicité

Le règlement de travail doit être conservé sur chacun des lieux de travail (y compris les chantiers provisoires) où sont occupés des travailleurs. Ceux-ci doivent pouvoir le consulter en permanence et sans intermédiaire. Chaque travailleur doit recevoir une copie du règlement au moment de son entrée en service. Il s'agit d'une obligation absolue sinon les travailleurs ne sont pas liés par les dispositions contenues dans le règlement de travail.

L'employeur doit déposer une copie du règlement de travail au bureau régional du Contrôle des lois sociales dans les 8 jours de son entrée en vigueur.

Chapitre 4 : L'enregistrement des entrepreneurs

L'enregistrement des entrepreneurs est régi par les articles 400 à 408 du Code des impôts sur les revenus 1992, par l'article 30 bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et l'arrêté royal du 26 décembre 1998.

La modification de l'article 30 bis dans la loi programme du 27 avril 2007 et son arrêté d'exécution du 21 décembre 2007 qui abroge et remplace l'Arrêté royal du 26 décembre 1998 apportent quelques changements dans cette matière.

En effet, l'ancienne réglementation imposait au commettant/entrepreneur qui faisait exécuter des travaux par un entrepreneur non enregistré, de retenir une partie du montant de la facture lors du paiement et de verser le montant de la facture au fisc et à l'O.N.S.S.

Si le commettant/entrepreneur manquait à cette obligation de retenue, il pouvait être tenu solidairement responsable du paiement des dettes sociales et fiscales de son cocontractant et des sanctions pécuniaires supplémentaires étaient prévues.

Cette réglementation a été jugée contraire au principe européen de libre circulation des services.

La nouvelle réglementation tient compte des objections de la Cour de justice européenne.

Dès lors, la responsabilité solidaire et l'obligation de retenue ne sont plus liées dorénavant à l'enregistrement mais celui-ci est toutefois maintenu et est totalement facultatif.

Par ailleurs, les nouvelles dispositions légales visent aussi à mettre en place une procédure d'enregistrement plus rapide et plus efficace.

4.1. Définitions

Le commettant (A) : quiconque donne l'ordre d'exécuter ou de faire exécuter des travaux pour un prix

Le sous-traitant (B) : quiconque s'engage, soit directement, soit indirectement à quelque stade que ce soit, à exécuter ou à faire exécuter pour un prix, le travail ou une partie du travail confié à l'entrepreneur ou à mettre des travailleurs à disposition à cet effet.

Les travaux (C) : travaux soumis à l'enregistrement tels que définis dans l'Arrêté royal du 27 décembre 2007.

4.2. Principe

L'enregistrement est volontaire et facultatif.

Hormis dans les cas de soumission de marchés publics, il n'y a aucune obligation de se faire enregistrer comme entrepreneur et le maître d'ouvrage n'est pas tenu de faire appel à un entrepreneur enregistré.

Cependant, l'enregistrement reste nécessaire pour l'application et l'octroi de certaines primes et/ou réduction en matière de travaux immobiliers.

L'obligation de l'enregistrement n'intervient plus dans l'appréciation de l'obligation de faire ou non des retenues et dans la responsabilité solidaire en cas d'absence.

L'obligation de chantier repose uniquement sur l'entrepreneur principal et non pas sur le commettant. Pour la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 mai 2009, par dérogation au champ d'application tel que défini dans l'article 1^{er} de l'A.R. du 27/12/2009, la déclaration de chantier ne s'applique toujours qu'aux activités relevant du champ de compétence de la CP 124 (secteur de la construction).

4.3. Obligations de retenues et responsabilité solidaire

L'article 30 bis de la loi du 27 juin 1969 prévoit une seule exception où le principe de la responsabilité solidaire ne joue pas, c'est-à-dire qu'il n'est pas applicable au commettant personne physique qui fait exécuter des travaux à des fins strictement privées.

Le nouveau régime s'intéresse uniquement à la relation :

- entre le commettant et son entrepreneur
- entre le commettant (A) et son entrepreneur sous-traitant direct (B)
- entre le sous-traitant (B) et le sous-traitant direct (C)

Toutefois, une certaine responsabilité solidaire en cascade existe toujours puisque :

Si le sous-traitant direct a des dettes et que l'entrepreneur sous-traitant direct est responsable des dettes du sous-traitant direct, si B ne paie pas ses dettes, celles-ci sont présumées être des dettes non réglées de B et pour lesquelles A est solidairement responsable.

En matière fiscale :

L'obligation de retenue :

L'existence de dettes est appréciée au moment du paiement d'une partie ou du total du prix dû. Ultérieurement, le commettant sera donc informé de l'absence de dettes ou le montant éventuel de sa dette.

La responsabilité solidaire :

Le moment où l'existence de dettes est appréciée est celui de la conclusion du contrat. Une retenue et un versement au Trésor correct décharge le commettant de sa responsabilité solidaire.

La responsabilité solidaire en matière fiscale ne sera pas non plus d'application si la responsabilité solidaire du commettant a déjà joué à l'égard de l'O.N.S.S.

La responsabilité solidaire si elle s'applique sera limitée à 35% du coût total des travaux facturés, hors TVA.

La non-retention donne lieu à une amende administrative égale au double des montants non retenus.

En matière sociale

L'obligation de retenue :

L'existence de dettes est appréciée au moment du paiement d'une partie ou du total du prix dû.

Le montant à retenir s'élève à 35% de la facture hors TVA, ou si les dettes sociales sont inférieures à ce montant, l'obligation de retenue sera limitée à ce montant inférieur.

En résumé, si le montant de la facture est inférieur à 7.143€, la retenue de 35% devra toujours être opérée dès qu'il ressort de la consultation de la banque de données O.N.S.S. que l'intéressé a des dettes sociales.

Il existe trois dispenses de l'obligation de retenue :

- l'entrepreneur a obtenu un délai pour le paiement de ses dettes sociales et le respecte ;
- l'entrepreneur est un employeur ;
- l'entrepreneur n'est pas établi en Belgique et n'a pas de dettes sociales en Belgique, et tous les travailleurs sont en possession d'une déclaration de détachement valable.

La responsabilité solidaire :

Une retenue et un versement à l'O.N.S.S. correct déchargent le commettant de sa responsabilité solidaire.

La responsabilité solidaire en matière sociale peut aller jusqu'à 100%.

4.4. Commission d'enregistrement

Pour être enregistré comme entrepreneur, une demande doit être introduite auprès de la commission d'enregistrement territorialement compétente.

Cette demande doit être effectuée sur un formulaire dont le modèle est fixé par le SPF Finances. Elle doit être signée par le demandeur ou son mandataire.

Pour obtenir l'enregistrement, l'entrepreneur ne peut avoir commis d'infractions répétées ou graves en matière fiscale ou sociale, ou en ce qui concerne les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice de l'activité pour laquelle l'enregistrement est demandé, durant les cinq années précédant la demande ou ne peut être redevable d'arriérés d'impôts ou de cotisations sociales.

L'arrêté royal du 27 décembre 2007 prévoit une commission centrale compétente pour les entreprises étrangères. Elle n'est pas encore instituée.

Dans chaque province, il existe une commission d'enregistrement qui a pour mission de statuer sur les demandes d'enregistrement des entrepreneurs qui sont établis ou ont élu domicile dans cette province.

Cette commission est également compétente pour toute radiation de l'enregistrement ainsi que pour corriger l'enregistrement accordé préalablement.

Chaque commission est composée de 9 membres (un représentant du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, un représentant du SPF Finances, un représentant du SPF Sécurité sociale et des institutions publiques de sécurité sociale, trois membres nommés sur la proposition des organisations représentatives des employeurs et trois membres nommés sur la proposition des organisations représentatives des travailleurs.

La commission d'enregistrement ne peut siéger valablement que lorsque 5 membres au moins sont présents.

Après avoir examiné si les conditions sont remplies pour obtenir l'enregistrement, la commission se prononce sur la demande dans un délai de deux mois à partir de l'introduction de la demande par l'entrepreneur ou par le guichet d'entreprise.

Le service du Contrôle des lois sociales, compétent d'après le lieu d'établissement de l'entrepreneur, examine chaque demande d'enregistrement, et plus particulièrement celles émanant de demandeurs qui occupent déjà du personnel. Chaque demande est examinée en fonction du dossier existant et/ou donne lieu à une enquête aux fins de s'assurer du respect de la législation sociale par le demandeur.

4.5. Radiation de l'enregistrement

La procédure d'enregistrement avait été instaurée dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale et les négriers de la construction.

Déjà en 2006, la CJE avait jugé que le régime belge d'enregistrement était contraire à la libre circulation des services et des travailleurs (selon la Cour, l'enregistrement préalable constituait une condition d'accès trop sévère pour les entreprises étrangères).

Depuis cet arrêt, les modifications suivantes sont intervenues :

- la responsabilité solidaire et l'obligation de retenue ne dépendent plus de l'enregistrement, mais de l'existence ou non de dettes fiscales et sociales ;
- l'enregistrement comme entrepreneur n'est plus un critère de régularité dans l'appréciation d'une offre dans le cadre des marchés publics ;
- plusieurs réductions d'impôts et avantages fiscaux ne sont plus soumis à l'obligation de traiter avec un entrepreneur enregistré.

La Commission a par la suite jugé l'enregistrement des entrepreneurs non conforme au traité de l'UE (art. 56 et 57) et à la directive des services. La Belgique a été mise en demeure par la Commission européenne d'y mettre fin.

Dès lors, les représentants du Contrôle des lois sociales ont été invités, début 2011, à s'abstenir d'émettre un avis en séance et de ne plus introduire de demande radiation.

La loi du 07.11.2011 portant des dispositions fiscales et diverses avait déjà prévu la suppression de la procédure d'enregistrement des entrepreneurs.

Chapitre 5 : Transport de choses et de personnes

5.1. Cadre

Depuis octobre 1998, à la suite d'une décision du Conseil des Ministres, nos services effectuent des contrôles routiers réguliers en collaboration avec, d'une part, les agents de contrôle du service Mobilité, Coordination et Transports et d'autre part, les fonctionnaires de police des Polices fédérales et locales du SPF Intérieur.

5.1.1. Création des directions « transport » au sein du Contrôle des lois sociales

Dès lors, en 2001, le CLS a décidé de créer des directions « transport » spécialisées. Celles-ci sont opérationnelles depuis le 1^{er} mai 2001.

La Direction Transport se compose de deux services extérieurs, compétents respectivement pour la partie francophone (Namur) et la partie néerlandophone du pays (Malines). Ces deux directions sont dirigées par un inspecteur social qui coordonne les missions de cinq contrôleurs sociaux pour la direction de Malines et trois contrôleurs sociaux pour la direction de Namur.

La Direction Transport est compétente non seulement pour la législation en matière de transport, mais aussi pour toutes les autres matières qui lui sont attribuées en vertu de la loi, parmi lesquelles entre autres, la législation sur les documents sociaux, celle relative à l'occupation des travailleurs étrangers, la loi sur le règlement de travail et la loi sur le travail.

5.1.2. Mission

La mission de la Direction Transport se situe à trois niveaux :

1° Soutien, aide logistique et formation

- Participation aux réunions du comité de direction, de la cellule permanente de coordination et des cellules provinciales transport (cfr. Plan d'action) ;
- Point de contact pour tous les services concernés en ce qui concerne les thèmes et sujets à discuter lors des réunions des cellules provinciales transport ;
- Organisation de sessions d'information et de démonstration des nouveaux appareils pour l'analyse des disques de tachygraphe et du programme de calcul des salaires qui y est lié ;
- Collaboration à la formation et à la rédaction de syllabus en collaboration avec d'autres services ;
- Soutien technique des directions lors du traitement de dossiers difficiles et complexes. Sept directions disposent pour l'instant de l'équipement SOLID, qui constitue un support informatique pour l'examen des disques de tachygraphe (utilisable pour tous les secteurs).

2° Actions préventives

- Exécution d'enquêtes propres ;
- Exécution de recherches dans des dossiers complexes et à grande échelle.

3° Participation à la coordination du plan d'action

- Collecte et traitement de toutes les données recueillies lors des contrôles routiers mensuels organisés par province ;
- Planification et coordination des actions provinciales dans le transport routier ;
- Collaboration à l'introduction de données dans diverses banques de données (entre autres, contrôle des attestations de conducteur pour l'année 2011 ; 386 recherches Dimona).

5.2. Plan d'action

Il a été décidé le 14 septembre 2001, à l'initiative du gouvernement, de mettre en place un groupe de travail « concurrence déloyale » dans lequel tous les partenaires sociaux du secteur du transport routier sont représentés.

Vu la complexité de la législation en matière de transport, celle-ci exige qu'il existe une collaboration structurée et organisée entre les différents services de contrôle.

Une lutte ciblée contre les infractions en matière de législation sociale, de réglementation du travail et de réglementation technique du roulage, devrait en effet contribuer à renforcer la sécurité routière, à améliorer les conditions de travail des travailleurs-chauffeurs et à promouvoir également une concurrence loyale.

Le plan d'action et de collaboration « transport » a été signé le 20 novembre 2001 par les six ministres représentant les SPF suivants : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (CLS), SPF Sécurité sociale et institutions publiques de sécurité sociale (Inspection sociale et service d'inspection de l'O.N.S.S.), SPF Mobilité et Transport (service Mobilité, Coordination et Contrôle), SPF Intérieur (Police fédérale et police locale), SPF Finances (Administration des douanes et accises), SPF Justice (Auditorats du travail) et l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA).

Ce plan d'action reste d'application pour 2011. Ce plan a en effet été conclu pour une durée indéterminée.

Missions et objectifs du plan d'action

Outre l'organisation de contrôles routiers, ce plan prévoit entre autres :

- la formation des contrôleurs de chacun des services concernés (législation sur le transport) ;
- l'élaboration d'un vade-mecum de tous les types d'infractions et de fraudes ainsi que d'une méthodologie uniforme de contrôle pour tous les agents effectuant des contrôles routiers ;

Les objectifs de ce plan d'action sont :

- augmenter la sécurité routière ;
- assurer une concurrence équitable entre les transporteurs ;
- lutter contre le travail illégal et la fraude sociale ;
- améliorer les conditions de travail des chauffeurs ;
- protéger l'environnement

Organisation

Pour mettre en œuvre ce plan d'action, trois organes ont été créés: un comité de direction « Transport », une cellule permanente de coordination et 9 cellules provinciales « transport ».

Le Comité de direction « transport »

Ce comité est composé de représentants des différents services de contrôle. Les agents de la Police locale y sont représentés par la Commission permanente de la Police locale.

Ce comité se réunit deux fois par an ou sur demande d'un des membres concernés, il peut aussi inviter des techniciens ou des spécialistes à ses réunions.

Ses missions sont :

- contrôler l'application et la réalisation des objectifs de ce plan d'action
- formuler des propositions pour améliorer le travail sur le terrain en fonction des résultats atteints et des conséquences au niveau du transport, de la sécurité routière, des conditions de travail et de l'environnement
- améliorer les directives de contrôle, organiser les contrôles et l'échange d'information et de données statistiques.

La cellule permanente de coordination

Cette cellule a été constituée au sein de la Direction générale du Contrôle des lois sociales.

Ses tâches sont de :

- participer aux réunions du Comité de direction et des cellules provinciales
- servir de point de contact pour tous les services concernés par le Plan d'action ainsi que pour les membres des commissions d'avis prévues par la législation sur le transport routier
- formuler des propositions pour le Comité de direction et tenir celui-ci au courant des contrôles effectués, par la voie des rapports et de statistiques périodiques
- prendre l'initiative de contrôles coordonnés pour certains dossiers complexes ou de grande envergure.

La cellule permanente de coordination peut, quand elle l'estime nécessaire, inviter des techniciens ou des experts à des réunions. Les décisions opérationnelles de la cellule de coordination sont communiquées au Comité de direction.

Cette cellule a rédigé un vade-mecum reprenant les coordonnées de tous les agents de contrôle et fonctionnaires concernés qui font partie des cellules provinciales ainsi que des membres du Comité de direction.

Il contient également des informations relatives aux méthodes de contrôle et aux législations concernées.

Les neuf cellules provinciales

Neuf cellules provinciales ont été constituées à raison d'une par province.

Cependant, une seule a été constituée pour couvrir les provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand ainsi que la région de Bruxelles-Capitale.

Chaque cellule provinciale organise des contrôles en matière de transport routier, en moyenne, une fois par mois (et chaque fois qu'elle l'estime nécessaire).

Elles se réunissent au moins une fois par trimestre, à l'initiative et sous la présidence d'un représentant de la Direction du service Mobilité, Coordination et Contrôle du SPF Mobilité et transport – transport terrestre ou sur demande d'un membre de ces cellules.

Chaque action sur le terrain est précédée d'un briefing et suivie d'un débriefing.

Echange d'informations

Chacun des services de contrôle et de police concernés par le plan d'action communique loyalement toutes les informations utiles demandées dans les limites de ses compétences, pour autant qu'il n'y ait aucun obstacle légal, tel que le secret de l'enquête. Cette obligation de communication ne se limite pas aux actions de contrôle planifiées et effectuées au niveau des cellules provinciales, mais s'applique aussi aux actions de contrôles effectuées par chaque service en dehors du plan d'action.

Le service Mobilité, Coordination et Contrôle du SPF Mobilité et transport prendra les initiatives nécessaires en vue de créer une base de données et de mettre au point une méthode de gestion des divers canaux d'information.

Cette banque de données est toujours en cours de développement en 2011.

5.3. Contrôles et résultats

5.3.1. Contrôles

La Direction Transport effectue différents types de contrôles. Ces contrôles peuvent être répartis en 4 catégories :

- contrôles routiers ;
- contrôles préventifs ;
- contrôles sur plaintes ;
- missions d'envergure, appelées aussi « dossiers mammoth ».

5.3.1.1. Contrôles routiers

Au minimum une fois par mois par cellule provinciale, une action est organisée dans le domaine du transport routier.

Les contrôles routiers sont effectués en collaboration avec les services de la Police Fédérale et de la police locale, les contrôleurs du SPF Mobilité et Transport, les contrôleurs et inspecteurs sociaux du SPF Sécurité sociale, les fonctionnaires de l'Administration des Douanes et Accises, de l'AFSCA, ainsi qu'éventuellement des inspecteurs de l'inspection vétérinaire et des contrôleurs A.D.R.

Généralement, la collaboration ne pose aucun problème.

5.3.1.2. Contrôles préventifs

Les contrôles préventifs sont effectués au siège de l'entreprise.

Lors de ceux-ci, on analyse les disques de tachygraphe pour un nombre limité de chauffeurs pour une période déterminée, généralement de deux à six mois. Il est possible de vérifier de cette manière si les temps de conduite et de repos ont été respectés de même que les conditions de travail et de rémunération.

Si le contrôleur social ne constate que des infractions légères, il peut se limiter à donner un avertissement, puis effectuer un nouveau contrôle ultérieur dans l'année.

En cas d'infractions graves, un procès-verbal est dressé et/ou le contrôleur exige la régularisation de la situation.

La sélection des entreprises a lieu sur base de constatations faites lors des contrôles routiers et/ou sur base de listes établies par commune suivant les données du répertoire des employeurs.

5.3.1.3. Contrôles sur base de plaintes

La Direction Transport intervient dans les plaintes au sujet d'infractions lourdes et sévères qui concernent l'ensemble du personnel. En d'autres mots, il s'agit de problèmes structurels à l'intérieur de l'entreprise.

Ces plaintes sont directement déposées auprès de la Direction Transport ou lui sont transférées par les directions régionales.

Les plaintes individuelles de travailleurs, qui sont de portée limitée sont traitées par les directions régionales compétentes.

5.3.1.4. Dossiers « mammouth »

Il s'agit le plus souvent de dossiers émanant de l'Auditeur du Travail ou d'un juge d'instruction, qui sont de nature complexe et/ou exigeant une analyse approfondie des disques de tachygraphe et d'autres documents couvrant plusieurs années.

Le traitement de ces dossiers nécessite une connaissance approfondie de la législation et constitue une charge de travail importante.

La création de la Direction Transport a donné la possibilité d'appréhender et de traiter davantage de dossiers de ce type.

L'appareillage scanner informatisé Solid et le programme de calcul de salaires qui y est lié constituent une aide appréciable lors de l'analyse de nombreux disques de tachygraphe nécessaire au traitement des dossiers « mammouth ».

5.3.2. La feuille d'identification transport

Un formulaire spécifique « transport » a été élaboré, notamment dans le but de faciliter l'exécution rapide des contrôles routiers.

La « feuille d'identification des contrôles transport » constitue un instrument de contrôle d'une utilisation aisée, comportant des cases à cocher et à compléter.

Six champs principaux sont prévus :

1. Données générales : nom du contrôleur, date, heure et lieu du contrôle.
2. Coordonnées du chauffeur : nom, prénom, adresse, commune et pays, lieu et date de naissance, nationalité et numéro de registre national.

Les cases éventuelles à cocher sont : salarié, indépendant ou intérimaire ? document individuel ? Bénéficiaire d'une allocation (laquelle) ? permis de travail / autorisation ?

Autres informations qu'il est possible de mentionner: date d'entrée en service, numéro d'immatriculation et tonnage du véhicule.

3. Coordonnées de l'entreprise : Nom, adresse, commune et pays, activité et numéro d'O.N.S.S.

4. Donneur d'ordre du transport : Nom, adresse, commune et pays.:

5. Feuilles d'enregistrement présentées : Grille à compléter avec les dates, numéro d'immatriculation, kilométrage (début et fin), période d'activité (heures de début et fin), temps de conduite effectif, procès-verbal ou perception immédiate.

6. Irrégularités : en matière de documents sociaux , transport + espace libre prévu pour les remarques éventuelles

5.3.3. Nombre d'entreprises dans le secteur du transport

On constate en examinant l'évolution du nombre d'entreprises dans le secteur du transport professionnel de choses, que ce nombre est en augmentation constante : augmentation de 4% durant ces dix dernières années. Sur les 8.700 entreprises qui ont débuté leur activité en 2011, 70% se sont établies en Flandre.

5.3.4. Résultats

La Direction Transport a démarré le 1^{er} mai 2001.

Depuis cette date, les contrôleurs sociaux ont effectué tant des contrôles généraux que des actions spécifiques.

On trouvera dans les tableaux 1 à 8 les résultats enregistrés pour les Directions Transport de Malines et de Namur.

Les tableaux 9 et 10 fournissent les résultats pour toutes les directions du Contrôle des lois sociales.

Tableau 1: Missions effectuées

Type de mission	Détail	Nombre
Plaintes		51
Demandes de renseignements		65
Autres enquêtes	à l'initiative du CLS	26
	dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	27
	à la demande d'autres services	661
	autres	2
Autorisations, dérogations et avis	détermination CP	1
Demande de conciliation		1
Total		834

Tableau 2: Constatations

Constatations	Nombre
Avertissement	86
Régularisation	194
Pro Justitia	78
Pas d'irrégularité	700
Clôture	326
Clôture défavorable	8
Transmis	96
Constat par un autre service	38
Renseignements et conseils	1
Total	1.527

Tableau 3: Irrégularités par loi

Législation	Nombre
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	9
Protection de la rémunération	24
Jours fériés	5
Repos du dimanche	1
Durée du travail	23
Travail de nuit	1
Nouveaux régimes de travail	1
Travail à temps partiel	2
Règlement de travail	12
CG00	2
Règlement CEE 3820/85	44
Règlement CEE 3821/85	18
Sécurité sociales	60
CCT conclues au sein d'une CP	64
Documents sociaux	90
Inspection du travail	2
Total	358

Tableau 4: Suites données aux constatations

Suites données	Nombre	Montant régul	Montant PJ
Avertissement	84	0	0
Régularisations	195	1.128.409	0
Pro Justitia	78	0	126.099
Total	358	1.128.409	126.099

Tableau 5 : Régularisations pécuniaires

Lois	Nombre	Montants	Nombre de travailleurs régularisés
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	0	0	0
Protection de la rémunération	14	38.915	
Jours fériés	4	10.009	109
Loi sur le travail	0	0	9
Repos du dimanche	1	235	1
Durée du travail	17	265.961	0
Travail de nuit	0	0	55
Nouveaux régimes de travail	0	0	0
Travail à temps partiel	0	0	0
Règlement de travail	0	0	0
CG00	0	0	0
Limosa	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	0	0	0
Règlement CEE 3821/85	0	0	0
Sécurité sociale	60	584.574	385
Loi sur les CCT et CP	0	0	0
CCT conclues au sein d'une CP	37	228.715	324
Documents sociaux	0	0	0
Inspection du travail	0	0	0
ZA	0	0	0
Total	133	1.128.409	1.002

Tableau 6 : Pro justitia par loi

Lois	Nombre PJ	Montants PJ	Nombre de travailleurs PJ
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	1	0	2
Protection de la rémunération	0	0	0
Jours fériés	1	0	28
Loi sur le travail	0	0	0
Repos du dimanche	0	0	0
Durée du travail	3	2.615	4
Travail de nuit	0	0	0
Nouveaux régimes de travail	1	0	1
Travail à temps partiel	0	0	0
Règlement de travail	3	0	17
CG00	2	0	3
Limosa	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	10	0	60
Règlement CEE 3821/85	12	0	139
Sécurité sociale	0	0	0
Loi sur les CCT et CP	0	0	0
CCT conclues au sein d'une CP	6	26.433	135
Documents sociaux	37	97.051	147
Inspection du travail	2	0	14
ZA	0	0	0
Total	78	126.099	550

Tableau 7: Détail des visites

Types de visite	Nombre
Contrôle imposé	342
Contrôle ordinaire	660
Contrôle sans constat. d'irrégularité	38
Visite de renseignement	9
Visite infructueuse	22
Visite d'assistance	13
Total	1.084

Tableau 8: Contrôles dans le transport de choses et dans le transport de personnes

	Transport de choses			Transport de personnes			Autres		
	Nombre contrôles	Nombre véhicules	Disques	Nombre contrôles	Nombre véhicules	Disques	Nombre contrôles	Nombre véhicules	Disques
Namur	221	264	8.850	28	26	1.383	129	461	960
Malines	314	777	103.568	11	19	3.079	131	189	29.047
Total	535	1.041	112.418	39	45	4.462	260	650	30.007

Tableau 9: Contrôles généraux sur l'application de la réglementation du travail dans le secteur du transport (toutes les directions)

Secteur	Nombre de dossiers	Véhicules contrôlés	Disques contrôlés
Transport de personnes	39	45	4.462
Transport de choses	1.777	1.710	119.450
Autres	260	650	30.007
Total	2.076	2.405	153.919

Tableau 10: Contrôles en matière de règlements européens 561/2006 et 3821/85 (toutes directions)

Suite	Avertissement	Régularisation	Pro Justitia	Nb
Infraction				
Temps de conduite journalier	17	1	4	22
Temps de conduite sur deux semaines	2		2	4
Interruption du temps de conduite	6		2	8
Temps de repos journalier	14	1	3	18
Temps de repos hebdomadaire	5		2	7
Autres	5	1	1	7
Installation, utilisation, réparation de l'appareil	3		1	4
Mauvaise utilisation de l'appareil	7		3	10
Tenue irrégulière des feuilles d'enregistrement	7		3	10
Conservation des feuilles pendant un an	8		10	18
Conservation des feuilles à bord du véhicule	0		1	1
Refus de présenter les feuilles d'enregistrement	0		6	6
Autres	4	2	6	12
Total	78	5	44	127

Chapitre 6 : La modernisation de la sécurité sociale

Le Contrôle des Lois sociales participe à la modernisation de la sécurité sociale. Si la sécurité sociale est une matière qui relève de la compétence d'autres services, nous soulignons toutefois le fait que la genèse des cotisations se trouve dans les salaires et qu'en conséquence, toute régularisation, toute application d'un barème, toute détermination de la commission paritaire compétente a des implications directes sur la base du calcul des cotisations la sécurité sociale.

A ce titre, le Contrôle des lois sociales est utilisateur de différents services comme la DMFA, le répertoire électronique des employeurs. La modernisation de la sécurité sociale revêt un aspect essentiel pour les services d'inspection dont le nôtre qui investit tant dans la formation que dans les moyens informatiques pour augmenter son efficacité mais aussi pour diminuer les contraintes administratives chez les employeurs et en conséquence les coûts d'un contrôle chez ceux-ci (temps, documents réclamés).

Certains programmes présents sur le portail sont spécifiques aux inspecteurs (ex : Genesis). Le portail permet également aux différents services d'inspection d'accéder (en mode « consultation ») d'autres applications qui ne leur sont pas spécifiques. Dans ce cas, un accès élargi est accordé aux inspecteurs, ce qui leur permet, par exemple, de consulter le registre informatique du personnel de tous les employeurs alors qu'un employeur n'a, quant à lui, accès qu'aux seules données qui concernent son entreprise.

Chapitre 7 : La lutte contre la traite des êtres humains

7.1. Cadre général et protocole de collaboration

La lutte contre la traite des êtres humains constitue depuis de nombreuses années déjà l'une des priorités du gouvernement belge ainsi que du CLS.

C'est pourquoi, un protocole de coopération a été conclu en la matière en 2001 entre le Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale.

Il a pour but d'effectuer des enquêtes systématiques de manière structurée et coordonnée, plus particulièrement en matière de législation du travail et de sécurité sociale, dans certains secteurs d'activités confrontés à la traite des êtres humains (restaurants exotiques, entreprises de nettoyage, entreprise d'agriculture et d'horticulture, ateliers de confection, secteur de la prostitution).

Ce protocole s'est poursuivi en 2011 suivant le même principe.

Depuis 2001, deux coordinateurs nationaux désignés (un pour le CLS et un pour l'IS) ont veillé à l'exécution correcte des actions planifiées dans les secteurs désignés comme « secteurs à risques » (restaurants exotiques, entreprises de nettoyage, entreprise d'agriculture et d'horticulture, entreprises de récupération de chiffons, ateliers de confection, secteur de la prostitution).

Sur le plan local (par région et par arrondissement), une concertation a lieu entre les deux inspections et avec l'Auditeur du travail, le magistrat de parquet et/ou les services de police. Les responsables locaux des deux services d'inspection décident ensemble des entreprises et des secteurs à contrôler et complètent les tableaux de bord qu'ils envoient aux coordinateurs.

Pour chaque action, un coordinateur est désigné (alternativement un membre du CLS et un membre de l'IS).

Il est responsable de la préparation, de la prise de contact avec les polices locales et fédérales qui assurent la collecte et l'assistance lors des actions, du briefing, du déroulement et du débriefing de l'action « TEH » et du rapport.

En 2011, les actions « TEH » continuent à être organisées à la même fréquence, c'est-à-dire une fois par mois et dans chaque arrondissement judiciaire (une action peut cependant consister en plusieurs contrôles et être effectuée au sein de plusieurs arrondissements).

Cellule interdépartementale de coordination de lutte contre la traite des êtres humains

En 2004, on relance la création d'une cellule de coordination interdépartementale de lutte contre le trafic et la TEH par l'arrêté royal du 16 mai 2004. La présidence de cette cellule est confiée au SPF Justice.

Cette cellule est composée de tous les services du fédéral et de la police.

Le président est le Ministre de la Justice et le secrétariat est assuré par le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Cette cellule se réunit 3 fois par an. Vu que celle-ci se réunit peu, un bureau a été créé.

Celui-ci s'occupe du fonctionnement de la cellule, il prépare ou exécute leurs décisions, recommandations ou initiatives.

Il est présidé par le service de police criminelle et le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en assure le secrétariat.

7.2. Résultats

Tableau concernant des travailleurs contrôlés en infraction à la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

Années	Pro Justitia		Rapports pénaux		Total travailleurs étrangers en infraction (Pro justitia + Rapports pénaux)
	Total infractions	Total travailleurs étrangers en infraction	Total infractions	Total travailleurs étrangers en infraction	
2007	1610	2671	107	215	2886
2008	1816	2543	57	150	2693
2009	1736	2606	59	199	2805
2010	1832	2684	85	964	3648
2011	1676	2628	63	223	2851

Travailleurs étrangers occupés illégalement – Infraction 12, 1°, loi du 30/04/1999 (séjour illégal) et infraction 12, 2°, loi du 30/04/1999 (séjour légal).

Secteurs d'activité	2009	2010	2011
Agriculture et horticulture	62	51	189
Industrie alimentaire	49	55	72
travail des métaux	5	28	4
Construction	565	333	424
Garages	80	78	84
Commerce de gros	22	34	61
Commerce de détail	216	233	466
Horeca	562	525	610
Transport terrestre	12	15	14
Télécommunication	16	17	23
Activité de nettoyage	48	829	133
Activités sportives, récréatives et loisirs	29	16	21
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	33	36	12
Autre	114	171	242
Indéterminé	992	1227	496
TOTAL	5610	7296	5702

Chapitre 8 : Cellule organisation professionnelle

8.1. Considérations générales

8.1.1. Mission de la cellule Organisation professionnelle

A. Conseils d'entreprise

La cellule Organisation professionnelle a pour tâche de surveiller le bon fonctionnement des conseils d'entreprise, tels que définis par la section IV de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et ses arrêtés d'exécution. Les fonctionnaires de la cellule Organisation professionnelle sont chargés en particulier de la surveillance de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Outre le contrôle de l'information que doivent recevoir les membres du conseil d'entreprise, le service assure également le contrôle du fonctionnement du conseil d'entreprise, selon entre autres les aspects suivants :

- nomination et intervention du réviseur d'entreprises ;
- approbation et application du règlement d'ordre intérieur ;
- tenue régulière des réunions ;
- fonctionnement du secrétariat et établissement des rapports des réunions ;
- manière dont les travailleurs sont informés ;
- composition du conseil d'entreprise ;
- respect des dispositions relatives aux autres pouvoirs de décision et d'avis du conseil d'entreprise.

B. Comités pour la Prévention et la Protection au travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a été complétée par la loi du 23 avril 2008 insérant les articles 65bis à 65undecies. Suite à cette modification, les Comités pour la Prévention et la Protection au travail des entreprises sans conseil d'entreprise ont reçu un certain nombre de compétences complémentaires d'information et de consultation. Cette modification a eu pour objet de transposer dans la législation belge la directive européenne 2002/14/CE relative à l'information et à la consultation des travailleurs.

Les inspecteurs de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ont été désignés par l'arrêté royal du 8 mars 2009 pour exercer la surveillance de ces nouvelles compétences du Comité pour la Prévention et la Protection au travail.

La cellule Organisations professionnelles a effectué en juillet 2009 les premiers contrôles portant sur ces nouvelles compétences. Les résultats de ces contrôles sont commentés dans un chapitre particulier du présent rapport (voir point 9.9).

En 2011, le service comptait 9 fonctionnaires :

- quatre inspecteurs néerlandophones ;
- trois inspecteurs francophones ;
- deux membres du personnel administratif qui assurent le planning et le suivi des contrôles.

8.1.2. Contrôles préventifs

Chaque conseil d'entreprise fait systématiquement l'objet de contrôles préventifs.

Chaque inspecteur reçoit chaque mois une liste des entreprises à contrôler en priorité. Il s'agit des « *dossiers imposés* ». Sur cette liste figurent les entreprises dont les dates des derniers contrôles sont les plus anciennes.

En outre, chaque inspecteur peut effectuer d'autres contrôles qu'il estime utiles. Ce sont les « *dossiers d'initiative* ». Les contrôles des nouveaux conseils d'entreprise sont également considérés comme dossiers d'initiative.

Lors du contrôle, l'inspecteur s'entretient avec le président du conseil d'entreprise ou son représentant, et le secrétaire du conseil d'entreprise. Un entretien est également possible avec d'autres délégués du personnel, si ceux-ci le souhaitent.

L'inspecteur examine, entre autres, si la situation économique et financière de l'entreprise a été communiquée et discutée conformément aux prescriptions de l'A.R. du 27 novembre 1973, et si la nomination et l'intervention du réviseur d'entreprises sont effectuées conformément aux règles légales. Le contrôle comprend aussi la lecture des rapports du conseil d'entreprise, ce qui permet une évaluation du fonctionnement général de celui-ci.

Lorsqu'une infraction à la réglementation est constatée, le président du conseil d'entreprise est informé par écrit des remarques et observations y relatives, et est prié de se mettre en ordre dans un délai déterminé. Le secrétaire du conseil d'entreprise reçoit toujours une copie de cette lettre.

L'inspecteur peut, si nécessaire, établir un procès-verbal d'audition, et en cas de mauvaise volonté manifeste ou de refus de se conformer à la législation, dresser un *pro justitia*.

8.1.3. Contrôles sur plainte

Chaque membre d'un conseil d'entreprise, ainsi que les organisations syndicales qui en font partie, peuvent déposer une plainte auprès de l'inspection. Ces plaintes sont traitées en priorité.

Le traitement des plaintes s'effectue dans la confidentialité et selon le même canevas que les contrôles préventifs.

8.1.4. Information et avis

L'inspection peut intervenir pour avis en réponse à une demande d'un membre du conseil d'entreprise, d'une fraction de celui-ci ou d'un employeur. Outre l'information sur la réglementation, l'inspecteur peut donner des conseils pratiques sur le fonctionnement du conseil d'entreprise, sur le contenu de l'information à fournir ou sur tout autre problème. A la demande des parties, l'inspection peut également participer à des réunions du conseil d'entreprise.

8.2. Nombre de contrôles effectués

8.2.1. Dans les entreprises avec conseil d'entreprise

Evolution du nombre de contrôles	
2006	1.403
2007	1.285
2008	1.209
2009	927
2010	803
2011	887

8.2.2. Dans les entreprises avec CPPT

Evolution du nombre de contrôles	
2009	285
2010	426
2011	257

En 2007 et 2008, la Ministre de l'Emploi a octroyé le label Egalité Diversité à douze entreprises et organisations qui ont démontré leur engagement à lutter contre la discrimination et développer une politique de diversité. Ce projet-pilote s'est achevé en 2011 par une évaluation et un audit final. Pour réaliser cet audit, il a été fait appel à deux inspecteurs de la cellule Organisation professionnelle. Cette tâche a nécessité 48 jours de travail.

8.3. Nombre de conseils d'entreprise

Au 31 décembre 2011, la cellule Organisation professionnelle dénombrait **3.162** unités techniques d'exploitation (UTE) ayant un conseil d'entreprise.

<i>par région</i>	décembre 2011 tous les CE		CE existants + 100 - 100		CE nou- veaux	12/2010	12/2009	12/2008	12/2007
	Région bruxelloise	502	15,9 %	406	30	66	512	519	532
Région flamande	1869	59,1 %	1467	130	272	1882	1888	1906	1732
Région wallonne	791	25,0 %	632	47	112	793	800	806	738
	3162		2505	207	450	3187	3207	3244	2967

Le nombre d'UTE a diminué de 25 unités par rapport à la fin 2010.

Le nombre de « nouveaux conseils d'entreprise » (CE institués pour la première fois après les élections sociales de 2008) a, par rapport à l'année 2009, augmenté passant de 416 à 450.

Explication :

Depuis 2009, les CPPT institués dans les entreprises sans conseil d'entreprise, sont contrôlés également, sur le respect des nouvelles compétences d'information et de consultation. Ces entreprises ont été sélectionnées d'après la base de données « élections sociales ». Il apparaît à présent que certaines de ces entreprises ont, après les élections sociales de 2008, institué tant un CPPT qu'un CE, mais dans la base de données « élections sociales » seuls les résultats de l'élection du CCPT ont été communiqués.

<i>par taille</i>	12/2011 Tous CE		CE existants + 100 - 100		CE nouveaux	12/2010	12/2009	12/2008	12/2007
	1 – 99	350	11,1 %	130	181	39	338	313	308
100 – 199	1216	38,5 %	928	24	264	1248	1289	1324	1138
200 – 499	1035	32,7 %	929	2	104	1047	1067	1074	1001
500 – 999	343	10,8 %	310	0	33	339	338	340	326
1000 et plus	218	6,9 %	208	0	10	215	200	198	178
	3162		2505	207	450	3187	3207	3244	2967

On trouvera les tableaux indiquant la répartition par secteurs à la fin de ce chapitre.

8.4. Contrôles et résultats

8.4.1. Nombres de contrôles effectués

Le nombre de contrôles effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2011 dans les entreprises ayant un conseil d'entreprise, a été de 887.

<i>par région</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	1 ^{ère} élection en 2008	nombre de CE au 31/12/2011
Région bruxelloise	147	29,3%	145	2	502
Région flamande	511	27,3%	497	14	1869
Région wallonne	229	29,0%	221	8	791
	887	28,1%	863	24	3162

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	1 ^{ère} élection en 2008	nombre de CE au 31/12/2011
1 – 99	109	31,1%	103	6	350
100 – 199	314	25,8%	302	12	1216
200 – 499	288	27,8%	285	3	1035
500 – 999	116	33,8%	114	2	343
1000 et plus	60	27,5%	59	1	218
	887	28,1%	863	24	3162

Ces contrôles peuvent être répartis comme suit suivant leur nature (voir point 8.1.2.) :

-	contrôles préventifs "imposés"	821
-	contrôles préventifs "d'initiative"	28
-	plaintes	22
-	demandes d'informations ou d'avis	16

8.4.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle

L'intention est de contrôler chaque entreprise ayant un conseil d'entreprise au moins une fois sur la période de quatre ans séparant deux élections sociales.

Le tableau ci-dessous fournit un aperçu des conseils d'entreprise selon l'année du dernier contrôle effectué et indique comment l'objectif a été atteint.

Colonne 2007 :	61 entreprises ont été visitées la dernière fois en 2007
Colonne 2008/1 :	252 entreprises ont été visitées entre le 1 ^{er} janvier et le 30 juin 2008
Colonne total :	indique que 313 entreprises (ou 9,9%) doivent encore être contrôlées avant juin 2012.

par région	nombre de CE	pas encore contrôlés depuis les élections de 2008			déjà visités						
		2007	2008/1	Total	2008/2	2009	2010	2011	Total		
Région bruxelloise	502	6	28	34	6,8%	52	125	142	149	468	93,2%
Région flamande	1869	52	188	240	12,8%	202	476	439	512	1629	87,2%
Région wallonne	791	3	36	39	4,9%	60	237	214	241	752	95,1%
	3162	61	252	313	9,9%	314	838	795	902	2849	90,1%

par taille	nombre de CE	pas encore contrôlés depuis les élections de 2008			déjà visités						
		2007	2008/1	Total	2008/2	2009	2010	2011	Total		
1 – 99	350	7	33	40	11,4%	29	77	95	109	310	88,6%
100 - 199	1216	20	75	95	7,8%	100	384	315	322	1121	92,2%
200 - 499	1035	16	99	115	11,1%	117	258	251	294	920	88,9%
500 – 999	343	12	34	46	13,4%	42	74	65	116	297	86,6%
1000 et plus	218	6	11	17	7,8%	26	45	69	61	201	92,2%
	3162	61	252	313	9,9%	314	838	795	902	2849	90,1%

8.4.3. Nombre de visites

Pour les 887 entreprises contrôlées, il a été procédé à 991 visites.

98 entreprises ont fait l'objet de plusieurs visites dans le cadre du même contrôle. Ces contrôles supplémentaires ont été effectués par exemple quand des observations formulées sont restées sans réaction ou pour contrôler le contenu d'informations qui ont dû être complétées. D'autres contrôles supplémentaires ont été exécutés sous forme d'assistance à une réunion du conseil d'entreprise ou à la demande de l'employeur ou de la délégation des travailleurs au conseil d'entreprise.

8.5. Application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973

8.5.1. Considérations générales

Evolution des résultats des contrôles de 2007 à 2011

	IEF en ordre		pas en ordre		nombre de contrôles
2007	759	62,8%	450	37,2%	1209
2008	770	69,9%	348	31,1%	1118
2009	542	63,2%	315	36,8%	857
2010	574	76,4%	177	23,6%	751
2011	608	71,4%	243	28,6%	851

Résultats des contrôles en 2011

887 contrôles ont été effectués en 2011. Dans 36 dossiers, le contrôle s'est limité à un certain nombre de problèmes spécifiques relatifs aux compétences du conseil d'entreprise. Sont visés entre autres :

- les plaintes portant sur des points bien déterminés,
- l'assistance aux réunions du conseil d'entreprise,
- les demandes d'avis,
- les informations données sur le fonctionnement et les compétences du conseil d'entreprise,
- l'intervention en cas de désaccord sur le contenu et l'approbation du rapport du conseil d'entreprise,
- les questions sur la composition de la délégation des travailleurs,
- d'autres interventions à la demande l'employeur ou des travailleurs

Ce chapitre a pour objet de commenter les résultats des contrôles dans les 851 entreprises restantes, dans lesquelles les contrôles ont porté sur la totalité du fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 608 des entreprises contrôlées (soit 71,4%), l'information économique et financière a été transmise et discutée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 :

- le contenu des informations de base, annuelle, périodique ou occasionnelle répond aux exigences de l'arrêté royal de 1973 ;
- les modalités fixées pour la communication des informations ont été respectées :
 - la communication et la discussion des documents ont été effectuées dans les délais légaux ;
 - l'information de base ou l'information ont été discutées au cours d'une réunion spéciale du conseil d'entreprise ;
 - un temps suffisant a été consacré à la discussion.
- dans le cas où la confidentialité de l'information est invoquée, ce caractère confidentiel concerne uniquement certains points bien déterminés, et non pas la totalité des informations communiquées, de manière à ce que les membres du conseil d'entreprise puissent informer les travailleurs avec la discrétion requise,

	nombre de contrôles	observations		en ordre	
CE existants	832	235	28,2%	597	71,8%
1 ^{ère} élection en 2008	19	8	42,1%	11	57,9%
	851	243	28,6%	608	71,4%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	observations		en ordre	
Région bruxelloise	132	34	25,8%	98	74,2%
Région flamande	507	161	31,8%	346	68,2%
Région wallonne	212	48	22,6%	164	77,4%
	851	243	28,6%	608	71,4%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	Observations		en ordre	
1 – 99	101	33	32,7%	68	67,3%
100 – 199	304	86	28,3%	218	71,7%
200 – 499	278	88	31,7%	190	68,3%
500 – 999	109	20	18,3%	89	81,7%
1000 et plus	59	16	27,1%	43	72,9%
	851	243	28,6%	608	71,4%

8.5.2. L'information de base

797 entreprises ont été contrôlées pour la première fois depuis les élections sociales. Dans 54 entreprises, l'information de base avait déjà été vérifiée lors d'un contrôle précédent.

Dans 709 entreprises (soit 89%) on a constaté que l'information de base a été correctement fournie. Ceci signifie que l'information satisfaisait aux exigences de contenu et de forme :

- CONTENU - l'information de base contenait tous les éléments prescrits par les articles 5 à 14 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.
- FORME - l'information de base a été transmise dans les deux mois suivant les élections sociales ;
- la discussion s'est effectuée au plus tôt quinze jours et au plus tard deux mois après la communication des documents ;
- l'information a été discutée lors d'une réunion spéciale du conseil d'entreprise, pour laquelle une durée de 8 heures a été prévue, ou en tous cas un temps suffisant pour la discussion.

Evolution de 2007 à 2011

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2007	315	287	91,1%	28	8,9%	7	298	10	297	11
2008	385	313	81,3%	72	18,7%	29	333	23	332	24
2009	857	662	77,2%	195	22,8%	49	724	84	724	84
2010	748	672	89,8%	76	10,2%	11	710	27	694	43
2011	797	709	89,0%	88	11,0%	17	738	42	747	33

Des lacunes dans l'information de base ont été constatées dans 88 (soit 11%) des 797 entreprises contrôlées.

AUCUNE INFORMATION : dans 17 entreprises, aucune information de base n'avait encore été communiquée au conseil d'entreprise.

CONTENU : dans 42 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information de base.

CONDITIONS DE FORME : dans 33 entreprises, les conditions de forme précitées n'avaient pas été respectées.

Contenu de l'information de base

	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	778	16	2,1%	721	92,7%	41	5,3%
1 ^{ère} élection en 2008	19	1	5,3%	17	89,5%	1	5,3%
	797	17	2,1%	738	92,6%	42	5,3%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				contenu		nombre de contrôles	
Région bruxelloise	115	0	0,0%	112	97,4%	3	2,6%
Région flamande	505	10	2,0%	462	91,5%	33	6,5%
Région wallonne	177	7	4,0%	164	92,7%	6	3,4%
	797	17	2,1%	738	92,6%	42	5,3%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				contenu			
1 – 99	96	1	1,0%	90	93,8%	5	5,2%
100 – 199	286	6	2,1%	261	91,3%	19	6,6%
200 – 499	262	7	2,7%	240	91,6%	15	5,7%
500 – 999	102	2	2,0%	98	96,1%	2	2,0%
1000 et plus	51	1	2,0 %	49	96,1%	1	2,0%
	797	17	2,1%	738	92,6%	42	5,3%

Dans 92,6% des entreprises, l'information de base a été effectuée de manière complète.

Dans 17 entreprises, le conseil d'entreprise n'avait encore reçu aucune nouvelle information de base après les élections de mai 2008.

Dans 42 entreprises certains éléments de l'information de base manquaient :

- dans 30 entreprises manquait un seul élément de l'information de base :
 - art. 10 ventilation des rémunérations du personnel de direction (**17 entreprises**) ;
 - pas d'information ou information incomplète sur l'entité économique et financière à laquelle l'entreprise appartient (7 entreprises)
 - art. 6,1/2 aucune information sur les concurrents (3 dossiers) ;
 - art. 9,1 pas d'information sur la méthode suivie pour l'établissement du budget (1 dossier) ;
 - art. 6,7 évolution du chiffre d'affaire sur cinq ans (1 dossier) ;
 - art. 5,2 pas de copie des statuts (1 dossier).
- dans 12 entreprises, plusieurs points manquaient dans l'information de base, principalement les éléments suivants :
 - art. 10 pas de ventilation des frais de personnel (6 cas) ;
 - art. 5,2 pas de copie des statuts et de leurs modifications (3 cas) ;
 - art. 5,4 information sur les moyens de financement (3 cas) ;
 - art. 6,1 position concurrentielle : nom des concurrents (3 cas) ;
 - pas d'information ou information incomplète sur l'entité économique et financière à laquelle l'entreprise appartient (3 cas)
 - art. 11 information insuffisante sur les perspectives d'avenir (3 cas) ;
 - art. 6,2 possibilités et difficultés en matière de concurrence (2 cas) ;
 - art. 6,3 débouchés ;
 - art. 6,8 prix de revient et de vente ;
 - art. 8,2 analyse de la structure financière ;
 - art. 12 informations relatives à la recherche scientifique.

Conditions de forme de l'information de base

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	778	16	2,1%	731	94,0%	31	4,0%
1 ^{ère} élection en 2008	19	1	5,3%	16	84,2%	2	10,5%
	797	17	2,1%	747	93,7%	33	4,1%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	115	0	0,0%	110	95,7%	5	4,3%
Région flamande	505	10	2,0%	487	96,4%	8	1,6%
Région wallonne	177	7	4,0%	150	84,7%	20	11,3%
	797	17	2,1%	747	93,7%	33	4,1%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	96	1	1,0%	92	95,8%	3	3,1%
100 – 199	286	6	2,1%	265	92,7%	15	5,2%
200 – 499	262	7	2,7%	244	93,1%	11	4,2%
500 – 999	102	2	2,0%	99	97,1%	1	1,0%
1000 et plus	51	1	2,0 %	47	92,2%	3	5,9%
	797	17	2,1%	747	93,7%	33	4,1%

Dans **33 entreprises**, les modalités fixées pour la communication ou pour la discussion de l'information de base, n'ont pas été respectées :

Information de base uniquement communiquée, mais non discutée :	1 entreprises
Information discutée au cours d'une réunion ordinaire du conseil d'entreprise, et temps insuffisant consacré à la discussion :	14
information de base non communiquée dans les 2 mois suivant les élections sociales :	7
documents non transmis 15 jours avant la réunion :	6
discussion plus de 2 mois après communication des documents :	3
pas de réunion spéciale du CE et documents non transmis à temps	1
pas de réunion spéciale du CE et plus de 2 mois après transmission des documents	1

8.5.3. L'information annuelle

Dans 712 entreprises contrôlées sur un total de 851 (soit **83,7%**), l'information annuelle a été correctement fournie. Ceci signifie que l'information satisfaisait aux exigences de contenu et de forme :

CONTENU	- l'information annuelle contenait toutes les données prescrites par l'article 17.
FORME	- les membres du conseil d'entreprise ont reçu les documents au moins 15 jours avant la réunion ;
	- dans les <u>sociétés</u> , la discussion a eu lieu avant l'assemblée générale des actionnaires ; dans les <u>autres entreprises</u> , l'information doit être fournie et discutée dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice social (mais les entreprises qui discutent l'information avant l'assemblée générale, sont également considérées comme étant en ordre) ;
	- l'information a été discutée lors d'une réunion spéciale du conseil d'entreprise ;
	- une durée de 8 heures a été prévue pour la discussion, ou en tous cas un temps suffisant a été consacré à l'explication orale.

Des lacunes dans l'information annuelle ont été constatées dans 139 autres entreprises contrôlées (soit 16,3%).

Evolution de 2007 à 2011

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2007	1209	920	76,1%	289	23,9%	12	983	214	1099	98
2008	1118	900	80,5%	218	19,5%	11	946	161	1042	65
2009	554	466	84,1%	88	15,9%	11	490	53	509	34
2010	751	635	84,6%	116	15,4%	6	677	68	687	58
2011	851	712	83,7%	139	16,3%	10	766	75	779	62

AUCUNE INFORMATION : dans 10 entreprises, aucune information annuelle n'avait été communiquée.

CONTENU : dans 75 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information.

CONDITIONS DE FORME : dans 62 entreprises, les conditions de forme n'avaient pas été totalement respectées.

Contenu de l'information annuelle

Dans 90% des entreprises le contenu de l'information annuelle était complet.

Dans **10 entreprises**, il a été constaté qu'au moment du contrôle, aucune information annuelle n'avait encore été fournie au conseil d'entreprise, bien que le délai prévu soit déjà expiré.

Dans **75 entreprises**, l'information annuelle était incomplète.

	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	832	9	1,1%	752	90,1%	73	8,8%
1 ^{ère} élection en 2008	19	1	5,3%	16	84,2%	2	10,5%
	851	10	1,2%	766	90,0%	75	8,8%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	132	0	0 %	123	93,2%	9	6,8%
Région flamande	507	4	0,8%	451	89,0%	52	10,3%
Région wallonne	212	6	2,8%	192	90,6%	14	6,6%
	851	10	1,2%	766	90,0%	75	8,8%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	101	2	2,0%	91	90,1%	8	7,9%
100 – 199	304	7	2,3%	268	88,2%	29	9,5%
200 – 499	278	0	0%	248	89,2%	30	10,8%
500 – 999	109	0	0 %	105	96,3%	4	3,7%
1000 et plus	59	1	1,7 %	54	91,5%	4	6,8%
	851	10	1,2%	766	90,0%	75	8,8%

On trouvera dans le tableau ci-dessous un aperçu de la nature des manquements constatés dans **75 entreprises**.

		COL. A	COLONNE B			COL. C	COL. D	TOTAL	
		comptes annuels	Information de base			niveau			
		seulem. observ. sur les comptes annuels	un seul élément de l'info de base manque	plusieurs éléments de l'info de base manquent	la mise à jour de l'info de base manque	uniquement observation au niveau info	plusieurs observations	par infraction	
75 entreprises selon la nature des observations :		6	27	10	20	7	5		
comptes annuels	bilan	1						1	
	comptes de résultats	1						1	
	commentaire	2					1	3	
	bilan social	4					2	6	(7)
	rapport du conseil d'administration								
	rapport du commissaire								
	consolidation	1						1	
Info de base	pas de mise à jour				20			20	(2)
	art.5		1	4			2	7	5
	art.6		4	6			1	11	(3)
	art.7			1				1	
	art.8			1				1	
	art.9		1	1			1	3	
	art.10		14	5			3	22	(1)
	art.11		1	3				4	(8)
	art.12			2				2	
	art.13								
	art.14 (organigramme)		6	1				7	(5)
niveau	Groupe (a)					7	3	10	(4)
	UTE (b)								
	pas toutes les entreprises (c)						1	1	

Niveau

- (a) groupe : pas d'information fournie au sujet de l'entité à laquelle l'entreprise appartient
- (b) UTE : information insuffisante au niveau de l'unité technique d'exploitation
- (c) pas toutes les entreprises : pas d'information fournie au sujet de toutes les sociétés qui ensemble constituent une unité technique d'exploitation.

Explication du tableau

COLONNE A

Dans 6 entreprises, des observations ont été formulées à propos du des comptes annuels:

- dans 4 entreprises le bilan social n'a pas été établi ou n'a pas été transmis au conseil d'entreprise ;
- dans 1 entreprise les comptes annuels consolidés n'ont pas été communiqués au conseil d'entreprise ;
- dans 2 entreprises manquait les annexes aux comptes annuels ;
- dans 2 entreprises le bilan/les comptes de résultats étaient incomplets ou n'ont pas été établis suivant le schéma prescrit.

COLONNE B

Dans 57 entreprises, les comptes annuels ont été transmis correctement, mais certaines données manquaient dans l'information de base :

- dans 20 entreprises : l'information de base n'avait pas été mise à jour ;
- dans 27 entreprises : un élément de l'information de base n'avait pas été mis à jour, ou l'avait été de manière insuffisante ;
- dans 10 entreprises : plusieurs éléments manquaient dans l'information de base.

COLONNE C

Dans 7 entreprises manquait l'information sur l'entité économique ou financière à laquelle appartient l'entreprise.

COLONNE D

Dans 5 entreprises : plusieurs lacunes ont été constatées dans l'information.

TOTAL : la dernière colonne fournit un aperçu du nombre d'infractions par élément de l'information annuelle, Les éléments qui faisaient défaut étaient principalement, par ordre décroissant, les suivants :

- (1) absence de ventilation des rémunérations du personnel de direction, bien qu'il n'y ait selon l'inspection aucune possibilité d'individualisation des données (art 10) ;
- (2) pas de mise à jour annuelle de l'information de base ;
- (3) absence d'informations ou informations insuffisantes sur la position concurrentielle de l'entreprise, le chiffre d'affaires ou les prix de revient et prix de vente ;
- (4) aucune information ou information insuffisante sur l'entité économique ou financière
- (5) l'organigramme n'a pas été mis à jour ou n'est pas suffisamment détaillé (art.14)
- (6) information sur les moyens de financement et les conventions et accords (art 5) ;
- (7) le bilan social n'a pas été établi ou n'a pas été transmis au conseil d'entreprise,
- (8) pas d'information ou informations insuffisantes sur le programme et les perspectives d'avenir.

Conditions de forme de l'information annuelle

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	832	9	1,1%	762	91,6%	61	7,3%
1 ^{ère} élection en 2008	19	1	5,3%	17	89,5%	1	5,3%
	851	10	1,2%	779	91,5%	62	7,3%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	132	0	0 %	127	96,2%	5	3,8%
Région flamande	507	4	0,8%	460	90,7%	43	8,5%
Région wallonne	212	6	2,8%	192	90,6%	14	6,6%
	851	10	1,2%	779	91,5%	62	7,3%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	101	2	2,0%	89	88,1%	10	9,9%
100 – 199	304	7	2,3%	275	90,5%	22	7,2%
200 – 499	278	0	0%	259	93,2%	19	6,8%
500 – 999	109	0	0%	103	94,5%	6	5,5%
1000 et plus	59	1	1,7%	53	89,8%	5	8,6%
	851	10	1,2%	779	91,5%	62	7,3%

Dans **62 entreprises**, les modalités prescrites pour la communication et la discussion de l'information annuelle n'ont pas été respectées.

	conditions de forme			
	en ordre		pas en ordre	
Documents transmis 15 jours avant la réunion	808	96,1%	33	3,9%
Discussion dans les 3 mois ou avant l'assemblée générale	821	97,6%	20	2,4%
Information annuelle discutée lors d'un CE spécial	826	98,2%	12	1,8%
Temps nécessaire consacré à la discussion	839	99,8%	2	0,2%

L'aperçu annuel des mesures en faveur de l'emploi (« Trillium »)

L'ONSS fournit annuellement à chaque employeur un aperçu des mesures en faveur de l'emploi, avec prière de communiquer celles-ci au conseil d'entreprise.

Dans 115 entreprises (soit 13,51%) ces documents n'ont pas été transmis au conseil d'entreprise.

Remarque : dans l'évaluation générale figurant au chapitre 8.9 il n'est pas tenu compte de ces constatations.

Document Trillium communiqué	736
Trillium NON communiqué	115 (ou 13,51%)

8.5.4. L'information périodique

Dans 758 entreprises, sur un total de 851 entreprises contrôlées, soit 89,1%, on a constaté que l'information périodique a été communiquée et discutée de manière correcte, et satisfaisait aux exigences de contenu et de forme :

CONTENU - l'information périodique permet de suivre l'évolution des affaires à court terme dans l'entreprise ; elle a été communiquée par écrit, et contenait au moins les éléments suivants :

- renseignements sur l'activité économique ;
- données financières ;
- données sociales ;
- comparaison budgétaire et/ou par rapport à une période précédente.

FORME - l'information est transmise régulièrement, et ce au moins tous les trois mois ;
- un temps suffisant est consacré à la discussion.

Evolution de 2007 à 2011

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2007	1209	969	80,1%	240	19,9%	67	1046	96	1032	110
2008	1118	947	84,7%	171	15,3%	62	983	73	1014	42
2009	857	673	78,5%	184	21,5%	96	693	68	738	23
2010	751	658	87,6%	93	12,4%	32	683	36	694	25
2011	851	758	89,1%	93	10,9%	50	742	59	779	22

Des lacunes dans l'information périodique ont été constatées dans 93 dossiers, soit 10,9% des entreprises contrôlées.

AUCUNE INFORMATION : dans 50 entreprises, aucune information périodique n'avait été communiquée.

CONTENU : dans 742 entreprises (ou 87,2%), une information périodique correcte a été communiquée au conseil d'entreprise. Dans 59 entreprises, des remarques ont été formulées sur le contenu de cette information.

CONDITIONS DE FORME : dans 22 entreprises, l'information périodique n'avait pas été fournie régulièrement, ou le temps consacré à la discussion a été insuffisant.

Contenu de l'information périodique

	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	832	46	5,5%	728	87,5%	58	7,0%
1 ^{ère} élection en 2008	19	4	21,1%	14	73,7%	1	5,3%
	851	50	5,9%	742	87,2%	59	6,9%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	132	9	6,8%	118	89,4%	5	3,8%
Région flamande	507	28	5,5%	433	85,4%	46	9,1%
Région wallonne	212	13	6,1%	191	90,1%	8	3,8%
	851	50	5,9%	742	87,2%	59	6,9%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	101	7	6,9%	83	82,2%	11	10,9%
100 – 199	304	18	5,9%	266	87,5%	20	6,6%
200 – 499	278	16	5,8%	244	87,8%	18	6,5%
500 – 999	109	6	5,5%	98	89,9%	5	4,6%
1000 et plus	59	3	5,1%	51	86,4%	5	8,5%
	851	50	5,9%	742	87,2%	59	6,9%

Dans **50 entreprises**, aucune information périodique n'avait été communiquée.

Dans **59 entreprises**, l'inspection a dû insister pour que soient complétées les données de l'information périodique. :

- dans 29 entreprises, l'information périodique a été discutée, mais les membres n'ont pas reçu le résumé écrit ;
- dans les autres entreprises l'un ou l'autre des éléments ci-dessous manquaient ou étaient insuffisamment développés :
 - aucun renseignement financier (20 dossiers) ;
 - informations insuffisantes sur l'activité de l'entreprise (production, commandes, évolution des stocks, exécution des investissements planifiés, ...) (7 dossiers) ;
 - aucune information ou informations insuffisantes sur l'emploi (2 entreprises) ;
 - pas de comparaison avec les chiffres du budget ou avec la période précédente (12 dossiers).

Conditions de forme de l'information périodique

22 entreprises ont reçu un avertissement pour n'avoir pas respecté les délais fixés pour la communication et la discussion de l'information périodique. Dans la plupart de ces entreprises l'information est seulement communiquée de manière sporadique ou non structurée. Dans certaines entreprises, l'information périodique n'est communiquée que tous les six mois, alors que la réglementation prescrit que cette information doit être fournie tous les trois mois.

Dans d'autres cas, l'entreprise a été mise en demeure de communiquer les documents d'information périodique aux membres du conseil d'entreprise avant la réunion.

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	832	46	5,5%	766	92,1%	20	2,4%
1 ^{ère} élection en 2008	19	4	21,1%	13	68,4%	2	10,5%
	851	50	5,9%	779	91,5%	22	2,6%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	132	9	6,8%	120	90,9%	3	2,3%
Région flamande	507	28	5,5%	461	90,9%	18	3,6%
Région wallonne	212	13	6,1%	198	93,4%	1	0,5%
	851	50	5,9%	779	91,5%	22	2,6%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	101	7	6,9%	89	88,1%	5	5,0%
100 – 199	304	18	5,9%	281	92,4%	5	1,6%
200 – 499	278	16	5,8%	252	90,6%	10	3,6%
500 – 999	109	6	5,5%	101	92,7%	2	1,8%
1000 et plus	59	3	5,1%	56	94,9%	0	0%
	851	50	5,9%	779	91,5%	22	2,6%

Discussion durant une réunion spéciale ou ordinaire du conseil d'entreprise

Le tableau ci-dessous révèle que dans la majorité des entreprises, et particulièrement dans la région flamande, la discussion de l'information périodique ne s'effectue pas au cours d'une réunion spéciale du conseil d'entreprise, bien que cette procédure soit obligatoire selon l'article 31 de l'A.R. du 27 novembre 1973.

	nombre de contrôles	pas d'info		CE spécial		CE ordinaire	
Région bruxelloise	132	9	6,8%	63	47,7%	60	45,5%
Région flamande	507	28	5,5%	9	1,8%	470	92,7%
Région wallonne	212	13	6,1%	68	32,1%	131	61,8%
	851	50	5,9%	140	16,5%	661	77,7%

8.5.5. Information occasionnelle

Il y a lieu d'informer le conseil d'entreprise, sans attendre le moment de l'information périodique, dans les cas suivants :

1. chaque fois que se produisent des événements susceptibles d'entraîner des conséquences importantes pour l'entreprise ;
2. dans tous les cas où interviennent des décisions internes susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise.

Lorsque cette information occasionnelle comporte des données chiffrées, un résumé écrit doit être remis à chaque membre du conseil d'entreprise.

4 entreprises ont reçu un avertissement pour ne pas avoir respecté leurs obligations en matière d'information occasionnelle. Les infractions peuvent se résumer comme suit au niveau de leur contenu :

- information occasionnelle transmise tardivement ;
- décision de fermeture temporaire non communiquée préalablement au conseil d'entreprise mais directement à l'ensemble du personnel ;
- plan de crise introduit sans en avoir informé de façon précise le conseil d'entreprise et sans concertation avec celui-ci ;
- information incomplète et incohérente sur la manière dont les licenciements annoncés seront réalisés.

8.5.6. Confidentialité et information du personnel

Confidentialité

L'article 33 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 donne la possibilité au chef d'entreprise de qualifier de confidentiels certains renseignements dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise. Il a été fait usage de cette possibilité dans 96 des 751 entreprises contrôlées.

Dans **8 entreprises**, le caractère confidentiel de l'information a été invoqué en des termes revêtant une portée générale ou il a été demandé aux membres du conseil d'entreprise que la totalité de l'information soit traitée comme confidentielle. Dans ces entreprises, l'inspection est intervenue pour demander que soit retirée la mention « confidentiel » ou que soit établie une liste d'informations à caractère réellement confidentiel.

Information du personnel

Dans **6 entreprises**, des problèmes ont été signalés portant sur la manière dont le personnel de l'entreprise est informé :

- divergences d'opinion sur le contenu du rapport qui a été affiché et/ou placé sur l'intranet (2 entreprises);
- rapports placés sur l'intranet, mais tous les membres du personnel n'y ont pas accès (1 dossier) ;
- rapport affiché à un nombre très limité d'endroits : demande des travailleurs d'augmenter le nombre de valves d'affichage (1 dossier) ;
- le rapport n'est ni diffusé ni affiché (2 dossiers).

8.6. Mission du réviseur d'entreprise

Entreprises avec réviseur – procédure de nomination

Un réviseur d'entreprise doit être désigné dans toute entreprise tenue d'instaurer un conseil d'entreprise, à l'exception des établissements d'enseignement subsidiés. Ceci signifie concrètement que 765 des entreprises contrôlées doivent avoir désigné un réviseur d'entreprise.

Dans 3 entreprises, aucun réviseur n'avait encore été désigné.

Dans 18 entreprises, la procédure de nomination prescrite n'a pas été suivie.

	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entr. avec réviseur	procédure de nomination	
					respectée	pas respectée
CE existants	832	84	2	746	731	15
1 ^{ère} élection en 2008	19	2	1	16	13	3
	851	86	3	762	744	18

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entr. avec réviseur	procédure de nomination	
					respectée	pas respectée
Région bruxelloise	132	17	0	115	113	2
Région flamande	507	17	3	487	472	15
Région wallonne	212	52	0	160	159	1
	851	86	3	762	744	18

par taille	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entr. avec réviseur	procédure de nomination	
					respectée	pas respectée
1 – 99	101	3	1	97	94	3
100 – 199	304	49	1	254	245	9
200 – 499	278	26	0	252	250	2
500 – 999	109	5	0	104	102	2
1000 et plus	59	3	1	55	53	2
	851	86	3	762	744	18

Présence du réviseur

Dans la plupart des entreprises (98%), le réviseur était présent lors de la discussion de l'information annuelle. Il a été constaté en outre que dans 225 entreprises, le réviseur a assisté aussi à la réunion préparatoire durant laquelle il prépare, avec les représentants des travailleurs, la discussion annuelle.

	entr. avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE					
		oui	non	oui	non	oui	non		
CE existants	746	220	29,5%	526	70,5%	732	98,1%	14	1,9%
1 ^{ère} élection en 2008	16	5	31,3%	11	68,8%	15	93,8%	1	6,3%
	762	225	29,5%	537	70,5%	747	98,0%	15	2,0%

par région	entr. avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE					
		oui	non	oui	non	oui	non		
Région bruxelloise	115	34	29,6%	81	70,4%	115	100%	0	0%
Région flamande	487	136	27,9%	351	72,1%	476	97,7%	11	2,3%
Région wallonne	160	54	34,4%	105	65,6%	156	97,5%	4	2,5%
	762	225	29,5%	537	70,5%	747	98,0%	15	2,0%

par taille	entr. avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE					
		oui	non	oui	non	oui	non		
1 – 99	97	26	26,8%	71	73,2%	94	96,1%	3	3,1%
100 – 199	254	66	26,0%	188	74,0%	247	97,2%	7	2,8%
200 – 499	252	76	30,2%	176	69,8%	248	98,4%	4	1,6%
500 – 999	104	35	33,7%	69	66,3%	103	99,0%	1	1,0%
1000 et plus	55	22	40,0%	33	60,0%	55	100%	0	0,0%
	762	225	29,5%	537	70,5%	747	98,0%	15	2,0%

Rapport de certification

Le réviseur a entre autres pour tâche de déclarer dans un rapport de certification écrit que les informations économiques et financières sont fidèles et complètes.

Dans **19 entreprises**, le réviseur n'avait pas transmis de **rapport de certification écrit**.

Dans 603 entreprises, les membres du conseil d'entreprise ont reçu le rapport avant la réunion. Dans 138 entreprises, le rapport a été remis aux membres au cours de la réunion, et dans **2 entreprises** les membres du conseil d'entreprise n'ont reçu le rapport qu'**après la réunion**.

	entr. avec réviseur	rapport de certification							
		pas de rapport		avant le CE		durant le CE		après le CE	
CE existants	746	19	2,5%	590	79,1%	135	18,1%	2	0,3%
1 ^{ère} élection en 2008	16	0	0,0%	13	81,3%	3	18,8%	0	0,0%
	762	19	2,5%	603	79,1%	138	18,1%	2	0,3%

par région

	entr. avec réviseur	rapport de certification							
		pas de rapport		avant le CE		durant le CE		après le CE	
Région bruxelloise	115	2	1,7%	74	64,3%	39	33,9%	0	0,0%
Région flamande	487	14	2,9%	416	85,4%	57	11,7%	0	0,0%
Région wallonne	160	3	1,9%	113	70,6%	42	26,3%	2	1,3%
	762	19	2,5%	603	79,1%	138	18,1%	2	0,3%

par taille

	entr. avec réviseur	rapport de certification							
		pas de rapport		avant le CE		durant le CE		après le CE	
1 – 99	97	2	2,1%	70	72,2%	25	25,8%	0	0%
100 – 199	254	11	4,3%	194	76,4%	48	18,9%	1	0,4%
200 – 499	252	3	1,2%	207	82,1%	42	16,7%	0	0%
500 – 999	104	2	1,9%	84	80,8%	17	16,3%	1	1,0%
1000 et plus	55	1	1,8%	48	87,3%	6	10,9%	0	0%
	762	19	2,5%	603	79,1%	138	18,1%	2	0,3%

8.7. Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise

Rapports du conseil d'entreprise : 37 dossiers

Les remarques formulées par les inspecteurs sur les rapports des conseils d'entreprise portent surtout sur les points suivants :

Nature des remarques	Nombre de dossiers
Aucun rapport n'a été établi :	
- après la démission du secrétaire aucun délégué des travailleurs n'était disposé à établir un compte-rendu	1
- aucun rapport de la réunion où a été discutée l'information annuelle	3
- aucun rapport de la réunion annuelle dans les entreprises où l'information annuelle est discutée lors d'une réunion commune	2
- un seul rapport commun est établi des réunions du conseil d'entreprise et du CPPT (établi par le conseiller en prévention)	3
Auteur du rapport :	
- compte-rendu établi par l'employeur lui-même	1
- personne ne veut assumer le rôle de secrétaire et le rapport est rédigé par un employé du service personnel/un représentant non des travailleurs non désigné par ceux-ci	3
Délais	
- les rapports ne sont pas disponibles dans le délai fixé par le règlement d'ordre intérieur	2
- les rapports (ou leur traduction) ne sont pas disponibles à la réunion suivante	3

Contenu du rapport	
- la direction modifie unilatéralement et sans concertation le contenu des rapports	2
- le rapport mentionne des informations à caractère trop sensible selon l'employeur	1
- discussion quant à savoir quels points du rapport peuvent être repris ou non dans la communication au personnel	1
- discussion sur le fait de mentionner ou non des noms dans le rapport	3
- le contenu du rapport est trop subjectif selon la direction ou ne reflète pas objectivement le contenu des discussions	2
- le compte-rendu est trop détaillé selon la direction, en reprenant mot à mot les discussions, interprétation du concept « un résumé fidèle des débats » (loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, art. 84)	2

Approbation	
- important retard dans l'approbation des rapports, l'approbation donne lieu à d'interminables discussions, certains rapports ne sont finalement jamais approuvés	5
- l'approbation se fait attendre des mois du fait de l'absence du CEO – président du conseil d'entreprise	1
- les rapports ne sont pas signés pour approbation	2

Règlement d'ordre intérieur : 22 dossiers

Nature des remarques	Nombre de dossiers
- le conseil d'entreprise n'a pas établi de règlement d'ordre intérieur (dans certaines entreprises les membres sont satisfaits du fonctionnement actuel du conseil d'entreprise et ont décidé en connaissance de cause de ne pas établir de règlement d'ordre intérieur)	13
- les discussions sur l'établissement ou l'adaptation du règlement d'ordre intérieur ne sont pas encore terminées	3
- le règlement d'ordre intérieur est largement dépassé	6

Autres problèmes liés au fonctionnement du conseil d'entreprise : 47 dossiers

Nature des remarques	Nombre de dossiers
Dialogue difficile au sein du conseil d'entreprise	
- l'employeur ne fournit que le strict minimum d'informations légales obligatoires	1
- l'employeur considère le conseil d'entreprise comme un mal nécessaire	1
- des membres du conseil d'entreprise ne se sentent pas pris au sérieux, il n'est tenu aucun compte des engagements pris	3
- des réunions sont fréquemment reportées	2
- il n'est tenu qu'un nombre très limité de réunions par an	18
- des membres de la direction sont fréquemment absents aux réunions	1
- manque d'intérêt et peu d'apport des délégués des travailleurs	2
- méfiance à l'égard de la direction	1
Temps nécessaire et facilités	
- divergences de vues sur le temps et les moyens dont doivent disposer les membres pour exercer leur mandat ; le secrétaire ne dispose pas du temps nécessaire pour rédiger ses rapports et doit y consacrer une partie de ses loisirs	5

- le planning de travail ne tient pas compte des réunions du conseil d'entreprise, des membres effectifs éprouvent des difficultés à être présents aux réunions	3
- les délégués des travailleurs ne reçoivent pas la possibilité de tenir une réunion préparatoire	1
Archives du conseil d'entreprise	
- les rapports du conseil d'entreprise sont conservés à la direction	1
Composition du conseil d'entreprise	
- la délégation de l'employeur compte plus de membres que le nombre de délégués des travailleurs	1
Déroulement des réunions	
- des points de l'ordre du jour sont toujours reportés	3
- peu de points à l'ordre du jour ; tout est discuté sous un point « divers »	1
Législation sur l'emploi des langues	
- tous les documents sont établis en français et les réunions se déroulent dans cette langue (en région flamande)	1
- usage fréquent de documents rédigés en anglais	6
Autres compétences du conseil d'entreprise	
- discussions qui s'éternisent sur l'adaptation du règlement de travail	2
- restructuration et réorganisation du travail effectuées sans information sérieuse ni concertation au sein du conseil d'entreprise	1
- le conseil d'entreprise n'a pas été informé de la fermeture temporaire d'une division ; l'information a été directement transmise à l'ensemble du personnel	1
Conseil d'entreprise et Comité	
- pas de création d'un conseil d'entreprise dans une entreprise de moins de 100 travailleurs	4

8.8. Plaintes

En 2011, la cellule organisation professionnelle a reçu 22 plaintes. Le contenu de ces plaintes peut se résumer comme suit :

Plaintes relatives à l'information économique et financière (11 dossiers) ***INFORMATION ANNUELLE***

Contenu

- pas d'information annuelle ;
- mise à jour de l'information de base incomplète ;
- les comptes annuels consolidés n'ont pas été communiqués.

Délais

- la discussion a eu lieu après l'assemblée générale des actionnaires ;
- les documents ont été transmis tardivement.

INFORMATION PERIODIQUE

- le conseil d'entreprise ne reçoit aucune information périodique ;
- aucune donnée financière ni comparaison avec les chiffres du budget ;
- information insuffisante (problème des informations boursières à caractère sensible dans les sociétés cotées en bourse) .

INFORMATION OCCASIONNELLE

- les travailleurs demandent plus de clarté sur l'avenir de leur entreprise ;
- information insuffisante lors de la cession d'une partie de l'entreprise à une société nouvellement constituée.

AUTRES

- la totalité de l'information a été considérée comme confidentielle.

Plaintes relatives aux rapports du conseil d'entreprise (2 dossiers)

- le rapport est établi par l'employeur lui-même ;
- le rapport du conseil d'entreprise est trop succinct, divergences de vues sur le contenu du rapport (interprétation de la notion de « résumé fidèle des débats »).

Plaintes relatives à la composition du conseil d'entreprise (3 dossiers)

- la délégation de l'employeur compte plus de membres que le nombre de délégués des travailleurs ;
- la délégation patronale comprend des personnes qui ne sont pas reprises dans la liste des fonctions de direction ;
- présence d'un consultant externe dans la délégation patronale.

Plaintes d'ordre général relatives au fonctionnement du conseil d'entreprise (3 dossiers)

- plaintes formulées en termes généraux sur le manque de concertation sociale et de dialogue au sein du conseil d'entreprise :
 - o « méfiance entre délégués de l'employeur et des travailleurs » ;
 - o « relations tendues entre direction et travailleurs au conseil d'entreprise » ;
 - o « les questions et remarques des travailleurs restent sans réponse ».

Plaintes spécifiques relatives au fonctionnement du conseil d'entreprise (3 dossiers)

- pas de réunions mensuelles (le règlement d'ordre intérieur prévoit une réunion du conseil d'entreprise tous les deux mois) ;
- seulement quelques réunions par an ;
- le conseil d'entreprise n'est pas informé à temps et correctement ni consulté dans le cas de modifications dans l'organisation du travail (CCT n°9, art. 3 et 10 – 2 dossiers) ;
- ni concertation préalable ni information lors de modification dans la gestion du personnel ;
- placement de caméras de surveillance sans concertation préalable en conseil d'entreprise ;
- emploi des langues au conseil d'entreprise (trop de documents sont établis en anglais).

8.9. Conseils d'entreprise : aperçu des résultats des contrôles

Ce chapitre a pour objet de donner un aperçu des constatations faites lors des 803 contrôles effectués (tous contrôles, y compris plaintes, assistance aux réunions et demandes d'intervention).

Lors de ces contrôles le fonctionnement du conseil d'entreprise a été évalué sous tous ses aspects :

- les membres du conseil d'entreprise ont-ils reçu les informations prescrites dans les délais prévus (chapitre 9.5) ?
- le réviseur d'entreprise a-t-il été désigné selon la procédure prévue ; a-t-il transmis son rapport de certification dans les délais impartis et fourni suffisamment d'explications sur les informations (chapitre 9.6) ?
- les autres compétences du conseil d'entreprise ont-elles été respectées ?
- le conseil d'entreprise a-t-il fonctionné comme prescrit (réunions mensuelles, rapports, composition, existence d'un règlement d'ordre intérieur, ...) ?

Evolution des résultats des contrôles de 2007 à 2011

	en ordre		pas en ordre		nombre de contrôles
2007	723	56,3%	562	43,7%	1285
2008	741	61,3%	468	38,7%	1209
2009	509	54,9%	418	45,1%	927
2010	524	65,3%	279	34,7%	803
2011	553	62,3%	334	37,7%	887

Résultats des contrôles effectués en 2011

	observations			résultats des contrôles		
	AR 1973	réviseur	fonctionnement	en ordre	observations	contrôles
existants	235 27,3%	38 4,4%	117 13,6%	541 62,8%	321 37,2%	770
nouveaux	8 32,0%	4 16,0%	9 36,0%	12 48,0%	13 52,0%	33
	243 27,4%	42 4,7%	126 14,2%	553 62,3%	334 37,7%	803

par région	observations			résultats des contrôles		
	AR 1973	réviseur	fonctionnement	en ordre	observations	contrôles
Région bruxelloise	34 23,1%	4 2,7%	38 25,9%	83 56,5%	64 45,3%	144
Région flamande	161 31,5%	31 6,1%	48 9,4%	319 62,4%	192 37,6%	438
Région wallonne	48 21,0%	7 3,1%	40 17,5%	151 65,9%	78 34,1%	221
	243 27,4%	42 4,7%	126 14,2%	553 62,3%	334 37,7%	803

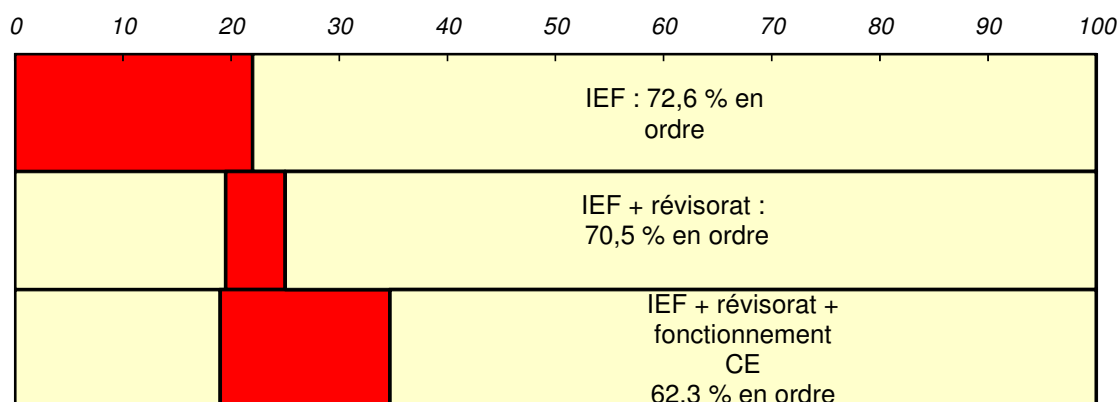
par taille	observations			résultats des contrôles		
	AR 1973	réviseur	fonctionnement	en ordre	observations	contrôles
1 – 99	33 30,3%	6 5,5%	14 12,8%	67 61,5%	42 38,5%	99
100 – 199	86 27,4%	20 6,4%	50 15,9%	191 60,8%	123 39,2%	308
200 – 499	88 30,6%	7 2,4%	40 13,9%	176 61,1%	112 38,9%	258
500 – 999	20 17,2%	5 4,3%	10 8,6%	86 74,1%	30 25,9%	68
1000 et plus	16 26,7%	4 6,7%	12 20,0%	33 55,0%	27 45,0%	70
	243 27,4%	42 4,7%	126 14,2%	553 62,3%	334 37,7%	803

Dans 553 (soit 62,3%) des entreprises contrôlées, aucune observation n'a dû être formulée sur le fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 334 entreprises (soit 74,7%), une ou plusieurs lacunes ont été constatées :

- 243 entreprises dans lesquelles l'arrêté royal du 27 novembre 1973 n'a pas été correctement appliqué :
 - dans 176 entreprises, seule l'information n'a pas été transmise correctement ;
 - dans 55 dossiers, d'autres observations ont également été formulées concernant l'intervention du réviseur ou le fonctionnement du conseil d'entreprise.

- dans 91 entreprises, l'information a été fournie correctement, mais des remarques ont été formulées sur le fonctionnement des conseils d'entreprise, l'intervention du réviseur ou le respect d'autres compétences du conseil d'entreprise.



8.10. Compétences complémentaires du CPPT

Pour les entreprises où aucun conseil d'entreprise n'a été constitué, la loi du 23 avril 2008 a conféré au Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT), un certain nombre de compétences complémentaires d'information et de consultation. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur doit fournir au CPPT une information de base en matière économique et financière. Cette information comprend une information de base et une information annuelle. Leur contenu est défini par les articles 65bis à 65novies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'information de base doit être communiquée dans les deux mois suivant les élections sociales et doit comprendre les éléments suivant :

1. le statut de l'entreprise ;
2. la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché ;
3. la production et à la productivité ;
4. le programme et les perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

L'information économique et financière à fournir aux membres du CPPT doit comporter les informations suivantes :

1. les comptes annuels (bilan, compte de résultats, rapport explicatif et bilan social) ;
2. le rapport du conseil d'administration ;
3. le rapport du commissaire.

La cellule organisation professionnelle a effectué en 2011, **257 contrôles** relatifs à l'application des articles 65bis à 65novies de la loi relative au bien-être des travailleurs.

Résultats des contrôles CPPT 2011 (257 contrôles)

*	87 aucune IEF (33,9%)					
*	14 info de base	➤	5 info de base orale	→	2 info limitée	
	pas d'info annuelle			→	3 tous les points discutés	
		➤	9 info de base écrite	→	9 info de base en ordre	
*	33 pas d'info de base mais info annuelle	➤	9 info annuelle incomplète			
		➤	24 info annuelle en ordre			
*	135 info de base et annuelle	➤	11 info de base orale	→	3 info de base limitée	✓ 1 info annuelle incomplète
				→	8 tous les points discutés	✓ 2 info annuelle complète
		➤	11 info de base écrite	→	8 info de base incomplète	✓ 8 info annuelle incomplète
				→	104 info de base en ordre	✓ 1 info annuelle incomplète
						7 info annuelle complète
						✓ 3 info annuelle incomplète
						✓ 101 (39,3%) info de base écrite et info annuelle suffisantes

Résultats des contrôles CPPT 2010 (426 contrôles)

*	120 aucune IEF (28%)					
*	44 info de base	➤	19 info de base orale	→	10 info limitée	
	pas d'info annuelle			→	9 tous les points discutés	
		➤	25 info de base écrite	→	4 info incomplète	
				→	21 info de base en ordre	
*	35 pas d'info de base mais info annuelle	➤	7 info annuelle incomplète			
		➤	28 info annuelle en ordre			
*	227 info de base et annuelle	➤	41 info de base orale	→	5 info de base limitée	✓ 5 info annuelle complète
				→	36 tous les points discutés	✓ 36 info annuelle complète
		➤	18 info de base écrite	→	15 info de base incomplète	✓ 15 info annuelle complète
				→	171 info de base en ordre	✓ 6 info annuelle incomplète
						✓ 165 (39%) info de base écrite et info annuelle suffisantes

AUCUNE INFORMATION

Dans 87 entreprises, au moment du contrôle, aucune information économique et financière n'avait encore été transmise aux délégués au CPPT.

INFORMATION DE BASE

Dans 137 entreprises, l'information a bien été discutée au CPPT.

Dans 16 entreprises la discussion de l'information de base s'est uniquement effectuée oralement.

Bien que la loi du 23 avril 2008 ne prévoit pas expressément que l'information de base doive être consignée dans un rapport écrit et dans certains documents spécifiques (comme dans l'arrêté royal du 27 novembre 1973), l'Inspection insiste néanmoins auprès des employeurs pour qu'ils communiquent l'information de base dans un rapport écrit.

Dans 121 entreprises, l'information de base a bien été communiquée par écrit :

- dans 113 dossiers le contenu de l'information de base a été jugé suffisant.
- dans 8 entreprises l'employeur a été mis en demeure de compléter l'information de base ; les éléments manquants étaient les suivants (par ordre décroissant) :
 - l'évolution des prix de revient et prix de vente
 - la position sur le marché
 - les possibilités et les difficultés en matière de concurrence
 - le chiffre d'affaires et son évolution sur cinq ans
 - les perspectives d'avenir
 - le nom des concurrents
 - les débouchés
 - la commercialisation des produits
 - l'information sur la production et la productivité
 - les moyens de financement

INFORMATION ANNUELLE

Dans 156 entreprises, l'information annuelle a été discutée lors d'une réunion du CPPT :

- dans 134 entreprises les membres du CPPT ont reçu les informations prescrites (les comptes annuels et l'aperçu annuel)
- dans 22 entreprises cette information était incomplète.

Contrairement à l'obligation d'information des conseils d'entreprise, la loi d'avril 2008 n'a pas prévu que l'information de base doit être mise à jour annuellement. Il a été constaté lors des contrôles que l'information de base a été mise à jour dans 194 entreprises. Dans 68 entreprises cette mise à jour n'a pas été effectuée.

INFORMATION DE BASE ET ANNUELLE

Dans 101 entreprises (**ou 39,3%**), tant l'information de base que l'information annuelle ont été estimées suffisantes.

Nombre de conseils d'entreprise fin 2011

		Description NACE-BEL 2008	Tous CE		Effectif + 100		Effectif 50-100		Nouveaux CE	
Secteur 1	01	Culture et production animale, chasse	18	7	14	5	4	2		
	02	Sylviculture et exploitation forestière								
	03	Pêche et aquaculture								
	05	Extraction de houille et de lignite								
	06	Extraction d'hydrocarbures								
	07	Extraction de minerais métalliques								
	08	Autres industries extractives		11		9		2		
	09	Services de soutien aux industries extractives								
Secteur 2	10	Industries alimentaires	202	169	172	143	12	10	18	16
	11	Fabrication de boissons		28		24		2		2
	12	Fabrication de produits à base de tabac		5		5				
Secteur 3	13	Fabrication de textiles	83	68	62	51	15	11	6	6
	14	Industrie de l'habillement		12		9		3		
	15	Industrie du cuir et de la chaussure		3		2		1		
Secteur 4	16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles)	21		15		4		2	
Secteur 5	17	Industrie du papier et du carton	73	43	63	38	6	4	4	1
	18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		30		25		2		3
Secteur 6	19	Cokéfaction et raffinage	152	9	135	8	7		10	1
	20	Industrie chimique		114		100		7		7
	21	Industrie pharmaceutique		29		27				2
Secteur 7	22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	77		54		15		8	
Secteur 8	23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	72		58		9		5	
Secteur 9	24	Métallurgie	60		50		4		6	
Secteur 10	25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	98		75		11		12	
Secteur 11	26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	141	35	113	26	10	2	18	7
	27	Fabrication d'équipements électriques		40		34		1		5
	28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.		66		53		7		6
Secteur 12	29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	66	58	57	52	5	3	4	3
	30	Fabrication d'autres matériels de transport		8		5		2		1
Secteur 13	31	Fabrication de meubles	57	25	43	20	9	5	5	
	32	Autres industries manufacturières		13		9		2		2
	33	Réparation et installation de machines et d'équipements		19		14		2		3
Secteur 14	35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	83	18	65	14	3		15	4
	36	Captage, traitement et distribution d'eau								
	37	Collecte et traitement des eaux usées		2		2				
	38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération		13		11				2
	39	Dépollution et autres services de gestion des déchets		1		1				
	41	Construction de bâtiments; promotion immobilière		2		1				1
	42	Génie civil		10		7		1		2
	43	Travaux de construction spécialisés		37		29		2		6
Secteur 15	45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	418	48	307	32	30	8	81	8
	46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		231		168		20		43
	47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		136		107		2		30

Secteur 16	49	Transports terrestres et transport par conduites	185	72	132	54	10	5	43	13
	50	Transports par eau		3		2		1		
	51	Transports aériens		6		5				1
	52	Entreposage et services auxiliaires des transports		98		65		4		29
	53	Activités de poste et de courrier		6		6				
Secteur 17	55	Hébergement	56	36	40	24	5	4	11	8
	56	Restauration		20		16		1		3
Secteur 18	58	Édition	90	18	67	14	5	2	18	2
	59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale		5		4		1		
	60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision		4		3		1		
	61	Télécommunications		13		11				2
	62	Programmation, conseil et autres activités informatiques		42		29		1		12
	63	Services d'information		8		6				2
Secteur 19	64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	102	52	87	44	5	1	10	7
	65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires		34		32		2		
	66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance		16		11		2		3
Secteur 20	68	Activités immobilières	201	4	151	3	10		40	1
	69	Activités juridiques et comptables		6		5				1
	70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion		22		18				4
	71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques		34		26		3		5
	72	Recherche-développement scientifique		13		13				
	73	Publicité et études de marché		6		6				
	74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques		2		1		1		
	75	Activités vétérinaires		3		3				
	77	Activités de location et location-bail		12		7		1		4
	78	Activités liées à l'emploi		15		9				6
	79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes		6		5				1
	80	Enquêtes et sécurité		6		5				1
	81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage		42		31		3		8
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises		30		19		2		9	
Secteur 21	84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	52		46		0		6	
Secteur 22	85	Enseignement	273		243		0		6	
Secteur 23	86	Activités pour la santé humaine	503	189	400	169	12	4	91	16
	87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement		158		122		4		32
	88	Action sociale sans hébergement		156		109		4		43
Secteur 24	90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	79	6	56	5	6	1	17	
	91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles		3		3				
	92	Organisation de jeux de hasard et d'argent		8		5		2		1
	93	Activités sportives, récréatives et de loisirs		6		4				2
	94	Activités des organisations associatives		37		23		1		13
	95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques		5		5				
	96	Autres services personnels		14		11		2		1
			3162		2505		207		450	

Nombre de contrôles effectués en 2011

<i>par secteur</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	nombre de CE 31/12/2009
secteur 1	5	27,8%	5	18
secteur 2	55	27,2%	54	202
secteur 3	27	32,5%	26	83
secteur 4	6	28,6%	6	21
secteur 5	29	39,7%	28	73
secteur 6	50	32,9%	49	152
secteur 7	22	28,6%	22	77
secteur 8	12	16,7%	12	72
secteur 9	12	20,0%	12	60
secteur 10	31	31,6%	31	98
secteur 11	37	26,2%	37	141
secteur 12	18	27,3%	17	66
secteur 13	14	24,6%	14	57
secteur 14	24	28,9%	21	83
secteur 15	109	26,1%	103	418
secteur 16	39	21,1%	37	185
secteur 17	11	19,6%	11	56
secteur 18	22	24,4%	22	90
secteur 19	37	36,3%	37	102
secteur 20	62	30,8%	60	201
secteur 21	16	30,8%	15	52
secteur 22	92	33,7%	90	273
secteur 23	143	28,4%	140	503
secteur 24	14	17,7%	14	79
	887	28,1%	863	3162

Résultats des contrôles 2011

par secteur	en ordre		observations		nombre de contrôles
secteur 1	3	60,0%	2	40,0%	5
secteur 2	43	78,2%	12	21,8%	55
secteur 3	21	77,8%	6	22,2%	27
secteur 4	3	50,0%	3	50,0%	6
secteur 5	21	72,4%	8	27,6%	29
secteur 6	31	62,0%	19	38,0%	50
secteur 7	16	72,7%	6	27,3%	22
secteur 8	10	83,3%	2	16,7%	12
secteur 9	8	66,7%	4	33,3%	12
secteur 10	20	64,5%	11	35,5%	31
secteur 11	25	67,6%	12	32,4%	37
secteur 12	11	61,1%	7	38,9%	18
secteur 13	7	50,0%	7	50,0%	14
secteur 14	16	66,7%	8	33,3%	24
secteur 15	59	54,1%	50	45,9%	109
secteur 16	14	35,9%	25	64,1%	39
secteur 17	6	54,5%	5	45,5%	11
secteur 18	14	63,6%	8	36,4%	22
secteur 19	23	62,2%	14	37,8%	37
secteur 20	39	62,9%	23	37,1%	62
secteur 21	9	56,3%	7	43,8%	16
secteur 22	63	68,5%	29	31,5%	92
secteur 23	83	58,8%	60	42,0%	143
secteur 24	8	57,1%	6	42,9%	14
	553	62,3%	334	37,7%	887

Contenu de l'information de base

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	1	20,0%	4	80,0%	0	0,0%
secteur 2	53	1	1,9%	50	94,3%	2	3,8%
secteur 3	27	0	0,0%	25	92,6%	2	7,4%
secteur 4	5	0	0,0%	4	80,0 %	1	20,0%
secteur 5	27	0	0,0%	25	92,6%	2	7,0%
secteur 6	44	0	0,0%	41	93,2%	3	6,8%
secteur 7	22	0	0,0%	20	90,9%	2	9,1%
secteur 8	10	0	0,0%	9	90,0%	1	10,1%
secteur 9	9	0	0,0%	8	88,9%	1	11,1%
secteur 10	30	0	0,0%	28	93,3%	2	6,7%
secteur 11	34	0	0,0%	33	97,1%	1	2,9%
secteur 12	17	0	0,0%	15	88,2%	2	11,8%
secteur 13	13	1	7,7%	9	69,2%	3	23,1%
secteur 14	22	0	0,0%	22	100 %	0	0,0%
secteur 15	101	3	3,0%	87	86,1%	11	10,9%
secteur 16	36	2	5,6%	32	88,9%	2	5,6%
secteur 17	9	0	0,0%	8	88,9%	1	11,1%
secteur 18	21	0	0,0%	20	95,2%	1	4,8%
secteur 19	25	0	0,0%	23	92,0%	2	8,0%
secteur 20	52	3	5,8%	49	94,2%	0	0,0%
secteur 21	12	0	0,0%	12	100 %	0	0,0%
secteur 22	83	3	3,6%	79	95,2%	1	1,2%
secteur 23	127	3	2,4%	122	96,1%	2	1,6%
secteur 24	13	0	0,0%	13	100 %	0	5,0%
	797	17	2,1%	738	92,6%	42	5,3%

Conditions de forme de l'information de base

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	1	20,0%	4	80,0%	0	0,0%
secteur 2	53	1	1,9%	52	98,1%	0	0,0%
secteur 3	27	0	0,0%	27	100 %	0	0,0%
secteur 4	5	0	0,0%	5	100 %	0	0,0%
secteur 5	27	0	0,0%	26	96,3%	1	3,7%
secteur 6	44	0	0,0%	43	97,7%	1	2,3%
secteur 7	22	0	0,0%	21	95,5%	1	4,5%
secteur 8	10	0	0,0%	10	100 %	0	0,0%
secteur 9	9	0	0,0%	7	77,8%	2	22,2%
secteur 10	30	0	0,0%	29	96, %	1	3,3%
secteur 11	34	0	0,0%	33	97,1%	1	2,9%
secteur 12	17	0	0,0%	17	100%	0	0,0%
secteur 13	13	1	7,7%	11	84,6%	1	7,7%
secteur 14	22	0	0,0%	19	86,4%	3	13,6%
secteur 15	101	3	3,0%	94	93,1%	4	4,0%
secteur 16	36	2	5,6%	32	88,9%	2	5,6%
secteur 17	9	0	0,0%	9	100 %	0	0,0%
secteur 18	21	0	0,0%	21	100 %	0	0,0%
secteur 19	25	0	0,0%	25	100 %	0	0,0%
secteur 20	52	3	5,8%	46	88,5%	3	5,8%
secteur 21	12	0	0,0%	12	100 %	0	0,0%
secteur 22	83	3	3,6%	73	88,0%	7	8,4%
secteur 23	127	3	2,4%	119	93,7%	5	3,9%
secteur 24	13	0	0,0%	12	92,3%	1	7,7%
	797	17	2,1%	747	93,7%	33	4,1%

Contenu de l'information annuelle

Par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	4	80,0%	1	20,0%
secteur 2	55	0	0,0%	51	92,7%	4	7,3%
secteur 3	27	0	0,0%	25	92,6%	2	7,4%
secteur 4	6	0	0,0%	5	83,3%	1	16,7%
secteur 5	29	0	0,0%	26	89,7%	3	10,3%
secteur 6	46	0	0,0%	43	93,5%	3	6,5%
secteur 7	22	0	0,0%	19	86,4%	3	13,6%
secteur 8	12	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%
secteur 9	12	0	0,0%	10	83,3%	2	16,7%
secteur 10	31	0	0,0%	28	90,3%	3	9,7%
secteur 11	36	0	0,0%	34	94,4%	2	5,6%
secteur 12	17	0	0,0%	15	88,2%	2	11,8%
secteur 13	13	1	7,7%	9	69,2%	3	23,1%
secteur 14	22	0	0,0%	19	86,4%	3	13,6%
secteur 15	106	1	0,9%	91	85,8%	14	13,2%
secteur 16	37	1	2,7%	33	89,2%	3	8,1%
secteur 17	11	0	0,0%	8	72,7%	3	27,3%
secteur 18	22	0	0,0%	20	90,9%	2	9,1%
secteur 19	35	0	0,0%	30	85,7%	5	14,3%
secteur 20	56	2	3,6%	53	94,6%	1	1,8%
secteur 21	16	0	0,0%	16	100 %	0	0,0%
secteur 22	88	5	5,7%	80	90,9%	3	3,4%
secteur 23	134	0	0,0%	123	91,8%	11	8,2%
secteur 24	13	0	0,0%	13	90,0%	0	10,0%
	851	10	1,2%	766	90,0%	75	8,8%

Conditions de forme de l'information annuelle

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	5	100 %	0	0,0%
secteur 2	55	0	0,0%	53	96,4%	2	3,6%
secteur 3	27	0	0,0%	26	96,3%	1	3,7%
secteur 4	6	0	0,0%	4	66,7%	2	33,3%
secteur 5	29	0	0,0%	27	93,1,%	2	6,9%
secteur 6	46	0	0,0%	43	93,5%	3	6,5%
secteur 7	22	0	0,0%	20	90,9%	2	9,1%
secteur 8	12	0	0,0%	12	100 %	0	0,0%
secteur 9	12	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%
secteur 10	31	0	0,0%	27	87,1%	4	12,9%
secteur 11	36	0	0,0%	34	94,4%	2	5,6%
secteur 12	17	0	0,0%	17	100 %	0	0,0%
secteur 13	13	1	7,7%	11	84,6%	1	7,7%
secteur 14	22	0	0,0%	19	86,4%	3	13,6%
secteur 15	106	1	0,9%	97	91,5%	8	7,5%
secteur 16	37	1	2,7%	33	89,2%	3	8,1%
secteur 17	11	0	0,0%	11	100 %	0	0,0%
secteur 18	22	0	0,0%	20	90,9%	2	9,1%
secteur 19	35	0	0,0%	35	100 %	0	0,0%
secteur 20	56	2	3,6%	49	87,5%	5	8,9%
secteur 21	16	0	0,0%	14	87,5%	2	12,5%
secteur 22	88	5	5,7%	79	89,8%	4	4,5%
secteur 23	134	0	0,0%	121	90,3%	13	9,7%
secteur 24	13	0	0,0%	11	84,6%	2	15,4%
	851	10	1,2%	779	91,5%	62	7,3%

Contenu de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	5	100 %	0	0,0%
secteur 2	55	0	0,0%	54	98,2%	1	1,8%
secteur 3	27	1	3,7%	25	92,6%	1	3,7%
secteur 4	6	0	0,0%	5	83,3%	1	16,7%
secteur 5	29	1	3,4%	27	93,1%	1	3,4%
secteur 6	46	1	2,2%	40	87,0%	5	10,9%
secteur 7	22	0	0,0%	22	100 %	0	0,0%
secteur 8	12	0	0,0%	12	100 %	0	0,0%
secteur 9	12	0	0,0%	11	91,7%	1	8,3%
secteur 10	31	1	3,2%	23	74,2%	7	22,6%
secteur 11	36	1	2,8%	35	97,2%	0	0,0%
secteur 12	17	0	0,0%	15	88,2%	2	11,8%
secteur 13	13	1	7,7%	11	84,6%	1	7,7%
secteur 14	22	1	4,5%	17	77,3%	4	18,2%
secteur 15	106	5	4,7%	90	84,9%	11	10,4%
secteur 16	37	4	10,8%	28	75,7%	5	13,5%
secteur 17	11	0	0,0%	11	100 %	0	0,0%
secteur 18	22	2	9,1%	19	86,4%	1	4,5%
secteur 19	35	1	2,9%	33	94,3%	1	2,9%
secteur 20	56	7	12,5%	45	80,4%	4	7,1%
secteur 21	16	0	0,0%	16	100 %	0	0,0%
secteur 22	88	10	11,4%	76	86,4%	2	2,3%
secteur 23	134	14	10,4%	111	82,8%	9	6,7%
secteur 24	13	0	0,0%	11	84,6%	2	15,4%
	851	50	5,9%	742	87,2%	59	6,9%

Conditions de forme de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	5	100 %	0	0,0%
secteur 2	55	0	0,0%	53	96,4%	2	3,6%
secteur 3	27	1	3,7%	24	88,9%	2	7,4%
secteur 4	6	0	0,0%	6	100 %	0	0,0%
secteur 5	29	1	3,4%	28	96,6%	0	0,0%
secteur 6	46	1	2,2%	44	95,7%	1	2,2%
secteur 7	22	0	0,0%	22	100 %	0	0,0%
secteur 8	12	0	0,0%	12	100 %	0	0,0%
secteur 9	12	0	0,0%	12	100 %	0	0,0%
secteur 10	31	1	3,2%	30	96,8%	0	0,0%
secteur 11	36	1	2,8%	33	91,7%	2	5,6%
secteur 12	17	0	0,0%	17	100 %	0	0,0%
secteur 13	13	1	7,7%	11	84,6%	1	7,7%
secteur 14	22	1	4,5%	21	95,5%	0	0,0%
secteur 15	106	5	4,7%	97	91,5%	4	3,8%
secteur 16	37	4	10,8%	33	89,2%	0	0,0%
secteur 17	11	0	0,0%	10	90,9%	1	9,1%
secteur 18	22	2	9,1%	19	86,4%	1	4,5%
secteur 19	35	1	2,9%	34	97,1%	0	0,0%
secteur 20	56	7	12,5%	47	83,9%	2	3,6%
secteur 21	16	0	0,0%	16	100 %	0	0,0%
secteur 22	88	10	11,4%	78	88,6%	0	0,0%
secteur 23	134	14	10,4%	114	85,1%	6	4,5%
secteur 24	13	0	0,0%	13	100 %	0	0,0%
	851	50	5,9%	779	91,5%	22	2,6%

Réviseur – procédure de nomination

par secteur	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entreprise avec réviseur	procédure de nomination	
					respectée	pas respectée
secteur 1	5	0	0	5	5	0
secteur 2	55	0	0	55	54	1
secteur 3	27	0	0	27	26	1
secteur 4	6	0	0	6	6	0
secteur 5	29	0	0	29	29	0
secteur 6	46	0	0	46	45	1
secteur 7	22	0	0	22	22	0
secteur 8	12	0	0	12	12	0
secteur 9	12	0	0	12	12	0
secteur 10	31	0	0	31	29	2
secteur 11	36	0	1	35	34	1
secteur 12	17	0	0	17	17	0
secteur 13	13	0	0	13	13	0
secteur 14	22	0	0	22	21	1
secteur 15	106	0	0	106	101	5
secteur 16	37	0	0	37	35	2
secteur 17	11	0	0	10	10	0
secteur 18	22	0	0	22	22	0
secteur 19	35	0	0	35	35	0
secteur 20	56	0	2	54	53	1
secteur 21	16	0	0	16	14	2
secteur 22	88	85	0	4	4	0
secteur 23	134	1	0	133	132	1
secteur 24	13	0	0	13	13	0
	851	86	3	762	744	18

Réviseur - présence

<i>par secteur</i>	entreprise avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE	
		oui	non	oui	non
secteur 1	5	1	4	5	0
secteur 2	55	21	34	55	0
secteur 3	27	12	15	27	0
secteur 4	6	2	4	6	0
secteur 5	29	9	20	29	0
secteur 6	46	17	29	46	0
secteur 7	22	3	19	22	0
secteur 8	12	4	8	11	1
secteur 9	12	5	7	11	1
secteur 10	31	7	24	30	1
secteur 11	35	11	24	33	2
secteur 12	17	6	11	17	0
secteur 13	13	4	9	12	1
secteur 14	22	3	19	22	0
secteur 15	106	24	82	105	1
secteur 16	37	2	35	33	4
secteur 17	10	3	7	10	0
secteur 18	22	10	12	22	0
secteur 19	35	9	26	35	0
secteur 20	54	11	43	53	1
secteur 21	16	2	14	15	1
secteur 22	4	3	1	4	0
secteur 23	133	50	83	131	2
secteur 24	13	6	7	13	0
	762	225	537	747	15

Réviseur – rapport de certification

par secteur	entreprise avec réviseur	rapport de certification			
		pas de rapport	avant le CE	durant le CE	après le CE
secteur 1	5	0	3	2	0
secteur 2	55	2	45	8	0
secteur 3	27	0	23	4	0
secteur 4	6	0	4	2	0
secteur 5	29	1	26	2	0
secteur 6	46	0	37	9	0
secteur 7	22	0	18	4	0
secteur 8	12	0	8	3	1
secteur 9	12	1	6	5	0
secteur 10	31	2	26	31	0
secteur 11	35	1	32	2	0
secteur 12	17	0	13	4	0
secteur 13	13	1	11	1	0
secteur 14	22	0	18	4	0
secteur 15	106	1	86	19	0
secteur 16	37	4	26	7	0
secteur 17	10	0	4	6	0
secteur 18	22	0	21	1	0
secteur 19	35	0	23	12	0
secteur 20	54	1	43	10	0
secteur 21	16	0	10	6	0
secteur 22	4	0	2	2	0
secteur 23	133	5	106	21	1
secteur 24	13	0	12	1	0
	762	19	603	138	2

Chapitre 9 : Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)

Les activités du réseau en 2011 sont restées en grande partie inchangées par rapport aux années précédentes. Elles comprennent :

Dossiers relatifs au contrôle des entreprises étrangères

Cette cellule poursuit comme objectif la lutte contre la concurrence déloyale exercée par les entreprises étrangères et l'occupation des travailleurs étrangers à des prix qui constituent un dumping social.

La tâche de la cellule est donc de mieux structurer le contrôle des entreprises étrangères plus particulièrement en effectuant un nombre suffisant de contrôles dans les entreprises étrangères prestataires de service, et en cherchant à augmenter la pertinence et l'efficacité de ces contrôles.

Il incombe à la cellule de transmettre aux contrôleurs des directions son *knowhow* en matière de contrôle des entreprises étrangères, et de les faire bénéficier de son expertise en leur fournissant assistance en ce domaine.

La coordination des dossiers transrégionaux

On vise ici le contrôle et/ou la coordination des dossiers de fraude sociale à grande échelle, sous forme de montages d'entreprises qui sont établies ou opèrent dans différentes directions ou régions.

9.1. COVRON

9.1.1. Objectif de la cellule

Depuis plusieurs années les services d'inspection constatent une augmentation constante de l'activité des entreprises étrangères en Belgique. Ce phénomène va souvent de pair avec diverses formes de concurrence déloyale. On peut également considérer que dans de nombreux cas, ces entreprises se livrent à un véritable dumping social. On peut même parler dans certains cas de traite des êtres humains.

En ne respectant pas les conditions de travail et de rémunération en vigueur en Belgique, ces entreprises s'octroient un avantage évident par rapport à leurs homologues belges. Il apparaît souvent que ces entreprises pratiquent aussi la fraude sociale dans leur pays d'origine, ce qui favorise encore leur position concurrentielle vis-à-vis des entreprises belges.

Le réseau poursuit en conséquence sa tâche d'organiser de façon correcte les contrôles des entreprises étrangères, et de veiller à une exécution efficace de ceux-ci.

L'expertise acquise par le réseau bénéficie aux contrôleurs des directions générales, dont le rôle peut être accru par :

- la communication aux directions d'informations préalables aux actions
- l'appui assuré aux directions.

9.1.2. Comment le projet a-t-il été réalisé et organisé ?

9.1.2.1. Personnel

Quatre nouveaux contrôleurs sociaux ont été engagés pour le réseau en 2010.

Depuis septembre 2010 le réseau occupe 5 inspecteurs réseau et 15 contrôleurs sociaux pour les cinq régions de Flandre.

En Wallonie le réseau a été étendu au cours des années 2010 et 2011, et fonctionne à présent avec 3 inspecteurs réseau et 7 contrôleurs sociaux.

Plusieurs inspecteurs réseau collaborent également à des enquêtes organisées par la cellule « traite des êtres humains » ou par la cellule d'arrondissement.

9.1.2.2. Manuel

Le manuel portant sur la méthodique du contrôle, déjà actualisé en octobre 2008, a fait l'objet d'une nouvelle mise à jour en mai 2010 suite à l'entrée en vigueur du règlement européen 883/2004.

Ceci vaut aussi pour la traduction française, destinée au réseau Wallonie et aux directions francophones.

9.1.2.3. Formation

Dans le cadre de l'appui procuré aux directions pour les contrôles des entreprises étrangères exerçant des activités en Belgique, un cours a été inclus dans la formation permanente, qui expose la méthodique de contrôle à suivre pour réaliser les objectifs assignés aux directions.

9.1.3. Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux problèmes rencontrés ?

9.1.3.1. Rémunérations

Les conditions de rémunération relèvent toujours de la compétence des états nationaux, ce qui entraîne une concurrence croissante entre états membres.

La directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, fixe un « noyau dur » de dispositions contraignantes minimales obligatoires (en matière de salaire minimum, durée du travail etc.), qui doivent être respectées, dans chaque état membre, par les entreprises qui y prestent des services.

L'article 5 de la directive précitée vise les procédures et mesures à prendre afin de garantir les droits des travailleurs.

Il faut néanmoins constater que les rémunérations des travailleurs détachés se situent très souvent sous le niveau des salaires barémiques minimums belges.

On se trouve encore confronté à des employeurs étrangers qui estiment pouvoir payer leurs travailleurs détachés en Belgique en suivant les conditions de rémunération et de travail de leur pays d'origine.

Beaucoup d'employeurs étrangers payent une indemnité journalière (« per diem »), qui peut atteindre 60 € par jour-calendrier et est exempte d'impôts et de cotisations sociales dans le pays d'origine.

Ces indemnités journalières couvrent les frais de voyage et de séjour liés au détachement et ne font donc pas partie de la rémunération.

Certains employeurs essaient néanmoins très souvent d'assimiler ces indemnités à des rémunérations. Toutefois, se référant aux informations des services d'inspection des nouveaux états membres UE, le réseau n'accepte plus ce point de vue, de sorte que les contrôleurs réseau demandent la régularisation des rémunérations.

Les montants régularisés constituent un élément de rémunération en matière de respect des conventions collectives de travail.

Législation	Suites	Avertissement	Régularisation	PV	Total
Conventions collectives de travail	Constatations travailleurs montant	10	147	78	235
		100	1.074	1.241	2.415
			2.017.064 €	2.803.823 €	4.820.887 €

9.1.3.2. Délocalisation

On constate que des entrepreneurs belges mettent sur pied des constructions consistant à réduire leur propre personnel en Belgique et à créer une autre entreprise dans un des nouveaux Etats membres de l'UE.

Ce phénomène se manifeste surtout dans le secteur du transport international de marchandises, mais on le retrouve aussi dans d'autres secteurs : entreprises d'installations électriques, de constructions métalliques etc. La filiale étrangère engage des travailleurs qui sont ensuite détachés en Belgique, afin d'y travailler en soi-disant sous-traitance pour la maison mère belge.

Il importe d'examiner dans de tels cas si l'entreprise « délocalisée » exerce effectivement des activités *significatives* dans l'Etat où elle a été constituée. En effet on ne peut parler de détachement correct quand il ne s'agit que d'entreprises boîtes postales.

De tels montages paraissent à première vue intéressants du fait que les travailleurs détachés reçoivent le plus souvent un salaire inférieur à celui des collègues belges avec lesquelles ils travaillent.

En vertu de la directive européenne 96/71, le travailleur détaché ne bénéficie en effet que des droits résultant des dispositions qui constituent le noyau dur minimum obligatoire (entre autres les CCT rendues obligatoires), ce qui a pour effet qu'un travailleur local peut recevoir un salaire plus élevé ou bénéficier de meilleures conditions de travail sur base d'une CCT d'entreprise.

Cette manière de procéder réduit les coûts, mais il faut prendre aussi en compte d'autres frais spécifiques liés à l'occupation transfrontalière, tels les frais de voyage et de séjour, de sorte que si on respecte correctement les conditions de travail et de rémunérations belges, l'avantage se révèle finalement minime.

9.1.3.3. Infractions à la durée du travail

L'atout majeur de l'offre massive de travailleurs détachés est leur « flexibilité au travail ». Celle-ci se caractérise par des prestations hebdomadaires de 6 à même parfois 7 jours par semaine (souvent 60 heures par semaine), des prestations de nuit et les jours fériés en Belgique. Les heures supplémentaires sont très rarement payées avec le supplément légal.

Les dispositions nationales qui déterminent les temps de travail maximums et les temps de repos minimums appartiennent au noyau dur de la directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996. Il en résulte que le travailleur détaché a droit aux repos compensatoires et au supplément pour les heures supplémentaires prestées.

Des régularisations sont régulièrement effectuées dans cette matière.

Législation		Avertissements	Régularisations	PV	TOTAL
Loi sur le travail	constatations travailleurs montant	15	53	23	91
		64	111	331	506
			55.146 €	94.312€	149.458€

9.1.3.4. Problématique des commissions paritaires

Il est régulièrement constaté lors des contrôles que les entreprises étrangères ressortissent dans le pays où elles sont établies, à une commission paritaire autre que celle compétente en Belgique pour la même activité. Ainsi des entreprises néerlandaises ou allemandes peuvent relever du secteur du métal dans leur pays, mais relever du secteur de la construction pour la même activité en Belgique.

Cette situation est à la source de nombreuses discussions pour ce qui concerne les régularisations de salaire ou l'affiliation au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction. Le réseau détermine les barèmes salariaux applicables en fonction de la part d'activités exercées par les travailleurs détachés sur le sol belge.

9.1.3.5. Faux indépendants

La définition des concepts de « travailleur salarié » et « d'indépendant » n'est, dans la plupart des états membres, pas simple. Le problème est encore rendu plus aigu suite aux nombreuses prestations de services transfrontalières.

En matière de sécurité sociale, la qualification d'indépendant ou de travailleur salarié s'effectue par rapport au droit de l'état membre d'où est issu l'intéressé. Au niveau du droit du travail, la qualification de la relation de travail – indépendant ou salarié – s'effectue en fonction des dispositions légales du pays de travail, en l'espèce la Belgique.

Ceci signifie qu'un prestataire de services peut être à la fois travailleur salarié dans le pays où il exécute ses prestations, et indépendant dans son pays d'origine.

On constate lors des contrôles la présence de plus en plus fréquente de travailleurs détachés qui effectuent leurs tâches sous statut « d'indépendant ».

Une convention est établie simulant une collaboration avec un « indépendant », alors que dans les faits les travaux s'effectuent dans le cadre d'un lien de subordination. Il s'agit donc essentiellement de « faux indépendants ». Le but poursuivi est d'essayer d'échapper à tout contrôle en matière de droit du travail.

Le plus souvent l'intéressé lui-même ignore qu'il travaille sous le statut d'indépendant. Il a signé les yeux fermés un certain nombre de documents d'affiliation à une caisse d'assurances pour indépendants, dans une langue que dans la grande majorité des cas il ne comprend pas.

L'existence du lien de subordination est incompatible avec une convention conclue sur base de prestations en tant qu'indépendant, et exclut toute qualification de collaboration sous ce statut.

9.1.3.6. Fraude dans les documents

Il arrive parfois qu'au cours de contrôles de chantier, des contrôleurs constatent que des travailleurs étrangers occupés sur les lieux sont en possession de documents falsifiés : cartes d'identité, titres de séjour, A1, et à fortiori fiches de paie.

La filière des travailleurs brésiliens illégaux présentés comme « portugais » est déjà connue, mais ce n'est pas la seule. Lors de contrôles sur chantier on trouve également des travailleurs européens provenant d'Etats non encore membre de l'UE, occupés en Belgique avec de faux documents. On peut citer à titre d'exemple un réseau géré depuis l'Italie, qui envoyait en Belgique des travailleurs marocains en leur procurant de faux documents italiens.

9.1.3.7. Fraude au détachement

La réglementation relative au détachement poursuit un double objectif :

- garantir au travailleur détaché de continuer à bénéficier du régime de sécurité sociale de son pays d'origine afin d'éviter que des cotisations de sécurité sociale ne soient payées deux fois : règlement (CEE) n° 1408/71 et (CE) n° 883/04 ou accords bilatéraux ;
- assurer la protection du travailleur : directive 96/71/CE.

Le détachement ne répond pas toujours aux conditions du règlement (CEE) n° 1408/71 et 883/04 et de la directive 96/71/CE, entre autres parce que le travailleur détaché n'est pas occupé « habituellement » dans son pays d'origine, et qu'il n'a plus de lien organique avec son employeur.

Les organismes de sécurité sociale peuvent avoir une sérieuse présomption que les cotisations de sécurité sociale sont éludées, mais ont peu de moyens pour contrôler cette fraude dans le pays d'origine et d'y mettre fin. En effet, l'occupation a lieu en dehors des limites du pays d'origine, de sorte que ces institutions n'ont pas de pouvoir de contrôle.

Les autorités belges se trouvent plus ou moins démunies face aux détachements qui sont du point de vue sécurité sociale, contraires à la directive européenne. Un détachement irrégulier ne peut être annulé que par l'institution étrangère qui a permis le détachement (voir arrêt HERBOSCH-KIERE NV. – Cour européenne de Justice, 26/1/2006).

La Cour explicite dans cet arrêt la portée du certificat E101, notamment par ce qui suit :

« Aussi longtemps qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide par les autorités de l'État membre l'ayant délivré, le certificat E 101, délivré conformément à l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CEE) n° 2001/83 du Conseil, du 2 juin 1983, tel que modifié par le règlement (CEE) n° 2195/91 du Conseil, du 25 juin 1991, lie l'institution compétente et les juridictions de l'État membre dans lequel sont détachés les travailleurs.

Par conséquent, une juridiction de l'État membre d'accueil desdits travailleurs n'est pas habilitée à vérifier la validité d'un certificat E 101 en ce qui concerne l'attestation des éléments sur la base desquels un tel certificat a été délivré, notamment l'existence d'un lien organique, au sens de l'article 14, paragraphe 1, sous a), du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 2001/83, tel que modifié par le règlement n° 2195, lu en combinaison avec le point 1 de la décision n° 128 de la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants, du 17 octobre 1985, concernant l'application des articles 14 paragraphe 1 sous a) et 14 ter paragraphe 1 du règlement n° 1408/71, entre l'entreprise établie dans un État membre et les travailleurs qu'elle a détachés sur le territoire d'un autre État membre ».

L'annulation implique toutefois que l'employeur sera redevable de cotisations sociales dans le pays où est occupé le travailleur. Les travailleurs obtiendront peut-être des droits en Belgique en cas d'annulation du détachement, mais les cotisations ONSS ne seront peut-être jamais payées.

La fraude au détachement peut se décliner sous trois formes de fraude sociale :

a) La fraude aux cotisations

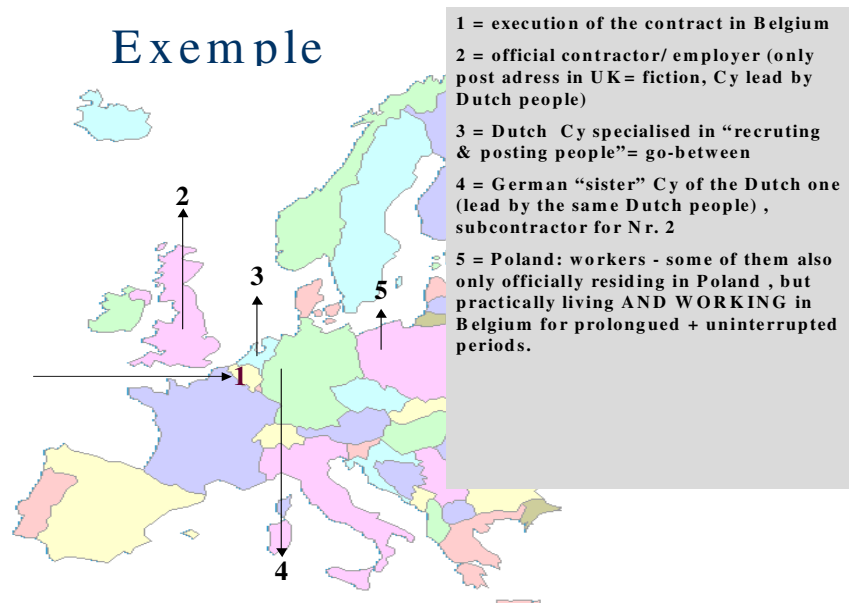
Dans cette forme de fraude le détachement est effectué correctement, mais toutes les heures prestées ne sont pas déclarées à la sécurité sociale et au fisc dans le pays d'origine du travailleur.

Parfois il ne s'agit que d'heures supplémentaires, mais plus souvent c'est la totalité de la période d'occupation qui n'est pas déclarée.

Les prestations non déclarées sont payées au noir.

b) Les montages

Il s'agit de fraude au détachement via des entreprises et filiales d'entreprises qui sont établies dans différents pays européens. Cette fraude va de pair avec la fraude en matière de déclaration des prestations.



Exemple

- Une entreprise belge (1) veut faire exécuter des travaux et s’adresse à une entreprise établie en Grande-Bretagne (2). Cette entreprise n’a cependant qu’une adresse postale en Grande-Bretagne et est dirigée par des néerlandais.
- L’entreprise anglaise n’occupe pas de personnel et fait appel à un bureau de détachement néerlandais (3).
- Ce bureau, dirigé par les mêmes personnes que (2), agit comme intermédiaire (« *go between* ») pour trouver le sous-traitant qui pourra effectuer les travaux.
- Le bureau de détachement néerlandais a une entreprise-sœur (4) en Allemagne. Cette entreprise allemande va agir comme « sous-traitant » de (2), mais elle est en réalité le seul contractant/entrepreneur.
- Le personnel sera recruté en Pologne ; certains des travailleurs polonais sont domiciliés effectivement en Pologne, mais séjournent et travaillent en Belgique depuis une plus longue période.

c) Le détachement fictif – fraude aux allocations

Des travailleurs d’un autre état-membre UE habitent en permanence en Belgique (p.ex. de nombreux polonais et portugais), mais sont **inscrits fictivement** dans une firme étrangère. Ils sont donc **détachés fictivement** en Belgique.

Ils voyagent d’un employeur à l’autre ; parfois ces entreprises ne sont que des firmes « boîte postale » ou sont seulement établies à l’étranger fictivement.

De cette manière, le travailleur peut facilement toucher des allocations de chômage dans le pays où il réside effectivement.

Ces entreprises contreviennent également à la directive sur le détachement.

9.1.3.8. Mise à disposition – Pourvoyeurs de main d’oeuvre

La mise à disposition de personnel est régie par la loi du 24 juillet 1987, notamment les articles 31 et suivants.

En ce qui concerne la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs, la loi du 12/08/2000 (M.B. du 31/08/2000) a inséré un second alinéa à l’article 31, § 1^{er} de la loi du 24/07/1987.

En dépit de cette modification, la « **location pure et simple** » de main d’œuvre reste toujours **interdite**.

Depuis lors, APRES cette modification législative, plusieurs jugements et arrêts importants ont été prononcés, notamment :

- Cour d'Appel d'Anvers, 8^{ème} chambre, 21 octobre 2004
- Cour d'Appel de Gand, 3^{ème} chambre, 18 septembre 2008
- Tribunal correctionnel de Gand, 2 septembre 2009.

Il s'agissait chaque fois de cas flagrants et évidents, dans lesquels la seule activité de l'entreprise concernée consistait en la mise à disposition pure et simple de personnel (polonais, turcs, bulgares) allant de pair avec du travail au noir.

Selon cette jurisprudence, la mise à disposition de travailleurs est interdite. Cette interdiction vaut tant pour la mise sur pied d'une entreprise dont le seul objet serait la mise à disposition de travailleurs, que pour les cas de mise à disposition de travailleurs au profit d'un utilisateur de façon irrégulière et isolée.

L'interdiction de principe vaut donc toujours pour toutes les situations dans lesquelles les travailleurs sont engagés par une entreprise dans le seul but d'être mis à disposition d'un ou plusieurs utilisateurs.

Cette jurisprudence détermine clairement les limites dans lesquelles interpréter l'article 31 (après la modification législative du 12/08/2000), et démontre qu'il reste possible de faire usage des dispositions interdisant la mise à disposition pour combattre les employeurs véreux.

La modification législative du 12/08/2000 peut donc être considérée comme destinée à apporter plus de sécurité juridique. En effet, il ne suffit plus d'invoquer un fait de détail comme preuve d'un transfert d'une part quelconque de l'autorité. Il s'agit à présent d'apprécier la situation concrète dans un cadre plus large.

DETACHEMENT INTERNATIONAL

Des entreprises belges sont submergées d'offres de firmes étrangères qui leur proposent de faire effectuer leurs travaux par des travailleurs détachés.

Il s'agit très souvent de bureaux étrangers ou d'entreprises de mise à disposition de personnel, dont les activités ne satisfont pas à la loi sur le travail temporaire ou intérimaire.

En pratique la mise à disposition de main-d'œuvre est le plus souvent la seule activité de ces employeurs étrangers. Comme ces firmes ne peuvent pas obtenir les agréments nécessaires en Belgique, elles s'efforcent de donner un cadre légal aux rapports entre elles et le donneur d'ordre belge en proposant leur personnel sous forme de contrat d'entreprise.

La collaboration s'effectue sous forme d'une « convention-cadre » ou de simples bons de commande établis très sommairement.

L'interdiction de mise à disposition de travailleurs ne vaut pas seulement pour les entreprises belges mais aussi dans les dossiers internationaux.

Si des formulaires A1/E101 ont été délivrés, il est toutefois seulement possible d'agir en droit du travail pour ce qui concerne les salaires et sursalaires mais non pour exiger le paiement des cotisations sociales.

En dépit de la modification législative du 12/08/2000, l'article 31 peut toujours être invoqué dans les cas où il apparaît clairement que le personnel a été recruté dans le but de le mettre à disposition d'entreprises belges.

9.1.3.9. Intermédiaires (« go betweens ») pour des entreprises d'autres Etats membres

Il arrive souvent que des entreprises ou des personnes, parfois des bureaux comptables, fassent office d'intermédiaire pour des entreprises étrangères qui travaillent à bon marché. Il s'agit toutefois le plus souvent de montages obscurs. Ce sont en fait des intermédiaires qui rassemblent les offres et les demandes et perçoivent pour cela un pourcentage du montant de l'entreprise.

9.1.3.10. Secteurs concernés

De plus en plus de secteurs sont concernés par le phénomène du détachement. Outre le secteur de la construction et des fabrications métalliques, on trouve également des travailleurs détachés dans l'horeca, l'agriculture et l'horticulture, le nettoyage, la transformation des viandes, la batellerie, l'organisation d'événements, le transport international de marchandises, le travail intérimaire, etc.

9.1.3.11. Collaboration des employeurs étrangers

L'employeur étranger est le plus souvent établi en dehors de Belgique, et le plus souvent son attitude sera de refuser de collaborer. Si l'employeur étranger ne produit pas ses documents sociaux ou des documents comparables, un procès-verbal peut être dressé pour obstacle à la surveillance, ou pour infraction aux documents sociaux.

9.1.3.12. Le contrôle

La Direction du Contrôle des lois sociales a pour objectif de régulariser les salaires et les indemnités.

Il n'est cependant pas toujours aisé d'obtenir des régularisations par les entreprises étrangères, du fait que l'exécution des contrôles est fortement compliquée en raison de différents problèmes.

- le problème de la langue, qui complique fortement l'audition des travailleurs et employeurs ;
- les documents font défaut, ou sont établis dans une langue étrangère, ce qui rend leur lecture très malaisée ; il n'apparaît pas toujours clairement comment comprendre tel ou tel concept ;
- l'employeur est une entreprise étrangère, qui n'a la plupart du temps aucun établissement en Belgique. Il est très difficile de recueillir l'information, et les fonctionnaires de contrôle belges ne peuvent pas mener d'enquête à l'étranger.
- les employeurs, et aussi les travailleurs, ne sont pas toujours disposés à fournir des informations.

Ceci fait qu'il n'est jamais simple d'effectuer des constatations utiles ou de mener l'enquête dans de bonnes conditions.

La collaboration avec les services d'inspection étrangers ne s'est pas toujours effectuée aussi facilement avec tous les pays concernés, bien qu'on constate une amélioration manifeste depuis la mise en place du système IMI (voir chapitre consacré à l'IMI).

9.1.3.13. Sanctions

La fraude sociale transfrontalière est clairement une forme de fraude sociale pour laquelle les modes de sanction classiques sont peu efficaces.

Les poursuites pénales devant les tribunaux, ou l'exécution forcée des amendes administratives, s'avèrent très problématiques.

Vu qu'on a déjà dû constater que les moyens juridiques actuels manquent d'efficacité, on s'efforce de recourir à l'application de sanctions alternatives dans le but d'obtenir des résultats plus positifs des enquêtes concernant les entreprises étrangères.

SANCTIONS ou mesures ALTERNATIVES

- Déclaration de chantier : Contrôle des déclarations de chantier à l'ONSS (via le site portail de l'ONSS). Il est prévu une amende de 5 % du montant des travaux.
 - Mise à disposition : Application de l'art. 31 de la loi du 24/7/1987, de sorte que les rémunérations, sursalaires et indemnités puissent être répercutées sur l'utilisateur belge.
 - Document A1 : Si ce document manque ou est falsifié, l'ONSS en est informé.
 - Constatations (prestations et rémunérations) et régularisations obtenues : Ces données sont transmises aux services d'inspection et de sécurité sociale du pays d'origine. La régularisation peut dans ce cas n'être que fictive, mais si une preuve d'un paiement peut être jointe, les services de sécurité sociale et du fisc peuvent calculer le montant des cotisations, ce qui signifie un redressement partiel de la situation.
 - Précompte professionnel : Il est vérifié si les travailleurs étrangers n'ont pas travaillé plus de 183 jours calendrier sur le territoire belge. Si le résultat est affirmatif, ces travailleurs sont fiscalement imposables en Belgique, et l'employeur étranger doit retenir le précompte professionnel sur la rémunération et le verser à l'administration fiscale.
- Les constatations portant sur cette matière sont transmises au SPF Finances pour la suite de l'enquête.
- Occupation de travailleurs illégaux : Si des travailleurs étrangers illégaux sont occupés, l'Office des Etrangers en est informé, de manière à ce que les frais de rapatriement éventuels puissent être réclamés à l'employeur/utilisateur.

9.1.4. L'impact de l'occupation à l'étranger

Sur base de diverses études universitaires, on a déjà montré dans les rapports annuels précédents, le danger que les activités des entreprises étrangères constituent souvent pour l'emploi et les conditions de travail et de rémunération en Belgique. Ces activités sont une forme de concurrence déloyale dans la mesure où ces entreprises n'appliquent pas correctement pour leurs travailleurs étrangers les conditions de travail et de rémunération belges.

9.1.5. Activités de contrôle et analyse des résultats

9.1.5.1. Enquêtes dans les entreprises étrangères

Cet aperçu mentionne les chiffres globaux, c'est-à-dire tous les dossiers d'entreprises étrangères, par région, tant les dossiers traités par le réseau que par les autres directions.

Provinces	Directions	Réseau	TOTAL
Flandre occidentale	31	97	128
Flandre orientale	86	158	244
Anvers	100	157	257
Limbourg	86	55	141
Brabant flamand	97	62	159
Brabant wallon	18	-	18
Hainaut	80	29	109
Liège	65	30	95
Namur et Luxembourg	97	70	167
TOTAL	660	527	1.318

9.1.5.2. Enquêtes dans les entreprises étrangères effectuées par les collaborateurs réseau

Ce tableau fournit un aperçu des dossiers des entreprises étrangères traités par le réseau.

Province	Dossiers	Avertissements	Régularisations	Procès-verbaux
Flandre occidentale	97	15	25	44
Flandre orientale	158	8	84	103
Anvers	157	49	96	55
Limbourg	55	2	30	7
Brabant flamand	62	5	4	5
Hainaut	29	2	7	6
Liège	30	-	17	18
Namur et Luxembourg	70	7	2	8
TOTAL	658	88	265	246

9.1.5.3. Aperçu des matières contrôlées et des résultats

ENTREPRISES ETRANGERES - 658 DOSSIERS		SUITES			
Législation	Données	Avertissement	Régularisation	Procès-verbal	TOTAL
Loi sur le travail	constatations	15	53	23	91
	travailleurs	64	111	331	506
	montant		55.146 €	94.312 €	149.458 €
Conventions collectives de travail	constatations	10	147	78	235
	travailleurs	100	1.074	1.241	2.415
	montant		2.017.064 €	2.803.823 €	4.820.887 €
Jours fériés	constatations	1	3		4
	travailleurs	1	6		7
	montant		382 €		382 €
LIMOSA	constatations	43	34	29	106
	travailleurs	84	99	222	405
Protection de la rémunération	constatations	3	9	12	24
	travailleurs	34	24	72	130
	montant		15.255 €	118.581 €	133.836 €
Documents sociaux	constatations	1	1	45	47
	travailleurs	16	1	419	436
Sécurité sociale (DO)	constatations		12		12
	travailleurs		199		199
	montant		2.268.794 €		2.268.794 €
Mise à disposition	constatations			10	10
	travailleurs			178	178
Travail intérimaire	constatations	9	1	7	17
	travailleurs	27		87	114
Obstacle au contrôle	constatations			35	35
	travailleurs			359	359
Etrangers	constatations	1	3	3	7
	travailleurs	1	7	29	37
Nombre de constatations		83	263	242	588
Nombre de travailleurs		327	1.521	2.938	4.786
MONTANT			4.356.641 €	3.016.716 €	7.373.357 €

9.1.5.4. Quels sont les problèmes auxquels le CLS est confronté pour le contrôle des entreprises étrangères ?

On trouvera ci-après le classement, par ordre d'importance décroissant, des pays d'origine des prestataires de service :

Pologne	169
Pays-Bas	153
Roumanie	41
Portugal	38
France	37
Allemagne	36
Luxembourg (Grand-Duché)	32
Hongrie	28
Slovaquie	19
Grande-Bretagne	18
Slovénie	17
Bulgarie	14
République Tchèque	13
Espagne	9
Italie	8
Lituanie	5
Chine	5
Lettonie	5
Chypre	2
Estonie	2
Croatie	2
Inde	2
Suède	2
Danemark	1
Irlande	1
Autriche	1
TOTAL	658

Selon les matières contrôlées, et sur base des constatations, il apparaît que lors des contrôles des entreprises étrangères, le réseau est surtout confronté à des infractions commises dans les domaines suivants :

- conditions de rémunération
- documents sociaux
- durée du travail
- déclarations Limosa.

Le nombre d'infractions pour obstacle au contrôle n'est pas non plus négligeable. En effet beaucoup d'entreprises étrangères refusent de collaborer aux contrôles.

Les infractions constatées sont les suivantes, par ordre d'importance décroissant :

Conventions collectives de travail	235
Limosa	106
Loi sur le travail	91
Documents sociaux	47
Obstacle au contrôle	35
Protection de la rémunération	24
Travail intérimaire	17
Sécurité sociale (DO)	12
Mise à disposition	10
Etrangers	7
Jours fériés	4

9.1.5.5. Dans quelles matières sont effectuées les régularisations pour les travailleurs étrangers

Les contrôles ont été effectués principalement dans les secteurs suivants : construction, industrie des fabrications métalliques, horticulture, services administratifs et de soutien aux entreprises.

Les régularisations effectuées portent principalement sur les points suivants :

- le non-respect des conditions de rémunération belges ;
- la réglementation relative aux heures supplémentaires et au sursalaire.

Les matières concernées sont les suivantes, par ordre décroissant d'importance :

Conventions collectives de travail	147
Loi sur le travail	53
Limosa	34
Sécurité sociale (DO)	12
Protection de la rémunération	9
Jours fériés	3
Documents sociaux	1

9.1.6. Les chiffres Limosa pour 2011

337.189 déclarations ont été enregistrées en 2011, se répartissant comme suit :

- 286.439 travailleurs salariés
- 49.841 indépendants
- 782 stagiaires
- 127 stagiaires indépendants.

En ce qui concerne le nombre d'indépendants (+/- 17% des déclarations), on observe une hausse de l'ordre de +/- 60% par rapport aux chiffres de 2010.

Les nationalités les plus représentées sont les suivantes :

Pays-Bas	89.864 déclarations
Pologne	57.629 déclarations
Allemagne	37.975 déclarations
France	35.982 déclarations
Roumanie	23.204 déclarations
Belgique	4.991 déclarations

Au sujet des déclarations provenant de Belgique, les remarques formulées les années précédentes restent d'application:

(1) Il s'agit de déclarations correctes dans un certain nombre de situations : cas d'une entreprise établie en Belgique occupant en temps normal un travailleur à l'étranger, et pour laquelle ce travailleur doit effectuer temporairement des prestations en Belgique dans le cadre d'une mission spécifique (p.ex. une ONG belge envoie un travailleur en Russie, mais celui doit subitement revenir travailler 3 mois en Belgique pour y exécuter une mission dans une ASBL).

(2) Dans d'autres cas il s'agit d'erreurs, p.ex. les déclarations effectuées par des divisions de multinationales établies en Belgique : ces entreprises effectuent la déclaration au nom de leur filiale étrangère, mais mentionnent *par erreur* leurs données dans la rubrique « entreprise ».

Il n'est pas possible d'établir les pourcentages de cas (1) et (2) rencontré.

Déclarations LIMOSA- en provenance des anciens Etats membres UE	Nombre de déclarations	Déclarations LIMOSA- en provenance des nouveaux Etats membres UE	Nombre de déclarations
Pays-Bas	89.864	Pologne	57.629
Allemagne	37.975	Roumanie	23.204
France	35.982	Slovaquie	10.050
Luxembourg	19.742	Hongrie	8.203
Portugal	15.891	Bulgarie	5.343
Belgique	4.991	Slovénie	2.932
Royaume-Uni	4.284	République tchèque	2.877
Italie	4.160	Lituanie	1.854
Espagne	1.921	Lettonie	1.199
Autriche	951	Chypre	449
Irlande	651	Estonie	97
Suède	345	Malte	8
Finlande	282		
Danemark	248		
Grèce	133		
TOTAUX	217.420		113.845

En 2011 on note donc 217.420 déclarations en provenance des anciens Etats membres UE, pour 113.845 issues de nouveaux Etats membres, soit environ 52% pour ces dernières.

En 2008 la part prise par les nouveaux Etats membres UE était encore nettement plus limitée, à savoir 32%. Cette part était de 37% en 2009 et de 43% en 2010

On constate donc que le nombre de déclarations de détachement issues des nouveaux états-membre UE continue à augmenter.

9.1.7. Qu'en est-il des indépendants?

Outre l'occupation :

- de « travailleurs » étrangers via le détachement
- de la main-d'œuvre étrangère engagée par des employeurs belges après autorisation d'occupation,

Il faut noter qu'en 2011 également, un grand nombre d'indépendants ont également travaillé en Belgique sous le régime du détachement. On a compté en effet en 2011, 49.841 déclarations LIMOSA introduites pour des indépendants.

Comme on l'a déjà remarqué précédemment, il s'agit souvent de « faux indépendants », c'est-à-dire que les parties concluent un contrat qui ne correspond pas à la réalité, afin d'échapper aux obligations administratives imposées pour les travailleurs et les contrôles des conditions de travail et salariales.

Les nationalités les plus représentées parmi les indépendants étrangers sont les Polonais, les Bulgares et les Roumains.

9.1.8. La réquisition d'interprètes

Le nombre de réquisitions d'interprètes fournit une indication du nombre de nationalités auxquelles on est confronté lors des contrôles.

On a noté en 2011, 92 réquisitions d'interprète pour des prestations de traduction durant les contrôles.

Polonais	21
Roumain	14
Bulgare	13
Turc	11
Arabe	6
Russe	4
Hongrois	3
Français	3
Chinois	2
Portugais	2
Allemand	2
Italien	2
Punjabi	2
Urdu	2
Letton	2
Hindou	1
Serbe	2
Espagnol	1
TOTAL	92

Il apparaît dans ce tableau que ce sont principalement les contrôles d'employeurs et de travailleurs polonais qui nécessitent la présence d'un interprète, ceci s'explique par la présence toujours croissante de travailleurs polonais sur le terrain.

9.1.9. Application du manuel et de la feuille de résultats

On peut constater, sur base de la feuille de résultats, que les contrôleurs du réseau ont atteint l'objectif qui avait été fixé, et ont fait un usage correct des sanctions alternatives, à savoir la communication des données aux divers services d'inspection concernés.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des différentes communications de données aux autres services concernés.

SERVICES CONCERNES	COMMUNICATION	TOTAL
Finances	AFER – pas de retenues	1
	INR – obligation d'information / installation fixe / factures incomplètes	47
ONSS	Pas de déclaration de chantier - 30 BIS	5
	Retenue sur facture	
	E101 douteux	50
ONEM	Les travailleurs étrangers ont sur le E 101 une adresse de domicile en Belgique → cumul allocations de maladie ?	1
INASTI		1
<i>Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE)</i>	Bureaux d'intérim sans agrément	34
Services d'inspection étrangers	Informations sur les régularisations les PV dressés pour obstacle au contrôle	111
Questions posées aux services d'inspection étrangers via l'IMI (projet pilote)		43
OPOC - inscription		37
Proposition de radiation du numéro d'enregistrement		
Dossiers transmis à une autre direction		
Arrêt des travaux suite à un contrôle du Bien-être au travail		5
Info fournie aux donneurs d'ordre / entrepreneurs principaux belges en matière de réglementation – risques de responsabilité		62

9.2. Autres activités du réseau

Outre les dossiers déjà mentionnés, le réseau traite également d'autres dossiers, notamment :

- les enquêtes ouvertes dans le cadre de la lutte contre la grande fraude sociale dans des entreprises belges, dans lesquels on constate que les activités frauduleuses concernent plusieurs directions
- des dossiers d'entreprises belges traités en corrélation avec une enquête relative à des entreprises étrangères.

On trouvera ci-dessous un aperçu de l'ensemble de tous les dossiers qui ont été traités par le réseau en 2011.

Province	Dossiers	Avertissements	Régularisations	Procès-verbaux
Flandre occidentale	72	4	19	24
Flandre orientale	56	10	23	29
Anvers	54	6	16	3
Limbourg	265	9	39	28
Brabant flamand	24	-	4	6
Hainaut	52	2	16	8
Liège	111	2	23	6
Namur et Luxembourg	117	14	6	12
TOTAL	751	47	146	116

Aperçu des matières contrôlées et résultats

ENTREPRISES NON-ETRANGERES 751 dossiers		SUITES			
LEGISLATION	DONNEES	Avertissement	Régularisation	Procès-verbal	TOTAL
Protection de la rémunération	constatations	1	16	11	28
	travailleurs	2	253	125	380
	montant		142.139 €	112.633 €	254.772 €
Jours fériés	constatations	3	5	1	9
	travailleurs	2	100	1	103
	montant		12.063 €	131 €	12.194 €
Loi sur le travail	constatations	21	28	34	83
	travailleurs	26	572	76	674
	montant		141.352 €	28 €	141.380 €
Etrangers	constatations			23	23
	travailleurs			53	53
Règlement de travail	constatations	23	16	13	52
	travailleurs	16	20	25	61
Sécurité sociale (DO)	constatations		50	2	52
	travailleurs		150	3	153
	montant		313.253 €	7.500 €	320.573 €
Conventions collectives de travail	constatations	4	19	12	35
	travailleurs	18	194	85	397
	montant		123.225 €	40.211 €	163.436 €
Documents sociaux	constatations	9	11	93	113
	travailleurs	116	18	332	466
	montant			22.500 €	22.500 €
Limosa	constatations	7		9	16
	travailleurs	26		57	83
Mise à disposition	constatations			22	22
	travailleurs			93	93
Travail intérimaire	constatations			6	6
	travailleurs			28	28
Obstacle au contrôle	constatations			5	5
	travailleurs			13	13
Nombre de constatations		68	145	231	444
Nombre de travailleurs		206	1.307	991	2.504
MONTANT			732.032 €	183.003 €	915.035 €

9.3. Collaboration avec d'autres services

9.3.1. Services d'inspection étrangers

Une correspondance régulière est entretenue avec les services d'inspection étrangers :

- d'une part, pour obtenir des renseignements relatifs aux dossiers en cours de traitement, notamment des données portant sur des entreprises, des personnes pénalement responsables ou des travailleurs ;
- d'autre part, pour informer ces services des régularisations de salaire effectuées dans certaines entreprises déterminées, à la suite de contrôles des conditions de travail et salariales effectués par le CLS, de manière à leur permettre de vérifier si ces entreprises ne sont pas redevables de cotisations de sécurité sociale ou de précompte professionnel.

Le tableau suivant mentionne quels sont les pays avec lesquels des échanges de correspondance ont été effectués en 2011, par ordre décroissant du nombre d'échanges :

Pays	période du 01/01/2011 au 31/12/2011	
	Nombre de demandes/d'informations	Nombre de réponses
Pologne	62	31
Pays-Bas	14	5
Roumanie	12	8
Hongrie	11	2
Portugal	9	-
Allemagne	8	6
Bulgarie	7	4
Slovaquie	6	1
Luxembourg	5	2
Lettonie	3	2
Italie	2	-
Espagne	2	1
Lituanie	1	1
République tchèque	1	1
Slovénie	1	1
Estonie	1	-
TOTAL	145	65

Conclusions

- la collaboration et l'échange de données avec la Pologne s'effectuent de manière optimale ;
- la communication est relativement aisée avec les Pays-Bas, l'Allemagne et le Grand-duché de Luxembourg ;
- la communication s'avère cependant plus problématique avec d'autres pays
 - les délais fixés pour répondre à nos questions ne sont pas respectés, et des lettres de rappel doivent être envoyées ;
 - l'Estonie, l'Italie et le Portugal n'ont pas répondu aux demandes.

9.3.2. Collaboration avec les services d'inspection belges

La communication s'est avérée bonne avec l'Inspection sociale, l'ONSS, l'ONEM et les services de police, soit par l'envoi d'informations, soit par la collaboration dans des actions déterminées.

9.4. Quelle plus value apporte le réseau ?

9.4.1. Knowhow

Au niveau du contrôle des entreprises étrangères, une organisation appropriée et la formation de spécialistes ont permis d'accumuler la somme de connaissances nécessaire pour assurer l'efficacité des contrôles et obtenir un résultat optimal.

Les montages, les collaborations entre entreprises et les techniques de fraude évoluent sans cesse ; face à cette réalité la spécialisation permanente de certains contrôleurs et inspecteurs sociaux reste indispensable.

Les contrôleurs et inspecteurs du réseau doivent également faire bénéficier de leurs connaissances et savoir-faire les contrôleurs et inspecteurs des directions
Il est également nécessaire pour le CLS de maintenir à niveau son savoir-faire en ce domaine, par une communication efficace entre les différents services d'inspection.

9.4.2. Résultats

Le savoir-faire accumulé, la spécialisation et la communication entre contrôleurs du réseau, entre autres sous la forme de réunions de réseau, ont déjà permis d'obtenir des résultats appréciables.

Le réseau CLS est devenu un service spécialisé dans le domaine de l'occupation de travailleurs étrangers.

Ce service a développé une grande expertise dans la lutte contre les abus dans l'occupation de main-d'œuvre étrangère, et est en mesure de dresser un tableau précis de cette problématique et de son impact.

Les activités du réseau ont entre-temps évolué partiellement pour englober un champ d'action plus large que les « simples » contrôles d'entreprises étrangères.
Le réseau a pour activités essentielles de lutter contre le dumping social et d'examiner les diverses techniques de fraude, montages et réseaux.

Les services suivants ont fait appel au réseau du CLS :

- auditorats du travail ;
- autres services d'inspection (Inspection sociale, ONSS, Communauté flamande) ;
- services de police.

9.4.3. Bilan final

Il incombe aux services d'inspection de s'adapter aux nouveaux phénomènes qui apparaissent au niveau de l'occupation des travailleurs. Le travail au noir, la fraude à grande échelle dans l'occupation transfrontalière, entraînant le dumping social et l'exploitation des travailleurs détachés, nécessitent de l'administration du Contrôle des lois sociales, une approche en profondeur.

La problématique des travailleurs qui depuis 2004 sont détachés des nouveaux états membres UE, devait dans cette optique être l'objet d'un suivi attentif. Toutefois la structure traditionnelle du Contrôle des lois sociales, subdivisée en directions compétentes pour un périmètre géographiquement défini, ne répondait plus à cette nécessité d'aborder avec efficacité ce phénomène nouveau.

Le réseau a été créé en 2006 afin de mener la lutte par des moyens plus appropriés, et s'est vu confier ces enquêtes spécifiques.

Le maintien du réseau se justifie amplement dans l'optique de conserver le niveau de spécialisation et de disposer d'une vision claire des pratiques, en constante évolution, des fraudeurs internationaux.

Il faut aussi que le savoir-faire acquis soit transmis de façon régulière aux directions, afin qu'elles soient en mesure d'effectuer des enquêtes approfondies, sans se limiter à des contrôles superficiels, tels la vérification d'une déclaration Limosa.

L'organisation mise sur pied en ce domaine répond parfaitement aux attentes et à l'objectif assigné, à savoir :

- effectuer un nombre de contrôles suffisant ;
- mieux structurer les contrôles ;
- assurer l'efficacité nécessaire aux contrôles ;
- acquérir une expertise utile aux autres contrôleurs.

Les objectifs fixés ont été assurément atteints et les résultats pourraient certainement être encore améliorés si l'effectif en personnel pouvait être adapté.

Pour l'avenir, il y aura lieu de poursuivre l'actualisation des tâches du réseau, en mettant encore davantage l'accent sur la lutte contre les réseaux de fraude à grande échelle (tant au niveau national qu'international). Une collaboration suivie avec la cellule transport s'impose également face aux pratiques frauduleuses dans le secteur du transport.

Les techniques de contrôle utilisées devront aussi évoluer en fonction de l'expérience acquise et des nouveaux instruments législatifs en développement, tels que par exemple la responsabilité solidaire pour les salaires et autres.

Chapitre 10 : Conventions de partenariat

Dans le but de lutter efficacement contre le travail au noir, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a développé une politique sectorielle. Dans ce cadre, des conventions de partenariat ont été conclues avec les représentants de secteurs bien spécifiques.

L'idée de base repose sur l'échange et le croisement d'informations issues de tous les partenaires afin d'assainir le secteur de la construction selon 3 axes précis : la prévention, la détection et la répression.

Objectif : élaborer une stratégie commune au sein du secteur de la construction afin de lutter contre le phénomène de travail illégal et de la fraude sociale, en responsabilisant les acteurs et en tenant compte des sensibilités locales.

Commission de partenariat

Ces conventions ont reçu un cadre légal et structurel par la création d'une commission de partenariat. Cette dernière est chargée de préparer les conventions de partenariat entre les ministres compétents et les organisations professionnelles. De cette manière, les partenaires sociaux se trouvent impliqués dans les trois stades de la lutte contre le travail au noir : la prévention, la détection et la répression.

Cette commission prévoit un modèle uniforme de convention ainsi qu'une procédure.

Le SIRS est chargé de surveiller l'exécution des conventions de partenariat conclues par les ministres.

Cette commission de partenariat s'est réunie pour la première fois le 8 juin 2010.

Elle est constituée des présidents de l'Onem, l'Onss, l'Inspection sociale, le Contrôle des lois sociales, le Conseil national du travail et les Finances.

Lors de cette réunion, il a été décidé de prévoir une évaluation en juin 2011.

Conventions de partenariat avec les partenaires sociaux dans le secteur de la construction

1. *Province Namur et du Brabant Wallon*

Une convention de partenariat a été signée le **1^{er} avril 2009** entre les 4 services d'inspection, la confédération de la construction et les partenaires sociaux FGTB et CSC.

2. *Province du Hainaut*

Le **1^{er} avril 2009**, cette convention a été signée en présence des représentants du SPF Emploi Travail et Concertation Sociale, du SPF Sécurité Sociale, de l'ONSS, de l'ONEM, des Confédérations Constructions du Hainaut (Charleroi, Le Roeulx, Mons, Tournai), des syndicats ouvriers FGTB – Centrale Générale du Hainaut et CSC Bâtiment et Industrie du Hainaut.

3. *Province du Luxembourg*

Elle a adhéré à la convention de partenariat des Provinces du Brabant wallon et de Namur par signature d'un texte le **18 septembre 2009**.

Il s'agit essentiellement d'un échange d'informations en vue d'améliorer ou de renforcer la bonne concurrence dans le secteur de la construction.

Ces conventions n'ont pas pour objectif de concurrencer les cellules d'arrondissement mais c'est un outil supplémentaire, qui permettra d'organiser des contrôles plus ciblés.

C'est le Contrôle des lois sociales qui assure le secrétariat. Le fait d'instituer un organe permanent dans le cadre de la convention est un gage de dynamisme.

Par ailleurs, la force de ces conventions régionales est de pouvoir tenir compte des sensibilités locales.

Utilisation d'un échange structuré d'informations

Un formulaire type a été mis au point en 2010 afin d'échanger aisément les informations. Ce qui permet de communiquer les informations dès que cela est nécessaire, sans attendre la prochaine réunion et pour garantir à l'informateur, l'anonymat qu'il peut souhaiter préserver. Ce formulaire a été rédigé pour insister sur les informations qu'il est important de recueillir pour se donner un maximum de garanties pour assurer un traitement rapide et efficace de l'information. La voie électronique est privilégiée.

Tenue régulière de réunions de secrétariat

Ces réunions sont composées d'un membre du Cls, de l'Onem, de l'Onss, de l'inspection sociale et des partenaires sociaux. Il s'agit d'un groupe de travail composé des mêmes personnes à chaque réunion.

Ces réunions régulières permettent :

- aux partenaires d'apprendre à se connaître
- de connaître les attentes et les besoins de chacun, ses difficultés, ses outils et méthodes de travail, ses expériences
- de discuter des nouveaux phénomènes de fraude (fraude transfrontalière dans le cadre du détachement, sous-traitance en cascade, faux documents, faux statuts,....)

1. Province du Hainaut

Les parties signataires ont créé un secrétariat dont le siège est établi dans les locaux du Contrôle des lois sociales à Mons.

Le secrétariat est l'organe de contact permanent, géré par les Représentants des parties signataires.

Il est composé de 16 délégués des parties signataires : deux de l'Inspection Sociale, deux du Contrôle des lois sociales, un de l'Office National de l'Emploi, un de l'Office national de Sécurité sociale, un du Contrôle du Bien-être, un du Bureau Fédéral d'orientation, quatre des organisations représentatives des travailleurs et quatre des organisations patronales.

Il s'est réuni à 7 reprises en 2011.

Divers sujets ont été abordés au cours de ces réunions : commission d'enregistrement des entrepreneurs, placement des panneaux photovoltaïques, liste journalière de présence sur les chantiers publics, responsabilité solidaire, livraison de béton préparé et détermination de la commission paritaire compétente, enregistrement des présences, fraude sociale organisée, entreprises injoignables, problématique des tracteurs agricoles sur les chantiers de construction, etc...

En 2011, le secrétariat de la Convention a organisé un nouveau cycle de formations sur des matières contrôlées par les divers services d'inspection :

- la sous-traitance dans le secteur de la construction et la réglementation existante
- le nouveau code pénal social

Le public ciblé est les responsables et employés des chambres patronales, les secrétariats permanents des organisations syndicales et les employés des services juridiques de ces organisations.

Pour l'année 2011, le secrétariat a enregistré 18 demandes d'enquêtes émanant des organisations patronales et syndicales. Celles-ci ont été transmises aux services d'inspection compétents.

Elles visent notamment le travail frauduleux, le détachement irrégulier, la fraude aux revenus de remplacement, la compétence des commissions paritaires.

Des opérations de contrôle ont été organisées par le Contrôle du Bien-être (participation du CLS et de l'ONEM, 21 chantiers visités et 23 entreprises contrôlées).

Les résultats sont positifs : arrêt d'activité lié à la sécurité, avertissements, 3 PJ dressés par le CLS en matière de dimona.

De nouvelles opérations sont programmées en 2012.

Le Secrétariat a rappelé par une lettre – circulaire le dispositif de tenue de la liste journalière de présence sur les chantiers aux divers pouvoirs adjudicateurs de la Province. (Arrêté royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics). Cette lettre a été transmise au Gouverneur et au greffier provincial, aux Bourgmestres et Secrétaires communaux de toutes les communes de la Province, aux présidents et secrétaires des CPAS de toutes les communes de la Province, aux divisions du MET en Province du Hainaut, à la Régie des bâtiments de la Province du Hainaut .

Des opérations de contrôle de chantiers publics ont été proposées lors des réunions de Cellules d'arrondissement (Mons, Tournai et Charleroi).

2. Province de Namur

Elle continue à se réunir trimestriellement avec les différents partenaires, à l'exception de la CSC qui n'est jamais présente.

Différents thèmes sont abordés et discutés dont certains qui reviennent régulièrement tels :

- la mise en chômage économique alors que le travailleur est en maladie (sur ce point les inspections attendent que les organisations syndicales communiquent des informations précises pouvant générer une mise en enquête),
- l'incohérence qui existe entre certaines commissions paritaires et la commission paritaire de la construction (une enquête de détermination de commission paritaire a été ouverte suite aux informations reçues).

De nouveaux thèmes sont mis en avant comme :

- la volonté de développer l'aspect prévention dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et ce par l'ensemble des partenaires ;
- l'augmentation des problèmes liés à la sous-traitance et à l'appel qui est fait dans ce cadre à des sociétés étrangères (détachement et faux détachement, faux indépendants – un dossier a été mis en enquête) ;
- rappel des règles relatives aux marchés publics (tenue d'une liste journalière de présence, mécanisme de responsabilité solidaire).

3. Province du Brabant

Cette province inclut la région de Bruxelles-Capitale francophone et la région de Nivelles.

Elle se réunit en principe tous les 3 mois.

Un membre de ce groupe qui participe aux 3 réunions fait une petite synthèse de ce qui se passe dans les autres réunions de partenariat.

Lors de chaque réunion, il est rappelé la nécessité d'utiliser le formulaire.

Plusieurs exposés ont eu lieu notamment sur le chômage temporaire, le travail du samedi dans la construction, matières pouvant intéresser les participants.

Ce sont les services d'inspection qui sont les locomotives dans ces réunions.

Ce groupe déplore le manque d'investissement et d'échange de la part des organisations syndicales.

4. Province du Luxembourg

Le contrôle des prestations le samedi a été organisé via les cellules d'arrondissement.

Une concurrence déloyale des entreprises étrangères est constatée.

Le secrétariat constate que le partenariat n'a pas suscité plus d'échanges d'informations entre les membres.

Chapitre 11 : Le Système d'information du marché intérieur - IMI (Internal Market Information system)

La directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur a pour but de faciliter la libre circulation des services au sein de l'Union européenne, en éliminant les obstacles administratifs et juridiques à la circulation transfrontalière des services. Simultanément la directive prévoit une collaboration administrative entre les Etats membres.

La nécessité de procurer aux Etats membres un instrument concret d'assistance dans leurs échanges d'information sur les prestataires de services et leurs activités, a conduit à la création du système IMI (voir la directive précitée).

Ce système IMI est une application en ligne lancée depuis mai 2011 par la Commission Européenne en collaboration avec les représentants des Etats membres (groupe de travail d'experts), en tant que projet pilote destiné à faciliter et promouvoir la collaboration entre autorités nationales.

L'IMI a pour but de faciliter l'échange d'informations entre autorités compétentes (en Belgique le CLS pour les travailleurs détachés), en leur permettant de trouver le partenaire correspondant dans un autre Etat membre, rendant ainsi possible de travailler plus rapidement et plus efficacement.

Le coordonnateur IMI national (NIMIC) octroie le pouvoir aux différents coordonnateurs IMI chargés d'une législation spécifique (p.ex. la matière du détachement), d'accorder aux utilisateurs concernés (pour le CLS uniquement les inspecteurs sociaux et responsables provinciaux réseau) les accès à IMI via enregistrement et identification (mots de passe).

L'IMI offre à ses utilisateurs la solution à un certain nombre de problèmes pratiques non négligeables (différences culturelles et de méthode de travail, problèmes linguistiques et incertitude quant à l'interlocuteur compétent). L'IMI propose une liste de questions standardisées sur les différents aspects de la directive services (directive 96/71/CE), concernant tant l'entreprise qui détache des travailleurs que les travailleurs détachés. L'application contient en outre des zones de texte destinées à contenir des mentions, que le système peut traduire dans la langue de l'Etat destinataire. Le système permet également d'ajouter des annexes (par exemple rapports d'enquête).

La partie demanderesse (qui a rédigé la question) peut fixer un délai (réaliste) dans lequel l'Etat membre interrogé devra communiquer sa réponse.

Le système IMI est établi au sein du centre de données de la Commission Européenne, qui assume la responsabilité de la gestion du système. Un helpdesk central a été créé à l'intention des coordonnateurs IMI.

Le site IMI peut être atteint via le lien suivant :

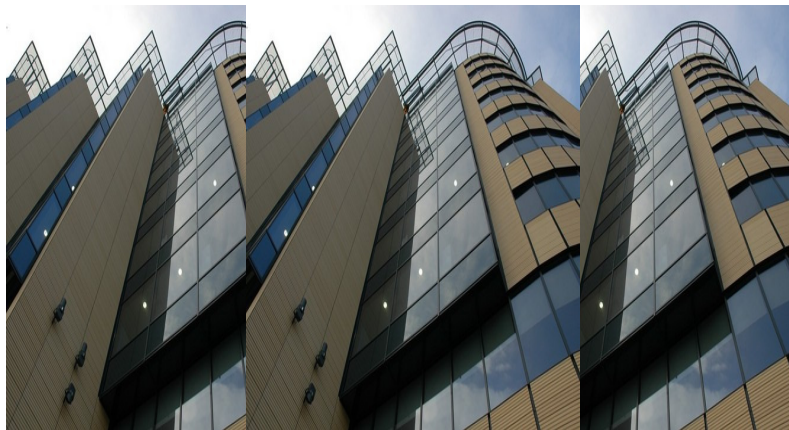
http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about_fr.html

En raison du grand nombre de travailleurs (et d'indépendants) détachés en Belgique, le CLS occupe la position de tête en ce qui concerne le nombre de questions posées aux autres Etats membres UE.

Echanges de données avec les services d'inspection étrangers relatifs aux dossiers réseau						
période du 01/01/2011 au 31/12/2011- QUESTIONS SORTANTES						
PAYS	NOMBRE D'INFORMATIONS	NOMBRE DE QUESTIONS	NOMBRE DE REPONSES via SPOC	NOMBRE DE QUESTIONS via IMI	NOMBRE DE REPONSES via IMI < 1mois	NOMBRE DE REPONSES via IMI > 1mois
Allemagne	2	6	6	4	1	3
Autriche	0	0	0	0	0	0
Bulgarie	1	6	4	2	2	0
Chypre	0	0	0	3	3	0
Danemark	0	0	0	0	0	0
Espagne	1	1	1	0	0	0
Estonie	0	1	0	2	2	0
Grèce	0	0	0	0	0	0
Hongrie	7	4	2	7	4	3
Irlande	0	0	0	0	0	0
Italie	2	0	0	0	0	0
Lettonie	1	2	2	1	1	0
Lituanie	0	1	1	1	0	1
Luxembourg	3	2	2	0	0	0
Malte	0	0	0	0	0	0
Pays-Bas	6	8	5	6	3	3
Pologne	27	35	31	4	4	0
Portugal	6	3	0	7	7	0
Roumanie	2	10	8	2	2	0
Royaume-Uni	0	0	0	1	0	1
Slovaquie	4	2	1	2	2	0
Slovénie	0	1	1	1	1	0
Suède	0	0	0	0	0	0
Tchèque (République)	0	1	1	0	0	0
TOTAUX	62	83	65	43	32	11



Statistiques & Annexes



Troisième partie

TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes

Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle

Tableau 1 : Nature des enquêtes

Enquêtes clôturées	2010	2011
Contrôles	31.970	30.124
- à l'initiative du CLS	5.951	5.387
- dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	3.556	3.101
- à la demande d'autres services	13.196	12.213
- à la suite d'une plainte	7.369	7.649
- autre	1.898	1.774
Demandes de renseignements	384	240
Autorisations, dérogations, avis	2.433	1.944
- dont C.C.T. 26	10	21
- dont Commission d'enregistrement	988	502
- détermination C.P.	1.357	1.347
- autres	78	74
Conciliations R.T.	279	280
Totaux	35.066	32.588

Détail des visites	2010	2011
Enquêtes imposées	41.289	35.897
Contrôles ordinaires	15.448	13.609
Renseignements	1.898	1.625
Infructueuses	3.207	2.882
Totaux	61.842	54.013

Le nombre total des enquêtes

L'objectif de rendement imposé aux contrôleurs sociaux à partir de 2002 permet de maintenir un nombre total élevé d'enquêtes.

Nous constatons en 2011 une légère diminution du nombre total d'enquêtes. Cette diminution est surtout au niveau des avis pour les commissions d'enregistrement.

Evolution de la répartition des enquêtes

Les enquêtes du service du Contrôle des lois sociales se répartissent dans six types de dossiers sur base du motif de l'enquête, c'est-à-dire :

- les enquêtes effectuées sur plaintes ;
- les demandes de renseignement ;
- les autres enquêtes ;
- les demandes d'autorisation ;
- les avis ;
- les conciliations.

Tableau 2 : Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes

	2009	2010	2011
Irrégularités	36.944	36.713	35.246
Absence d'infraction	22.418	23.352	24.005
Autres suites			
* suites favorables (1)	11.667	11.314	11.464
* suites défavorables (1)	886	959	983
Totaux	71.915	72.338	71.698

Lors de chaque enquête, les constatations des contrôleurs et les suites données à celles-ci sont répertoriées sur un formulaire de contrôle spécifique.

Irrégularités – absence d'infraction :

Lorsque l'objet du contrôle est de contrôler le respect d'une ou plusieurs réglementations (dans les compétences du service) et de constater des irrégularités ou au contraire l'absence d'infractions.

Autres suites :

Dans certains dossiers, l'intervention du Contrôle des lois sociales ne consiste pas à relever des infractions ; il s'agit essentiellement des dossiers suivants : demandes de renseignements, demandes d'autorisation, demandes d'avis, de conciliation.

Parmi ces dossiers :

- les suites sont favorables dans la cas suivants : renseignements fournis, autorisation accordée ;
- les suites sont défavorables dans les cas suivants : renseignements non fournis (ex : matière ne relevant pas de la compétence du service), autorisation refusée.

Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières

	2009	2010	2011
Protection de la rémunération	4.689	4.708	4.746
Jours fériés	818	909	941
Loi sur le travail	1.221	1.179	1.179
Conventions collectives de travail	6.434	6.268	6.280
Totaux	13.162	13.064	13.146
Main-d'œuvre étrangère	617	788	651
Documents sociaux (infractions graves)	3.569	3.501	3.072
Temps partiel	2.403	2.712	2.487
Totaux	6.589	7.001	6.210
Règlement de travail	7.839	7.727	7.515
Documents sociaux (autres infractions)	2.308	2.170	1.806
Divers	7.046	6.751	6.569
Total général	36.944	36.713	36.246

En matière de documents sociaux, on distingue deux types d'infractions :

- les infractions graves : absence de registre du personnel, non inscription d'un travailleur dans le registre du personnel, non établissement d'un contrat d'étudiant
- les autres infractions : registre du personnel incomplet.

Tableau 4 : Suites réservées aux constatations

	2009		2010		2011	
		%		%		%
Irrégularités	36.944		36.713		35.246	
Avertissements	7.283	20%	6.957	19%	6.245	18%
Régularisations	22.940	62%	22.706	62%	22.840	65%
Montant des régularisations pécuniaires	29.126.104 (Euro)		28.586.833 (Euro)		36.137.448 (Euro)	
Pro justitia	6.721	18%	7.050	19%	6.161	17%
Montant des préjudices constatés	5.587.882 (Euro)		3.847.501 (Euro)		7.549.098 (Euro)	

Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale)

	2010		2011	
		%		%
Avertissements	2.080	22,62%	1.855	23,08%
Régularisations	2.806	30,52%	2.650	32,96%
Pro justitia	4.248	46,20%	3.485	43,35%
Régularisation sans visite	60	0,65%	49	0,61%
Totaux	9.194	100%	8.039	100%

Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)

Ce tableau concerne les matières spécifiques du CLS : protection de la rémunération, jours fériés, conventions collectives de travail (uniquement celles conclues au sein d'une commission paritaire) et contrats de travail.

	2010		2011	
		%		%
Avertissements	2.054	13,21%	1.944	12,47%
Régularisations	11.310	72,73%	11.587	74,34%
Pro justitia	1.886	12,13%	1.917	12,30%
Régularisation sans visite	300	1,93%	138	0,89%
Totaux	15.550	100%	15.586	100%

Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

Législation	2009		2010		2011	
	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)
Contrat de travail	105	404.203	76	110.408	86	132.717
Protection de la rémunération	1.927	5.249.450	1.931	6.413.119	2.127	8.542.013
Jours fériés	697	1.656.975	788	1.041.746	804	1.117.927
Loi sur le travail (sursalaires)	675	5.251.278	567	4.869.911	508	5.627.669
Travail à temps partiel	21	28.017	30	70.857	18	25.888
Conventions collectives de travail	5.207	13.292.650	5.172	11.573.816	5.226	13.835.861
Montants non déclarés à la sécurité sociale	3.992	24.649.545	4.081	25.780.345	4.102	29.612.772
Autres	264	3.243.531	250	4.506.976	258	6.855.372
Totaux	12.888	53.775.649	12.895	54.367.178	13.241	65.750.219
Nombre de travailleurs concernés	68.377		64.666		69.734	

Tableau 8 : Détail des visites

Nature	2009	2010	2011
Enquêtes imposées	40.239	41.289	35.897
Contrôle ordinaire	15.521	15.448	13.609
Renseignement	2.084	1.898	1.625
Infructueuse	2.882	3.207	2.882
Assistance	6.342	6.048	5.032
Systématique	1.882	1.805	1.586
Total	68.950	69.695	60.631

Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

Législation	2009	2010	2011
Fraude sociale			
main-d'œuvre étrangère	90	67	60
documents sociaux	1.183	1.229	1.245
temps partiel	58	64	73
total fraude sociale	1.331	1.360	1.378
Législations spécifiques importantes			
contrôlées par l'ILS			
protection de la rémunération	3.191	3.306	3.367
conventions collectives de travail	1.533	1.603	1.686
loi sur le travail	585	566	695
jours fériés	76	92	77
règlement de travail	122	107	109
travail temporaire et intérimaire	54	71	82
total législations spécifiques	5.561	5.745	6.016
Autres législations	278	262	255
total général	7.170	7.367	7.649

Il convient de préciser que les plaintes concernent souvent plusieurs législations, mais que les dossiers sont encore encodés dans une seule matière, celle jugée la plus importante suivant l'appréciation du chef de direction. Ces plaintes sont évidemment traitées pour chaque législation concernée, mais le choix d'une seule matière à l'inscription peut expliquer de petites fluctuations d'une année à l'autre dans la répartition des plaintes suivant la matière.

Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la compétence du CLS

Nombre de dossiers et de plaintes dans ces matières

Matière	Nombre de dossiers	Plaintes	Autres
Protection de la rémunération	3.922	3.367	555
Loi sur le travail	1.314	695	619
Durée du travail	1	0	1
CCT conclues au CNT	80	34	46
CCT conclues au sein d'une CP	5.086	1.516	3.570
Total	10.403	5.612	4.791

Résultats

Matière	Constatations	Pas d'infraction	Irrégularités	Avertissement	Régul	Régul. (€)	Pj	Pj (€)
Protection rémunération	6.079	1.366	4.708	947	3.007	6.413.119	754	1.870.213
Durée du travail	1.229	337	890	174	573	4.122.020	143	137.563
CCT conclues au CNT	122	47	75	17	52	189.593	6	76.203
CCT conclues au sein d'une CP	11.546	5.273	6.268	321	5.561	11.573.816	386	1.656.953
Total	18.976	7.023	11.941	1.459	10.643	22.298.548	1.289	3.740.932

Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS

Protection de la rémunération

	Consta- tations	Irrégu- larités	Avertis- sements	Régulari- sations	Trav régul	Mnt régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Confection	5	4	1	2	11	4.620	1	3	9.470
Garages	139	101	22	65	143	164.307	14	53	37.900
Commerce alimentaire	145	125	29	80	148	625.160	16	27	29.830
Nettoyage	318	238	53	146	238	126.161	39	131	30.823
Construction	1.110	838	203	504	1.217	1.376.464	131	475	234.540
Transport	382	328	40	229	852	757.000	59	321	702.211
Agriculture- horticulture	80	71	15	40	773	417.732	16	50	22.297
Commerce de détail	657	468	77	331	553	524.306	60	160	86.762
Commerce de gros	284	185	32	118	343	373.323	35	86	187.166
Horeca	1.099	900	139	607	2.111	506.942	154	487	192.457
Autres industries	462	350	76	232	948	1.676.072	42	159	192.593
Autres secteurs	1.680	1.138	194	768	4.518	1.989.896	176	503	559.328
Total	6.361	4.746	881	3.122	11.855	8.542.013	743	2.455	2.285.377

Montant = en euros

Durée du travail

	Consta- tations	Irrégu- larités	Avertis- sements	Régulari- sations	Trav régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Confection	1	1	0	1	12	1.642	0	0	0
Garages	30	25	1	20	186	785.614	4	57	0
Commerce alimentaire	28	19	4	9	28	12.862	6	6	0
Nettoyage	15	11	0	11	81	71.852		0	0
Construction	177	115	13	83	1.081	1.392.013	19	302	200.149
Transport	115	62	7	51	36.269	297.040	4	19	81.737
Agriculture- horticulture	10	7	0	6	33	10.269	1	7	0
Commerce de détail	230	126	50	69	691	240.329	7	10	0
Commerce de gros	106	67	11	52	320	232.510	4	15	28.583
Horeca	108	83	10	62	382	202.792	11	24	0
Autres industries	196	144	19	102	1.364	1.013.144	23	358	689.652
Autres secteurs	344	231	76	141	11.550	1.113.944	14	62	8.831
Total	1.360	891	191	607	51.997	5.374.011	93	861	1.008.952

Montant = en euros

Conventions collectives de travail

	Consta- tations	Irrégu- larités	Avertis- sements	Régulari- sations	Trav régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Confection	8	3	0	3	10	3.161	0	0	0
Garages	372	186	3	182	841	413.515	1	1	0
Commerce alimentaire	190	94	3	91	329	144.960	3	3	1.485
Nettoyage	422	197	9	180	1.827	275.712	8	35	1.787
Construction	3.160	1.831	88	1.550	12.645	4.932.559	193	2.305	2.966.590
Transport	468	254	23	214	1.027	650.414	17	1.144	26.683
Agriculture- horticulture	144	61	4	51	182	47.247	6	122	342.928
Commerce de détail	1.025	480	14	443	1.720	1.185.237	23	97	57.605
Commerce de gros	718	264	2	248	3.317	674.794	14	37	27.237
Horeca	1.803	1.299	35	1.206	6.466	1.436.304	58	496	28.426
Autres industries	1.110	549	16	502	3.130	1.796.878	31	240	217.738
Autres secteurs	2.719	1.125	49	1.015	8.878	2.317.831	61	422	207.106
Total	12.139	6.346	246	5.685	40.372	13.878.611	415	4.902	3.877.585

Montant = en euros

Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale

Tableau 1 : Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité

Secteur	Nombre d'entreprises			
	2010	en %	2011	en %
Confection	37	0,11%	30	0,09%
Garages	693	1,98%	702	2,15%
Commerce alimentaire	531	1,51%	549	1,68%
Nettoyage	835	2,38%	899	2,76%
Construction	8.578	24,46%	7.363	22,59%
Transport	2.450	6,99%	2.229	6,84%
Agriculture – Horticulture	677	1,93%	610	1,87%
Commerce de détail	2.698	7,69%	2.666	8,18%
Commerce de gros	1.711	4,88%	1.511	4,64%
Horeca	5.800	16,54%	5.474	16,80%
Autres industries	3.153	8,99%	3.000	9,21%
Autres secteurs	7.903	22,54%	7.555	23,18%
Totaux	35.066	100,00%	32.588	100,00%

Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Documents sociaux

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Confection	8	0	6	0	6	0
Garages	138	114	60	54	106	95
Commerce alimentaire	139	141	74	56	120	81
Nettoyage	226	132	154	46	232	171
Construction	837	678	392	283	2.288	1.181
Transport	270	244	117	88	340	291
Agriculture - horticulture	104	120	59	69	248	226
Commerce de détail	575	504	219	207	369	363
Commerce de gros	202	152	51	39	196	155
Horeca	1.836	1.594	1.048	917	2.493	1.950
Autres industries	396	367	134	126	832	373
Autres secteurs	963	855	311	254	910	597
Totaux	5.694	4.901	2.625	2.139	8.140	5.483

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2011

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr avert.	Nbr Régul	Trav.	Mont.	Nbr PV	Trav.	Mont.
Confection	5	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	341	114	15	45	239	0	54	95	10.192
Commerce alimentaire	353	141	22	63	157	0	56	81	2.548
Nettoyage	382	132	24	62	159	0	46	171	0
Construction	3.758	678	110	285	1.118	0	283	1.181	73.364
Transport	1.163	244	52	104	12.776	1.424	88	291	104.635
Agriculture - horticulture	429	120	14	37	211	0	69	226	0
Commerce de détail	1.368	504	104	193	417	70	207	363	7.596
Commerce de gros	680	152	37	76	261	0	39	155	0
Horeca	3.618	1.594	170	507	2.154	128	917	1.950	17.836
Autres industries	1.222	367	57	184	791	0	126	373	5.478
Autres secteurs	2.845	855	211	390	1.176	1.531	254	597	103.079
Totaux	16.164	4.901	816	1.946	19.459	3.153	2.139	5.483	324.728

Montant = en euros

Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Main d'œuvre étrangère

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Confection	1	0	1	0	1	0
Garages	20	12	16	12	15	16
Commerce alimentaire	14	9	14	8	15	3
Nettoyage	32	22	25	15	55	42
Construction	220	217	120	119	264	362
Transport	11	5	8	3	15	12
Agriculture - horticulture	30	21	23	19	44	145
Commerce de détail	71	66	51	48	67	58
Commerce de gros	19	17	13	11	18	17
Horeca	154	140	143	122	196	150
Autres industries	106	60	57	27	139	46
Autres secteurs	110	82	67	48	108	137
Totaux	788	651	538	432	937	988

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2011

Secteur	Constata-tions	Irrégularités	Nbr Avert	Nbr Régul	Trav. Régul	mont.	Nbr PJ	Trav. PJ
Confection	1	0	0	0	0	0	0	0
Garages	32	12	0	0	4	0	12	16
Commerce alimentaire	20	9	1	0	0	0	8	3
Nettoyage	45	22	3	4	78	0	15	42
Construction	673	217	48	50	165	0	119	362
Transport	18	5	1	1	17	0	3	12
Agriculture - horticulture	131	21	2	0	65	0	19	145
Commerce de détail	113	66	14	4	23	0	48	58
Commerce de gros	39	17	6	0	6	0	11	17
Horeca	280	140	12	6	74	0	122	150
Autres industries	248	60	22	11	49	0	27	46
Autres secteurs	212	82	18	16	50	0	48	137
Totaux	1.812	651	127	92	531	0	432	988

Montant = en euros

Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Temps partiel

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Confection	0	3	0	0	0	0
Garages	55	44	23	20	37	45
Commerce alimentaire	128	123	56	42	83	53
Nettoyage	92	81	37	21	189	52
Construction	97	88	23	18	49	18
Transport	96	51	50	17	71	52
Agriculture - horticulture	11	18	6	3	6	15
Commerce de détail	417	379	126	86	250	113
Commerce de gros	95	77	20	21	23	42
Horeca	1.054	990	602	529	987	994
Autres industries	177	170	47	62	68	87
Autres secteurs	490	463	95	95	197	165
Totaux	2.712	2.487	1.085	914	1.960	1.636

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2011

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr Avert.	Nbr Régul	Trav.	mont.	Nbr PV	Trav.	mont.
Confection	4	3	3	0	0	0	0	0	0
Garages	77	44	13	11	26	3.887	20	45	0
Commerce alimentaire	162	123	37	44	75	0	42	53	0
Nettoyage	127	81	34	26	166	0	21	52	0
Construction	125	88	38	32	32	2.798	18	18	0
Transport	97	51	28	6	14	10.942	17	52	0
Agriculture - horticulture	27	18	13	2	6	0	3	15	0
Commerce de détail	570	379	181	112	284	316	86	113	0
Commerce de gros	132	77	35	21	50	0	21	42	0
Horeca	1.553	990	252	209	718	1.061	529	994	4.592
Autres industries	261	170	59	49	114	2.393	62	87	0
Autres secteurs	744	463	219	149	299	4.491	95	165	0
Totaux	3.879	2.487	912	661	1.784	25.888	914	1.636	4.592

Montant = en euros

Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale

La fraude en matière sociale en Belgique représente un phénomène d'une ampleur inquiétante. Non seulement ces pratiques frauduleuses mettent en péril le financement même du système de la sécurité sociale, mais elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation. Quant aux travailleurs occupés au noir, ils ne bénéficient bien souvent d'aucune protection.

Les principaux types de fraude sont:

- L'occupation de travailleurs non déclarés (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, pré-pensionnés, travailleurs malades à charge des mutualités qui continuent à travailler, ou bénéficiaires d'une couverture sociale à un autre titre tels que ceux qui bénéficient du revenu d'intégration sociale (RIS) du CPAS, ou les travailleurs qui font des petits boulots);
- Le non-paiement des cotisations sociales par les pourvoyeurs de main-d'œuvre;
- La non-déclaration de l'intégralité des prestations (travailleurs à temps partiel, heures supplémentaires des travailleurs réguliers);
- Les multiples techniques "d'ingénierie sociale" utilisées pour éluder le paiement des cotisations (rémunérations déguisées, faux indépendants, ...).

Les chiffres ci-dessous représentent, pour les 2 dernières années, le total des établissements avec personnel contrôlés dans le cadre du travail au noir, c'est-à-dire suivant un des 4 codes matières suivants **lors de l'inscription du dossier** : documents sociaux, main-d'œuvre étrangère, travail à temps partiel ou traite des êtres humains.

2010	14.603
2011	14.418

Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole

A l'occasion de ces enquêtes, le Contrôle des lois sociales vérifie essentiellement le respect des trois réglementations suivantes: l'occupation illégale de travailleurs de nationalité étrangère, l'inscription régulière des travailleurs dans les documents sociaux qui va de pair avec la déclaration des travailleurs à la sécurité sociale, la déclaration régulière des prestations des travailleurs à temps partiel. Les autres types de fraudes (notamment l'occupation de chômeurs et les faux indépendants) sont plus particulièrement contrôlés par d'autres services d'inspection (ONEM, O.N.S.S., Inspection sociale).

Les contrôles effectués dans le cadre du Protocole nécessitent très souvent des enquêtes complémentaires à effectuer par un ou plusieurs services. Lorsque ces enquêtes s'effectuent en collaboration avec deux ou plusieurs services d'inspection, les dossiers sont considérés sur le plan administratif comme étant traités en commun.

Chaque service d'inspection chargé d'une enquête peut toujours solliciter la collaboration d'un ou plusieurs autres services, pour la constatation ou la recherche des infractions relevant de leur compétence (ex. : dans le cas d'une plainte portant sur différentes infractions). Bien que ces dossiers impliquent la collaboration de plusieurs services, ils ne sont cependant pas inclus dans les dossiers de contrôles systématiques, effectués le plus souvent en cellules d'arrondissement.

Outre les poursuites pénales ou administratives éventuelles, chaque service peut procéder à des régularisations spécifiques:

- des régularisations de salaires pour le Contrôle des lois sociales ;
- des régularisations de cotisations sociales ou la suppression d'avantages sociaux pour l'Inspection sociale (SPF Sécurité Sociale) et l'Inspection de l'ONSS ;
- des sanctions administratives, suspension ou remboursement des allocations de chômage pour l'ONEM ;
- des régularisations en matière fiscale pour les Finances.

Dossiers traités en commun

Les dossiers traités en commun (collaboration entre deux services différents minimum) concernent soit des enquêtes complémentaires à effectuer par un ou plusieurs services à la suite d'opérations d'envergure, soit la collaboration entre plusieurs services demandée par un service dans le cadre d'un dossier particulier (plainte ou dossier émanant de l'Auditeur du Travail par exemple). Contrairement aux opérations d'envergure réalisées suivant un calendrier fixé préalablement, les dossiers en commun peuvent être poursuivis pendant plusieurs mois. Le nombre de pro justitia ne concerne que notre service d'inspection (d'autres pro justitia sont également dressés par d'autres services).

Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales

Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études

Nombre total de PV dressés par les districts (2011)		
Aalst	124	3,53%
Antwerpen	304	8,66%
Arlon	60	1,71%
Brugge	175	4,98%
Bruxelles/Brussel	384	10,94%
Charleroi	215	6,12%
Gent	154	4,39%
Halle-Vilvoorde	156	4,44%
Limbourg	296	8,43%
Kortrijk	38	1,08%
Leuven	132	3,76%
Liège	231	6,58%
Mechelen	129	3,67%
Mons	136	3,87%
Namur	94	2,68%
Nivelles	174	4,96%
Roeselare	83	2,36%
Sint-Niklaas	215	6,12%
Tournai	85	2,42%
Turnhout	50	1,42%
Verviers	81	2,31%
Direction du transport	41	1,17%
Covron	154	4,39%
Total	3.511	100,00%

Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées

Il convient de noter que le service d'études reçoit non seulement les procès-verbaux dressés par le CLS mais également ceux dressés par les autres services d'inspection (Contrôle du Bien-être du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui regroupe les services appelés précédemment Inspection technique et Inspection médicale du Ministère de l'Emploi et du Travail ; l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale ; les services d'inspection de l'ONEM et de l'ONSS), par les services d'inspection dépendant des régions ainsi que par les services de police et de gendarmerie.

Année	Nombre total d'infractions dressées par le CLS	Nombre d'infractions sanctionnées d'une amende pénale	Nombre d'infractions en attente d'un avis définitif de l'Auditeur du travail	Nombre d'infractions sanctionnées d'une amende administrative	Nombre d'infractions sanctionnées d'un classement sans suite	Nombre d'infractions restant à traiter par les juristes du Service EDC	Nombre total d'infractions traitées par le Service EDC
2009	6.636	1.603	1.427	1.031	554	2.026	3.611
2010	6.744	1.672	1.659	578	332	2.503	3.413
2011	6.014	1.702	767	876	393	2.278	3.547
Total	19.394	4.977	3.853	2.485	1.279	6.807	10.571

Les infractions constatées par le service du Contrôle des lois sociales représentent une part importante du nombre total des infractions communiquées au service d'études.

Pour les années 2009 à 2011, la part contributive du CLS s'élevait à :

- en 2009 : 6.636 infractions sur un total de 16.049 soit 41,34%
- en 2010 : 6.744 infractions sur un total de 12.295 soit 54,85%
- en 2011 : 6.014 infractions sur un total de 11.187 soit 53,75%

Annexe 1 : Le Contrôle des lois sociales en chiffres

Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs

Matière	01	02	04	06	Total
INTERIM, SPORTIF, CHEQUES SERVICES	342	5	17		364
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSITION	1				1
CONTRATS DE TRAVAIL	151	9			160
CONTRAT ETUDIANT	11				11
CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL	1				1
AVANTAGES NON RECURRENTS				2	2
PROTECTION DE LA REMUNERATION	3916	5		1	3922
JOURS FERIES	145	4			149
FERMETURES D'ENTREPRISES	4				4
FONDS SOCIAL DU DIAMANT	34				34
LOI SUR LE TRAVAIL	1279	17	18		1314
DUREE DU TRAVAIL	1				1
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	2	1			3
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	450	4			454
LOIS SUR TRAVAUX DE CONSTRUCTION	39				39
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	173		502		675
TRAITE DES ETRES HUMAINS	93		2		95
REGLEMENT DE TRAVAIL	1620	31	13	275	1939
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	1164	6	3		1173
LIMOSA	1				1
TRANSPORT REGLEMENT CEE	1096	66			1162
REGLEMENT CEE 3820/85	2				2
TRAVAIL PORTUAIRE	7				7
EGALITE DE TRAITEMENT DISCRIMINATION	24				24
PENSION EXTRA-LEGALE	55				55
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	1147	18	1	2	1168
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	434	11	1347		1792
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	57	2	21		80
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	5057	20	9		5086
AUTRES	32				32
DOCUMENTS SOCIAUX	12663	38	3		12704
INSPECTION DU TRAVAIL	49	1	2		52
PREPENSION DE RETRAITE	1				1
CENTRE DE COORDINATION	47	1	5		53
STAGIAIRES	2				2
INTERRUPTION DE CARRIERE	17	1	1		19
CONGE-EDUCATION	7				7
Total	30124	240	1944	280	32588

Légende du tableau : 01 Plainte - 02 Demande d'autorisation - 04 Autorisations et dérogations - 06 Demande de conciliation

Détail des plaintes suivant l'origine

Groupes Origines	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Total
Matière												
INTERIM, SPORTIF, CHEQUES SERVICES	71	0		0 0	0	0	0	0	0	6	5	82
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT				0								0
CONTRATS DE TRAVAIL	121	0		0	0	0				1	0	122
CONTRAT ETUDIANT	5				0		0					5
CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL				0								0
AVANTAGES NON RECURRENTS		0										0
PROTECTION DE LA REMUNERATION	3.310	0		0	0	0		0	0	31	26	3.367
JOURS FERIES	71	0		0	0	0				5	1	77
FERMETURES D'ENTREPRISES	4											4
FONDS SOCIAL DU DIAMANT			0		0							0
LOI SUR LE TRAVAIL	592	0		0	0	0	0		0	71	32	695
DUREE DU TRAVAIL					0							0
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL		0			0		0					0
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	50	0		0	0	0	0			16	7	73
LOIS SUR TRAVAUX DE CONSTRUCTION	5	0			0	0	0			1	2	8
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	1	0			0	0	0				3	4
TRAITE DES ETRES HUMAINS	1			0		0	0					1
REGLEMENT DE TRAVAIL	100	0		0	0	0	0			6	3	109
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	12	0		0	0	0	0	0		20	28	60
LIMOSA					0							0
TRANSPORT REGLEMENT CEE	25			0	0	0	0	0		2	1	28
REGLEMENT CEE 3820/85	2											2
TRAVAIL PORTUAIRE	3			0	0			0				3
EGALITE DE TRAITEMENT DISCRIMINATION	12			0	0	0					3	15
PENSION EXTRA-LEGALE	1		0		0		0					1
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	22	0		0	0							22
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	129	0	0	0	0	0	0			5	2	136
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	32	0		0	0	0					2	34
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	1.433	0	0	0	0	0	0	0	0	45	38	1.516
AUTRES	28	0		0			0					28
DOCUMENTS SOCIAUX	552	0	0	0	0	0	0	0	0	492	201	1.245
INSPECTION DU TRAVAIL	4			0	0	0			0			4
PREPENSION DE RETRAITE	1											1

CENTRE DE COORDINATION					0								0
STAGIAIRES					0	0							0
INTERRUPTION DE CARRIERE	1			0	0	0					1		2
CONGE-EDUCATION	4				0							1	5
TOTAL	6.592	0	0	0	0	0	0	0	0	0	702	355	7.649

Légende du tableau

00 – 01 Travailleurs et organisations de travailleurs

10 – 11 Employeurs et organisations d'employeurs

20 Secrétariat social

30 – 32 Fonds de sécurité d'existence

40 – 41 Pouvoir judiciaire

50 – 59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

70 – 79 Autres services publics

80 Cellule d'arrondissement

95 Anonyme

99 Autres

Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine

Groupes Origines	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Total
Matière												
INTERIM, SPORTIF, CHEQUES SERVICES	2	20		30	117	89	22	1	1	0	0	282
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT				1								
CONTRATS DE TRAVAIL	1	8		7	18	3				0	1	38
CONTRAT ETUDIANT	0				5		1					6
CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL				1								1
AVANTAGES NON RECURRENTS		2										2
PROTECTION DE LA REMUNERATION	2	12		395	108	35		1	2	0	0	555
JOURS FERIES	2	3		7	35	25				0	0	72
FERMETURES D'ENTREPRISES	0											0
FONDS SOCIAL DU DIAMANT			32		2							34
LOI SUR LE TRAVAIL	2	49		69	433	56	9		1	0	0	619
DUREE DU TRAVAIL					1							1
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL		1			1		1					3
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	1	4		108	157	19	92			0	0	381
LOIS SUR TRAVAUX DE CONSTRUCTION	0	3			4	7	17			0	0	31
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	0	2			103	523	43				0	671
TRAITE DES ETRES HUMAINS	0			10		2	82					94
REGLEMENT DE TRAVAIL	33	660		42	1.037	47	11			0	0	1.830
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	0	13		125	361	217	385	11		0	1	1.113
LIMOSA					1							1
TRANSPORT REGLEMENT CEE	2			23	73	6	7	1.023		0	0	1.134
REGLEMENT CEE 3820/85	0											0
TRAVAIL PORTUAIRE	0			1	1			2				4
EGALITE DE TRAITEMENT DISCRIMINATION	0			5	3	1					0	9
PENSION EXTRA-LEGALE	0		49		4		1					54
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	9	18		1	1.118							1.146
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	32	80	3	4	1.504	28	3			1	1	1.656
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	0	21		6	12	7					0	46
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	7	27	514	176	2.653	158	28	1	5	0	1	3.570
AUTRES	0	1		1			2					4
DOCUMENTS SOCIAUX	1	33	1	1.357	3.022	446	6.022	570	7	0	0	11.459
INSPECTION DU TRAVAIL	0			42	4	1			1			48
PREPENSION DE RETRAITE	0											0

CENTRE DE COORDINATION					53							53
STAGIAIRES					1	1						2
INTERRUPTION DE CARRIERE	0			1	2	14				0		17
CONGE-EDUCATION	0				2						0	2
Total	94	957	599	2.412	10.835	1.685	6.726	1.609	17	1	4	24.939

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les plaintes et "autres enquêtes" ont fusionnés sous le même code "contrôle"

Légende du tableau

00 – 01 Travailleurs et organisations de travailleurs	50 – 59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
10 – 11 Employeurs et organisations d'employeurs	70 – 79 Autres services publics
20 Secrétariat social	80 Cellule d'arrondissement
30 – 32 Fonds de sécurité d'existence	95 Anonyme
40 – 41 Pouvoir judiciaire	99 Autres

Nombre des enquêtes par secteur d'activité

Secteurs	Nbre Dossiers
Culture et production animale, chasse et services annexes	610
Sylviculture et exploitation forestière	22
Pêche et aquaculture	50
Autres industries extractives	18
Services de soutien aux industries extractives	1
Industries alimentaires	919
Fabrication de boissons	44
Fabrication de produits à base de tabac	1
Fabrication de textiles	78
Industrie de l'habillement	30
Industrie du cuir et de la chaussure	7
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	85
Industrie du papier et du carton	38
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	92
Cokéfaction et raffinage	3
Industrie chimique	100
Industrie pharmaceutique	28
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	83
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	171
Métallurgie	52
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	545
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	38
Fabrication d'équipements électriques	66
Fabrication de machines et d'équipements N.C.A.	177
Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	53
Fabrication d'autres matériels de transport	14
Fabrication de meubles	93
Autres industries manufacturières	37
Réparation et installation de machines et d'équipements	150
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	26
Captage, traitement et distribution d'eau	10
Collecte et traitement des eaux usées	3
Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	126
Dépollution et autres services de gestion des déchets	3
Construction de bâtiments; promotion immobilière	2571
Génie civil	399
Travaux de construction spécialisés	4393
Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	702
Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	1511
Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	3215
Transports terrestres et transport par conduites	2229
Transports par eau	40
Transports aériens	19
Entreposage et services auxiliaires des transports	254
Activités de poste et de courrier	157
Hébergement	343
Restauration	5131
Édition	47

Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	133
Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	8
Télécommunications	76
Programmation, conseil et autres activités informatiques	211
Services d'information	28
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	146
Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	20
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	149
Activités immobilières	254
Activités juridiques et comptables	145
Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	241
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	240
Recherche-développement scientifique	30
Publicité et études de marché	125
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	49
Activités vétérinaires	16
Activités de location et location-bail	212
Activités liées à l'emploi	867
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	75
Enquêtes et sécurité	117
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	1137
Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	225
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	117
Enseignement	260
Activités pour la santé humaine	336
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	377
Action sociale sans hébergement	590
Activités créatives, artistiques et de spectacle	101
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	41
Organisation de jeux de hasard et d'argent	30
Activités sportives, récréatives et de loisirs	285
Activités des organisations associatives	271
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	35
Autres services personnels	701
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	49
Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	18
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	89
TOTAL	32588

Détails des constatations par matière et suites réservées

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Total
Lois	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT	77	23	72	124	150	5	44	1	10	506
TITRES-SERVICES	5	6		52	60		4		4	132
CONTRAT D'APPRENTISSAGE		2		15	2					19
CONTRATS DE TRAVAIL	28	154	2	78	130	4	5	6	3	413
CONTRAT ETUDIANT	10	4	7	10	5				1	37
CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL				1		1	1			3
AVANTAGES NON RECURRENTS		2		2						4
PROTECTION DE LA REMUNERATION	881	3075	743	1614	1386	285	241	47	1	8276
JOURS FERIES	68	835	34	523	74	10	12	4		1560
SECURITE D'EXISTENCE (voir ED0206)		5	1		9		2			17
FERMETURES D'ENTREPRISES				2	2					4
FONDS SOCIAL DU DIAMANT		33			3		1			37
FRAIS DE DEPLACEMENT (en l'absence CCT)	3	2			1					6
LOI SUR LE TRAVAIL	35	58	16	108	158	10	20	11	2	418
TRAVAIL DES ENFANTS	9		9	5	10					33
REPOS DU DIMANCHE	24	20	76	64	55	2	16	1		260
DUREE DU TRAVAIL	191	593	93	465	335	16	91	14	4	1804
TRAVAIL DES JEUNES TRAVAILLEURS	3	1	5	1	4					14
TRAVAIL DE NUIT	10	4	6	2	6	1				29
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL		2	1	4	2					9
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	912	660	914	1055	271	24	46	1	337	4232
TRAVAUX DE CONSTRUCTION	15	3	20	24	80		1		2	145
DUREE DU TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION (AR213)	2	2	3	4	1		1	1		14
DEMANDE D'AVIS DE LA COMMISSION D'ENREGISTREMENT	3	3		21	504	37	10	4	1	583
30TER	6	202		200	111	1	1	1	127	649
TRAITE DES ETRES HUMAINS			1	46	33		1		3	84
REGLEMENT DE TRAVAIL	208 7	4825	550	919	676	100	74	53	2	9303
CG00	22	6	305	409	171	12	25	1	126	1078
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	3	2	24	23	14	6	1		7	80
LIMOSA	102	77	94	546	145	5	22	4	20	1015
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE (CARTE PROFESS)		2	9	24	8		1		6	50
PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN TEMPS DE PAIX					1					1
TAXIS	1									1

REGLEMENT CEE 3820/85	49	3	14	441	621	5	6		42	1181
REGLEMENT CEE 3821/85	29	2	30	36	70	1	68		7	243
TRAVAIL PORTUAIRE	3		1	1	4					9
EGALITE DE TRAITEMENT (H/F)	1				3				1	5
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	3			5	14		2			24
PENSION EXTRA-LEGALE		22		5	18		3	4		52
SECURITE SOCIALE	1	4124	5	19	25	2	8	13	34	4231
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	2			3	15	1	2			23
PROTECTION REPRESENTANTS TRAVAILLEURS (1.1.97)				1	2					3
INFORMATION A DONNER PAR L'ENTRERISE (1.1.97)	1	1								2
EB04	571	73		814	173	2		153		1786
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	16	12	2	52	1703	20	94	11		1912
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	17	45	1	36	45	4	12	3		163
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	229	5549	414	5750	1514	175	242	88	7	13976
DOCUMENTS SOCIAUX	816	1903	213 9	10486	2733	223	274	43	777	19398
INSPECTION DU TRAVAIL	5	5	570	2	53	31		3	4	673
PREPENSION DE RETRAITE		2			1					3
CENTRE DE COORDINATION				3	49		1			53
STAGIAIRES	1			1	3		1			6
INTERRUPTION DE CARRIERE	3	9		5	5			1	1	24
CONGE-EDUCATION	1			3	1		2			7
MODERATION SALARIALE										1
ZA		21		1	5		1		7	35
TOTAL	6245	22372	6161	24005	11464	983	1336	468	1536	74626

Légende du tableau

- 01 = pas d'avertissement
- 02 = régularisation
- 03 = pro justitia
- 04 = pas d'irrégularité
- 05 = clôture favorable
- 06 = clôture défavorable
- 07 = transfert
- 08 = régularisation sans visite

Détail des régularisations par matière

Lois	Régu	Trav Régu	Régu non fin	Trav Non fin	Régu Fin	Trav régul fin	Montant Régu
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	24	63	20	44	4	8	7.447
Titres-services	6	114	4	48	2	55	64.872
Contrat d'apprentissage	2	2	2	2	0	0	0
Contrats de travail	160	259	74	122	86	136	132.717
Contrat étudiant	4	8	4	5	0	0	0
Avantage non récurrents	2	15	2	15	0	0	0
Protection de la rémunération	3.122	11.855	995	6.211	2.127	5.644	8.542.013
Jours fériés	839	6.527	35	236	804	6.291	1.117.927
Sécurité d'existence (voir ED0206)	5	18	2	2	3	16	1.496
Fonds social du diamant	33	538	21	538	12	0	23.478
Frais de déplacement (en l'absence CCT)	2	9	0	0	2	9	713
Loi sur le travail	69	12.679	31	12.232	38	445	205.649
Repos du dimanche	21	175	10	95	11	80	44.482
Durée du travail	607	51.997	78	46.476	529	5.517	5.374.011
Travail des jeunes travailleurs	1	3	1	3	0	0	0
Travail de nuit	4	21	2	11	2	10	3.527
Nouveaux régimes de travail	2	59	2	59	0	0	0
Travail à temps partiel	661	1.784	643	1.248	18	48	25.888
Travaux de construction	3	4	3	1	0	0	0
Durée du travail dans la construction (AR213)	3	8	1	0	2	8	1.269
Demande d'avis de la commission d'enregistrement	7	6	7	6	0	0	0
30TER	203	583	41	267	162	255	6.626.145
Traite des êtres humains	0	45	0	0	0	0	0
Règlement de travail	4.878	29.697	4.876	29.696	2	1	2.697
CG00	7	227	7	14	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	2	10	2	0	0	0	0
Limosa	81	288	81	251	0	0	0
Main d'œuvre étrangère (carte professionnel)	2	6	2	0	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	3	35	2	0	1	1	519
Règlement CEE 3821/85	2	25	2	15	0	0	0
Egalité de traitement (H/F)	0	0	0	0	0	0	0
Pension extra-légale	26	212	15	180	11	32	14.424
Sécurité sociale	4.137	25.566	35	3.215	4.102	22.265	29.612.772
Information à donner par l'entreprise (1.1.97)	1	0	1	0	0	0	0
EB04	226	0	226	0	0	0	0
Lois sur les conventions collectives et CP	23	15	22	13	1	2	393
CCT conclues au sein du C.N.T.	48	161	18	38	30	123	42.750
CCT Conclues au sein d'une CP	5.637	40.211	371	11.536	5.266	28.661	13.835.861
Documents sociaux	1.946	19.459	1.941	18.134	5	5	3.153
Inspection du Travail	8	5	8	3	0	0	0
Prépension de retraite	2	2	0	0	2	2	3.680
Interruption de carrière	10	8	10	7	0	0	0
ZA	21	127	2	2	19	120	62.336
TOTAL	22.840	202.826	9.599	130.725	13.241	69.734	65.750.219

Détail des visites

Type Visite	Entreprise	Secrétariat social	Autres	Total
	Nbr vis	Nbr vis	Nbr vis	Nbr vis
Contrôle imposé	26.925	2.124	6.848	35.897
Contrôle ordinaire	8.438	405	4.766	13.609
Visite de renseignement	850	189	586	1.625
Visite infructueuse	2.694	6	182	2.882
Visite d'assistance				5.032
Contrôle sans constat d'irrég.				1.586
Total	38.907	2.724	12.382	60.631

Détail des contrôles systématiques par matière et origine

	00-01	10-11 -20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	95	Total
PROTECTION DE LA REMUNERATION	4									4
LOI SUR LE TRAVAIL					3					3
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL				3		1				4
LOIS SUR TRAVAUX DE CONSTRUCTION					5					5
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER					1					1
REGLEMENT DE TRAVAIL		2			1					3
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE				1	12	1	35	17		66
TRANSPORT REGLEMENT CEE						1	3	46		50
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	3		1		1					5
AUTRES	2									2
DOCUMENTS SOCIAUX	2	1			465	48	894	28	5	1443
TOTAL	11	3	1	4	488	51	932	91	5	1586

00 – 01 Travailleurs et organisations de travailleurs

10 – 11 Employeurs et organisations d'employeurs

20 Secrétariat social

30 – 32 Fonds de sécurité d'existence

40 – 41 Pouvoir judiciaire

50 – 59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

70 – 79 Autres services publics

80 Cellule d'arrondissement

95 Anonyme

99 Autres