

# SPF Emploi Travail et Concertation Sociale



Rue Ernest Blerot, 1  
1070 Bruxelles  
Tél : 02/233.41.11  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)  
e-mail : [cls@emploi.belgique.be](mailto:cls@emploi.belgique.be)

. be



# Table des matières

<b>Table des matières</b> .....	<b>3</b>
<b>Avant-propos</b> .....	<b>7</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>9</b>
Qui sommes-nous ? .....	9
Où sommes nous ? .....	10
La direction centrale .....	10
Les bureaux régionaux .....	11
<b>PREMIERE PARTIE : Missions – Pouvoirs – Compétences Objectifs - Moyens</b> .....	<b>15</b>
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. Dispositions légales et réglementaires existantes .....	34
3.2. Nouvelles dispositions adoptées en 2010 .....	34
Chapitre 4 : Moyens .....	41
4.1. Moyens financiers – années 2008 à 2010 .....	41
4.2. Moyens techniques .....	41
4.2.1. Matériel .....	41
4.2.2. Portail de la sécurité sociale .....	42
4.2.3. e-Government .....	43
4.2.4. Développements informatiques .....	43

4.3.	Formations en 2010 .....	44
4.3.1.	Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux.....	44
4.3.2.	Formation permanente .....	44
4.3.3.	Formation informatique .....	45
4.3.4.	Formations de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale .....	45
Chapitre 5 : Objectifs 2010 .....		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.	Autres objectifs en 2010 .....	46
5.1.5.	Lutte contre la fraude sociale .....	46
5.2.	Objectifs spécifiques.....	47
5.2.1.	Contacts avec les services d'inspection étrangers en vue d'améliorer les contrôles des travailleurs transfrontaliers.....	47
5.2.2.	Accords bilatéraux de collaboration administrative .....	49
<b>DEUXIEME PARTIE : Activités spécifiques .....</b>		<b>55</b>
Chapitre 1 : Les centres de coordination .....		55
Chapitre 2 : Le travail des enfants .....		57
Chapitre 3 : l'occupation des étudiants .....		60
Chapitre 4 : Le règlement de travail.....		61
4.1.	Etablissement du règlement de travail .....	61
4.2.	Mesures de publicité .....	62
Chapitre 5 : L'enregistrement des entrepreneurs .....		63
5.1.	Définitions .....	63
5.2.	Principe .....	63
5.3.	Obligations de retenues et responsabilité solidaire .....	64
5.4.	Commission d'enregistrement .....	65
5.5.	Radiation de l'enregistrement.....	65
Chapitre 6 Transport de choses et de personnes .....		67
6.1.	Cadre.....	67
6.1.1.	Création des directions « transport » au sein du Contrôle des lois sociales.....	67
6.1.2.	Mission .....	67
6.2.	Plan d'action .....	68
6.3.	Contrôles et résultats .....	70
6.3.1.	Contrôles .....	70
6.3.2.	La feuille d'identification transport.....	71
6.3.3.	Nombre d'entreprises dans le secteur du transport .....	71
6.3.4.	Résultats.....	72
Chapitre 7 La modernisation de la sécurité sociale .....		77
Chapitre 8 La lutte contre la traite des êtres humains .....		78
Chapitre 9 : Cellule organisation professionnelle .....		80
9.1.	Considérations générales .....	80
9.1.1.	Mission de la cellule Organisation professionnelle .....	80
9.1.2.	Contrôles préventifs.....	80
9.1.3.	Contrôles sur plainte.....	81
9.1.4.	Information et avis .....	81

9.2.	Nombre de contrôles effectués .....	81
9.2.1.	Dans les entreprises avec conseil d'entreprise.....	81
9.2.2.	Dans les entreprises avec CPPT .....	82
9.2.3.	Autres contrôles .....	82
9.3.	Nombre de conseils d'entreprises .....	82
9.4.	Contrôles et résultats.....	83
9.4.1.	Nombres de contrôles effectués .....	83
9.4.2.	Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle .....	83
9.4.3.	Nombre de visites .....	84
9.5.	Application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.....	84
9.5.1.	Considérations générales .....	84
9.5.2.	L'information de base.....	85
9.5.3.	L'information annuelle .....	88
9.5.4.	L'information périodique.....	92
9.5.5.	Information occasionnelle .....	95
9.5.6.	Confidentialité et information du personnel.....	95
9.6.	Mission du réviseur d'entreprise.....	96
9.7.	Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise .....	98
9.8.	Plaintes .....	99
9.9.	Suivi des dossiers.....	100
9.10.	Conseils d'entreprise : aperçu des résultats des contrôles.....	100
9.11.	Compétences complémentaires du CPPT .....	102
Chapitre 10 – Contrôle des entreprises étrangères (COVRON) .....		118
10.1.	COVRON .....	118
10.1.1.	Objectif de la cellule .....	118
10.1.2.	Comment le projet a-t-il été réalisé et organisé ? .....	118
10.1.3.	Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux problèmes rencontrés ? .....	119
10.1.4.	L'impact de l'occupation à l'étranger.....	126
10.1.5.	Activités de contrôle et analyse des résultats .....	126
10.1.6.	Les chiffres Limosa pour 2010 .....	129
10.1.7.	Qu'en est-il des indépendants?.....	130
10.1.8.	La réquisition d'interprètes .....	131
10.1.9.	Application du manuel et de la feuille de résultats.....	131
10.2.	Autres activités du réseau .....	132
10.3.	Collaboration avec d'autres services.....	134
10.3.1.	Services d'inspection étrangers .....	134
10.3.2.	Collaboration avec les services d'inspection belges.....	134
10.4.	Quelle plus value apporte le réseau ? .....	135
10.4.1.	Knowhow.....	135
10.4.2.	Résultats .....	135
10.4.3.	Bilan final.....	135
Chapitre 11 : Conventions de partenariat.....		137
<b>TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes .....</b>		<b>143</b>
Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle .....		143
Tableau 1 : Nature des enquêtes.....		143
Tableau 2 : Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes .....		144
Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières .....		145
Tableau 4 : Suites réservées aux constatations .....		146
Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale).....		146
Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS).....		146
Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières .....		147
Tableau 8 : Détail des visites .....		148
Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière .....		148

Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la compétence du CLS.....	149
Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS .....	150
Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale .....	152
Tableau 1 : Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité.....	152
Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Documents sociaux.....	152
Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Main d'œuvre étrangère.....	153
Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Temps partiel .....	154
Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale .....	156
Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole .....	157
Dossiers traités en commun.....	157
Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales .....	158
Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études .....	158
Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées .....	158
<b>Annexe 1 : Le Contrôle des lois sociales en chiffres .....</b>	<b>162</b>
Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs .....	162
Détail des plaintes suivant l'origine .....	164
Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine .....	166
Nombre des enquêtes par secteur d'activité.....	168
Détails des constatations par matière et suites réservées.....	170
Détail des régularisations par matière.....	172
Détail des visites .....	173
Détail des contrôles systématiques par matière et origine .....	174



## 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.

Le Contrôle des lois sociales a 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 2010 a permis la concrétisation de plusieurs projets :

Tout d'abord, la finalisation de l'E-PV. Des séances de formation ont été données fin 2010.

L'E-PV va permettre de réduire le délai entre la constatation de l'infraction et la sanction. Il va confirmer notre savoir-faire dans le développement d'outils informatiques 2010. Il augmentera encore la qualité des pro-justitia et contribuera à un suivi plus efficace de nos actions.

Ensuite, cette année a été marquée par la publication du nouveau code pénal social. Ce nouveau texte, résultat d'un long processus de réforme, met en place un droit pénal social simplifié et 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 fraude sociale.

Il entrera en principe en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Le deuxième semestre 2010 fut consacré à la présidence européenne.

Un des thèmes de la présidence fut celui du droit des travailleurs, en situation de précarité ou de clandestinité, à un travail décent, à la sécurité, au bien-être et à des conditions de travail correctes. Notre service joue un rôle essentiel dans l'application de ces conditions de travail qui constituent son core-business.

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

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

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)





# 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 sept 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

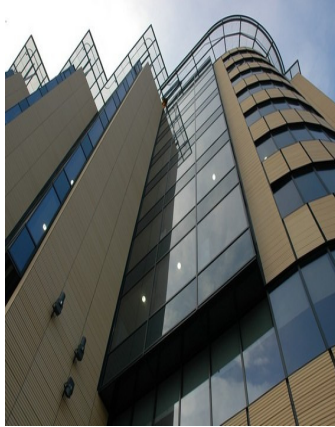
Fonction	Effectif		
	2008	2009	2010
Directeur général	1	1	1
Conseiller général	1	1	1
Inspecteurs sociaux	8	8	8
Contrôleurs sociaux	7	6	7
Personnel administratif	22	22	22

- Services extérieurs

Fonction	Effectif		
	2008	2009	2010
Inspecteurs sociaux-conseillers	8	9	9
Inspecteurs sociaux	43	43	32
Contrôleurs sociaux	255	255	267
Personnel administratif	94	91	89

## Où sommes nous ?

### 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](mailto: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.



## Les bureaux régionaux

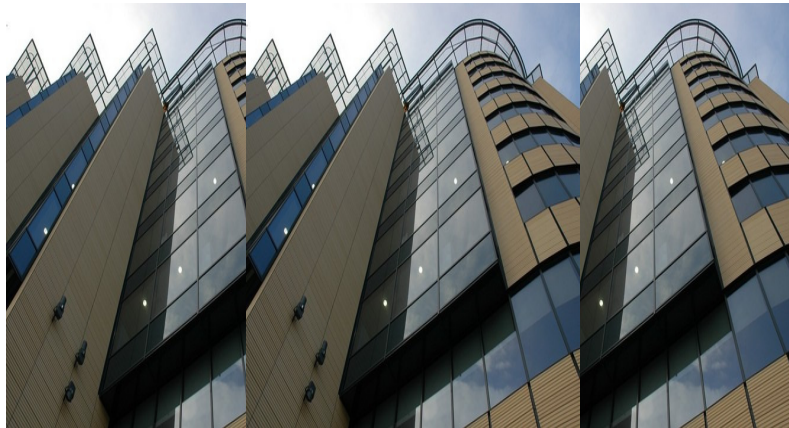
Les 22 bureaux régionaux sont répartis géographiquement de la manière suivante :







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.

Pour éviter aux visiteurs un trop long déplacement, le bureau régional de Tournai organise, deux fois par mois, une matinée de permanence supplémentaire à Mouscron.

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 2010, 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.

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 2010, 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 sociales 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.

Le plan stratégique du SIRS pour 2010 est développé dans la partie I, chapitre 5, objectifs 2010.

## 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<sup>er</sup> juillet 2010.

Il s'agit de l'aboutissement d'un processus de réformes commencé il y a une dizaine d'année et 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 uniformise l'ensemble des dispositions pénales que comportent les lois sociales en matière de droit du travail et de la sécurité sociale, il simplifie le régime répressif des peines qui les sanctionnent ainsi que celui des amendes administratives. Il comprend les règles de procédure propres à cette matière, en ce compris la procédure des amendes administratives et il rassemble les dispositions relatives à la prévention des infractions.

Les principales réformes apportées par le code consistent en :

- l'amélioration des droits de la défense et 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,
- de dresser un procès-verbal d'infraction.

Ils disposent d'un pouvoir d'appréciation qui leur permet de déterminer parmi les modèles d'intervention prévu 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 restée circonscrite 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*

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

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.

#### 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. Son 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 (quelque 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 :

- respect du principe de légalité ( dans les limites de ses compétences)
- 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)
- 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 expedition », 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'il souhaite, 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.

Cette saisie ou mise sous scellés doit être nécessaire à l'établissement de la preuve d'infractions au droit social ou lorsque le danger existe avec ces biens, les infractions existent ou que de nouvelles infractions soient commises.

Peu importe que le contrevenant soit propriétaire 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 au 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 détenues ou à remettre aux travailleurs
- la recherche visuelle
- la prise d'auditions
- l'examen de documents ou données produites 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 enquête :

- 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 celles recueillies 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 procès-verbal.

- Le code pénal social impose des mentions obligatoires lors de la rédaction du PJ:
  - 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 sont attribués.

Elles sont réparties entre 4 niveaux de sanctions :

Infractions	Sanctions		
	Emprisonnement	Amende pénale	Amende administrative
<b>Niveau 1</b>	/	/	10€ - 100€
<b>Niveau 2</b>	/	50€ - 500€	25€ - 250€
<b>Niveau 3</b>	/	100€ - 1000€	50€ - 500€
<b>Niveau 4</b>	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 les 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 en septembre 2010, le nombre d'employeurs et de travailleurs assujettis à la sécurité sociale est le suivant :

<b>Employeurs</b>	<b>224.464</b>
<b>Travailleurs</b>	
Hommes	1.599.512
Femmes	1.160.848
<b>Total</b>	<b>2.760.361</b>

Par rapport à l'année 2009, on peut constater une légère diminution du nombre de travailleurs et une légère augmentation 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 2010.



Répartition des employeurs par secteur d'activité au 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2009.

<b>Branche d'activité</b>	<b>Employeurs</b>
Agriculture, sylviculture et pêche	5.065
Industries extractives	123
Industries manufacturières	17.948
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	67
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	615
Construction	28.391
Commerce – Réparation d'autos et motocycles	55.702
Transports et entreposage	7.879
Hébergement et restauration	22.510
Information et communication	4.815
Activités financières et d'assurance	8.070
Activités immobilières	7.020
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	17.724
Activités de services administratifs et de soutien	9.813
Administration publique	685
Enseignement	3.550
Santé humaine et action sociale	11.905
Arts, spectacles et activités récréatives	4.680
Autres activités de services	15.200
Activités des ménages en tant qu'employeurs	2.386
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	316
<b>Total</b>	<b>224.464</b>

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	151.623	67,55
de 5 à 9 travailleurs	33.982	15,14
de 10 à 19 travailleurs	18.788	8,37
de 20 à 49 travailleurs	12.822	5,71
de 50 à 99 travailleurs	3.799	1,70
de 100 à 199 travailleurs	1.781	0,79
de 200 à 499 travailleurs	1.064	0,47
de 500 à 999 travailleurs	318	0,14
1.000 travailleurs et plus	287	0,13
<b>Total</b>	<b>224.464</b>	<b>100</b>

## Chapitre 3 : Compétences

### 3.1. Dispositions légales et réglementaires existantes

L'énumération de celles-ci est reprise dans la quatrième partie, annexe 1.

### 3.2. Nouvelles dispositions adoptées en 2010

- **Arrêté royal du 26 janvier 2010 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001, M.B. du 29 janvier 2010**

Cet arrêté royal stipule que l'usage des titres-services pour des prestations au lieu de résidence de l'utilisateur n'est plus autorisé pour des particuliers qui résident dans une maison de repos à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Cet arrêté royal remplace également le mot « domicile » par lieu de résidence.

- **Arrêté royal du 3 février 2010 modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles 26, 27, alinéa 1er, 2°, 30, 39, §1er et §4, alinéa 2, 40bis, alinéa 2, 41, 43, alinéa 2, et 47, §1er, alinéa 5, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, M.B. du 16 février 2010**

L'arrêté royal du 3 février 2010 insère un article qui fixe les modalités et les conditions d'octroi de dispense de convention de premier emploi.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les employeurs du secteur privé et du secteur public peuvent être dispensés d'un tiers de leur obligation d'embaucher de nouveaux travailleurs dans le cadre du dispositif des conventions de premiers emplois, et ce, à condition qu'ils mettent des postes de stage à disposition de certains groupes cibles.

#### Caractéristiques des conventions :

L'employeur doit conclure une convention soit :

- avec un ou des établissements d'enseignement ou de formation
- avec un service régional de l'emploi ou de formation professionnelle à l'initiative ou sous la supervision desquels les stages sont organisés

#### Mentions obligatoires de cette convention :

- la date de début et de fin de la période de validité de la convention, sans que celle-ci puisse dépasser 12 mois ;
- l'engagement de l'employeur, d'offrir au cours de la période mentionnée ci-avant la possibilité d'effectuer un stage à un nombre déterminé d'élèves, étudiants ou apprenants ;
- le nombre d'élèves, d'étudiants ou apprenants qui feront effectivement un stage au cours de chaque trimestre concerné ;
- la date et la signature de l'employeur et du responsable de chaque établissement d'enseignement ou de formation concerné ou de chaque service régional d'emploi et de formation professionnel concerné.

En vue d'obtenir la dispense, l'employeur doit introduire une demande auprès du Ministre de l'Emploi accompagnée d'un dossier comprenant les renseignements suivants :

- sa dénomination, son adresse, sa forme juridique et son numéro d'entreprise ;
- une description détaillée de ses activités ;
- l'effectif du personnel de son entreprise ;
- la date à laquelle l'employeur souhaite que la période de dispense partielle commence ;
- une ou plusieurs conventions ;
- l'avis du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, de la délégation syndicale ;
- lorsque l'employeur a déjà précédemment bénéficié d'une dispense.

Le Ministre accorde ou refuse la dispense dans les 2 mois qui suivent la date à laquelle la demande a été valablement introduite. A défaut de réaction dans ce délai, la demande de dispense est censée être accordée pour les trimestres demandés sans pour autant dépasser 12 mois.

#### Conditions d'octroi de la dispense :

Pour obtenir la dispense, il faut encore satisfaire à une condition particulière :

Le nombre ou la somme des nombres d'élèves, étudiants ou apprenants mentionnés dans la ou les conventions doit au moins être égal à 2/3 de l'obligation de l'employeur dans le cadre des conventions de premier emploi. Le résultat de cette fraction est arrondi à l'unité supérieure.

#### Période(s) couverte(s) par la dispense

La période couverte par la dispense correspond à la durée de la convention, soit 12 mois lorsque l'employeur ne conclut qu'une convention-cadre.

Si l'employeur en conclut plusieurs, seule la période durant laquelle la somme des engagements atteint le minimum visé est pris en compte pour la dispense.

La dispense ne peut toutefois excéder un nombre total de 4 trimestres.

La période de dispense commence le premier jour d'un trimestre et se termine toujours le dernier jour du trimestre.

#### Retrait de la dispense

Le Ministre peut retirer la dispense lorsque l'employeur est dans l'incapacité de prouver que les postes de stage ont été effectivement occupés, compte tenu des dispositions du §1<sup>er</sup>, alinéa 2, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, sauf lorsqu'il peut en donner par écrit un motif valable qui est confirmé, dans le même écrit, par l'établissement d'enseignement ou de formation ou par le service régional de l'emploi ou de formation professionnelle.

- **Arrêté royal du 9 février 2010 modifiant l'arrêté royal du 21 octobre 2007 portant exécution de l'article 13, §3, 2<sup>o</sup>, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 7 et 9 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, M.B. du 24 février 2010**

Cet arrêté royal complète l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 21 octobre 2007 en citant deux nouveaux cas d'exclusions à l'obligation d'offrir une procédure d'outplacement.

Dès lors, l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure d'outplacement :

- aux travailleurs handicapés dont le contrat est rompu par un employeur ressortissant de la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux à, l'exclusion du personnel d'encadrement ainsi qu'aux travailleurs de groupes-cibles au travail par un atelier social agréé et/ou subsidié par la Communauté flamande dont le contrat est rompu ;
- aux travailleurs occupés dans un programme de transition professionnelle.

Cette disposition produit ses effets du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010.

- **Arrêté royal du 15 février 2010 portant exécution de l'article 154 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, concernant la prime de crise, M.B. du 19 février 2010.**

En complément aux mesures anti crise en vigueur depuis le 25 juin 2009, il a été prévu par la loi du 30 décembre 2009 l'octroi d'une prime de crise pour les ouvriers licenciés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 juin 2010.

Cette mesure est exécutée par cet arrêté royal.

L'octroi d'une prime de crise s'applique aux travailleurs du secteur privé liés par un contrat de travail d'ouvrier au sens de la loi du 3 juillet 1978 et qui sont licenciés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 juin 2010.

Etant donné qu'il faut un licenciement par l'employeur, aucune prime n'est due en cas de démission, de rupture de commun accord, de fin de contrat à durée déterminée ou de rupture pour cas de force majeure.

Cette prime n'est pas due lorsque le contrat de travail est résilié pendant la période d'essai, en vue de la prépension ou de la pension.

Tout ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans motif grave entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 30 juin 2010 peut avoir droit à une prime forfaitaire de crise de 1.666€ (à charge de l'Onem et/ou l'employeur).

- **Arrêté royal du 21 février 2010 rendant obligatoire la convention collective de travail n°77 sexies du 15 décembre 2009, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective du travail n°77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective du travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un régime de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B. du 23 novembre 2010**

Cet arrêté royal porte à deux ans (au lieu d'un an précédemment) l'ancienneté requise auprès de l'employeur pour prétendre aux allocations d'interruption en cas de crédit-temps.

De plus, l'âge à partir duquel les travailleurs qui suspendent leur contrat via un crédit-temps à temps partiel (1/2 ou 1/5) passe de 50 à 51 ans, pour bénéficier d'allocations majorées.

Il s'agit de mesures budgétaires, indépendantes du droit au crédit-temps lui-même.

Cela signifie que la condition d'un an d'ancienneté demeure pour avoir le droit de prendre un crédit-temps (mais sans pouvoir bénéficier immédiatement des allocations).

- **Arrêté royal du 4 mars 2010 modifiant certains arrêtés royaux relatifs aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle, en ce qui concerne l'augmentation de la limite d'âge pour le droit au congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne douze ans, M.B. du 19 mars 2010**

L'arrêté royal du 4 mars 2010 permet aux membres du personnel des administrations de l'Etat, de l'enseignement et des centres PMS, de prendre le congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans.

En cas d'adoption, les membres du personnel des administrations peuvent prendre le congé parental lorsque l'enfant est inscrit au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le membre du personnel a sa résidence comme faisant partie de son ménage, à partir de ce moment là jusqu'à ce que l'enfant atteigne douze ans.

La condition du douzième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

- **Arrêté royal du 2 avril 2010 modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du chapitre 7 du titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002, visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réduction de cotisations de sécurité sociale, relatif à la simplification des cartes de travail, M.B du 13 avril 2010**

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2010, la carte de premier emploi est abrogée. C'est désormais la carte de travail qui atteste si le jeune entre en ligne de compte pour la réduction groupe cible « jeunes travailleurs ».

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010, les jeunes pris en considération sont ceux qui sont occupés (temps plein, temps partiel, contrat d'apprentissage ou convention d'insertion socioprofessionnelle) et qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans, sont qualifiés de convention « premier emploi » (CPE).

Ne sont pas pris en considération :

- le jeune sous contrat d'étudiant
- le jeune en convention d'immersion professionnelle
- le contrat conclu dans le cadre d'un programme de remise au travail ou de transition professionnelle

Certains jeunes peuvent compter double :

- catégorie de jeunes d'origine étrangère
- catégorie de jeunes ayant un handicap

- catégorie de jeunes en formation, en contrat d'apprentissage ou sous convention d'insertion socioprofessionnelle

Les entreprises qui consentent un effort raisonnable en faveur de l'emploi peuvent être exemptées, en tout ou en partie, de leur obligation, si elles sont liées par une CCT qui prévoit une contribution d'au moins 0,15%, en faveur des groupes à risque.

Trois entreprises sont à ce jour exemptées :

- les entreprises de taxis
- les entreprises de services publics et spéciaux d'autobus et autocars
- les entreprises relevant de la commission paritaire de l'industrie alimentaire

- **Loi du 28 avril 2010 portant des dispositions diverses, M.B. du 10 mai 2010**

La loi du 28 avril 2010 apporte quelques modifications à la prime de crise.

Elle instaure une limite au renouvellement du droit à la prime de crise.

L'ouvrier n'a pas de nouveau le droit à la prime de crise lorsque les conditions suivantes sont remplies simultanément :

- l'ouvrier a, à la date de la prise de connaissance du licenciement, moins de 6 mois d'ancienneté
- l'ouvrier a déjà eu droit à une prime de crise par suite d'un licenciement à la date de prise de connaissance duquel il avait moins de 6 mois d'ancienneté.

La prime de crise ne sera pas due dans le cadre d'une restructuration, si l'ouvrier qui, à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif, a au moins un an ininterrompu d'ancienneté auprès de l'employeur en restructuration et peut s'inscrire dans une cellule pour l'emploi.

De plus, la prime de crise peut être entièrement à la charge de l'Onem dans les deux nouveaux cas suivants :

- si l'ouvrier a moins de 6 mois d'ancienneté au moment de la notification du licenciement
- en cas de licenciement dans le cadre d'un licenciement collectif, si l'ouvrier à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder au licenciement collectif a moins d'un an ininterrompu d'ancienneté au service auprès de cet employeur et qu'il peut s'inscrire dans une cellule pour l'emploi.

- **Arrêté royal du 19 mai 2010, fixant le montant minimal de la rémunération dont on doit bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, M.B. du 3 juin 2010.**

Le montant de la rémunération visé à l'article 2,§1er de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré est déterminé annuellement par le Roi après avis de la Commission nationale du sport.

L'arrêté royal du 19 mai 2010 établit ce montant à 8.675€ pour la période allant du 1er juillet 2010 au 30 juin 2011 inclus.

- **Loi du 6 juin 2010 introduisant le code pénal social, M.B. du 1er juillet 2010**

Cette loi est développée dans la partie I, chapitre 2 du présent rapport.

- **Arrêté royal du 30 juillet 2010 rendant obligatoire la convention collective de travail n°77 septies du 2 juin 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n°77bis du 19 décembre 2010 remplaçant la convention collective n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail, à mi-temps, M.B. du 16 août 2010**

Pour bénéficier du régime de crédit-temps, le travailleur doit justifier une condition d'occupation de 12 mois au moins.

Certaines périodes d'absence sont néanmoins assimilées à des périodes de travail, d'autres sont neutralisées c'est-à-dire qu'elles ne comptent pas pour le calcul de la période de référence et vont donc prolonger celles-ci.

Cette convention collective de travail introduit une nouvelle période assimilée à du travail effectif, les périodes de chômage économique des employés sous la forme d'une suspension totale ou partielle du contrat.

Cette CCT n°77septies prévoit que dorénavant sont neutralisées, les périodes de diminution de carrière dans le cadre du crédit-temps de crise et les périodes de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un plan de restructuration.

- **Arrêté royal du 10 septembre 2010 modifiant l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs – du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, M.B. du 24 septembre 2010**

L'arrêté royal du 10 septembre 2010 fixe le montant prévu pour la limitation de la rémunération normale. Le travailleur en congé a droit à sa rémunération normale, le cas échéant, plafonnée à 2.601€ brut par mois, payée à l'échéance normale (montant fixé à partir du 1er septembre 2010 jusqu'au 31 août 2011).

- **Arrêté royal du 28 septembre 2010 prolongeant l'application des mesures prévues aux Titres 1, 2 et 3 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise et au chapitre 13 du titre 10 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, M.B. du 5 octobre 2010**

L'ensemble du dispositif mis en place pour faire face aux conséquences de la crise économique et financière sur le marché de l'emploi est maintenu jusqu'au 31 décembre 2010.

Au niveau du crédit-temps de crise, seule la période d'exercice du crédit-temps de crise ou de chômage de crise a été prolongée, pas la période de suspension maximale.

Ce qui signifie que :

- crédit-temps de crise : l'employeur peut décider avec chaque travailleur employé à temps plein de réduire les prestations de travail d'un cinquième ou la moitié pour une durée minimum d'un mois et de maximum 6 mois par demande
- chômage de crise : 16 semaines par année calendrier pour les périodes de suspension complète et 26 semaines maximum par année calendrier pour les périodes de suspension partielle, pendant laquelle le contrat de travail peut être suspendu.

L'employeur pourra recourir aux mesures de crise jusqu'au 31 décembre 2010.

Cette prolongation ne sert qu'aux employeurs qui n'ont pas encore épuisé la durée maximale des périodes de suspension. Si tel est le cas, alors, ils ne peuvent plus utiliser que la réduction du temps de travail de crise.

- **Arrêté royal du 5 décembre 2010 rendant obligatoire la Convention collective de travail n°80bis du 13 octobre 2010, conclue au sein du conseil national du travail, modifiant la convention collective n°80 du 27 novembre 2001 instaurant un droit aux pauses d'allaitement. M.B du 20 décembre 2010**

La Convention collective de travail n°80 du 27 novembre 2001 conclue au sein du Conseil national de travail, octroie un droit aux pauses d'allaitement afin de permettre aux jeunes mères d'allaiter ou de tirer leur lait pendant les heures de travail.

La travailleuse peut obtenir une allocation de la mutuelle car ces pauses d'allaitement ne donnent pas droit au salaire à charge de l'employeur.

Au départ, ce droit était limité à 7 mois après la naissance.

La Convention collective n°80bis du 13 octobre 2010 étend ce droit aux pauses d'allaitement à 9 mois.

- **Loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation, et étudiants stagiaires se préparant à ces professions, M.B du 22 décembre 2010.**

Cette loi complète la directive européenne 2003/88 sur l'aménagement du temps de travail. Jusqu'à présent, les médecins étaient exclus de l'aménagement du temps de travail de la directive européenne 1993. il y a eu une autre directive concernant les médecins en formation. Dès lors, ils ont décidé d'envisager une législation pour tous les médecins.

#### Le champ d'application de cette loi :

Ceux qui effectuent des prestations dans les soins de santé dans les liens d'un contrat de travail ou sous statut, exclus le statut d'indépendant.

Sont visés, les candidats médecins et dentistes en formation, quelque soit la nature de la relation de travail, qu'ils soient ou non liés avec un contrat de travail.

Les étudiants stagiaires sont également visés pendant leur stage.

Les employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs cités. Celui qui exerce sur ceux-ci l'autorité au niveau de l'organisation du travail.

Les personnes exclues de cette loi sont :

- travailleurs occupés par les pouvoirs publics
- personnel militaire
- personnes investies d'un poste de direction (celles qui ont un pouvoir de direction, qui appartiennent à la direction ou assume la responsabilité d'un ou plusieurs services)

#### Durée du travail

48h en moyenne sur une période de référence de 13 semaines avec une limite hebdomadaire de 60h.

La limite des 60h (avec récupération de prévues) peut être dépassée si :

- travaux commandés par une nécessité imprévue
- travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent (le cas exceptionnel, la catastrophe)

Assimilation de 4h de travail scientifique pourra être assimilé à du temps de travail.

#### Repos :

- Chaque prestation ne peut excéder 24h
- Une pause de 12h consécutive doit être accordée immédiatement après une prestation d'une durée d'au moins 12h

Temps additionnel :

- 12h maximum par semaine
- sur base de l'accord individuel du travailleur

⇒ Ils pourront faire maximum 12h par semaine en plus de manière volontaire.

Le travailleur peut renoncer à cet accord avec un préavis d'un mois notifié par écrit.

L'article 7 de cette loi stipule que l'accord doit être rédigé avant les prestations du temps additionnel.

Cet accord doit être rédigé dans un document différent de celui qui constate la relation du travail ou de formation. La rémunération de ces heures prestées doit être mentionnée dans l'accord.

Et le travailleur ne peut subir aucun préjudice.

Il existe un registre de prestations, reprenant les prestations journalières par ordre chronologique.

Il ne s'agit pas d'un document social.

- **Loi du 29 décembre 2010 portant des dispositions diverses, M.B. du 31 décembre 2010**

#### Avantages non récurrents

Il s'agit d'un système permettant d'accorder un bonus au travailleur lorsque les objectifs collectifs de l'entreprise sont atteints. Une CCT ou un acte d'adhésion fixe les objectifs. Le bonus n'étant pas un salaire, bénéficie d'un traitement social et fiscal avantageux.

A partir du 1er avril 2011 :

- lorsqu'il s'agira d'un acte d'adhésion et qu'un registre d'observations est transmis au Contrôle des lois sociales, l'inspecteur ne devra plus confirmer la réception du registre
- l'acte d'adhésion contiendra la déclaration de l'employeur selon laquelle il n'y a pas d'observation dans le registre adressé au Contrôle des lois sociales et que les points divergents ont été conciliés. Dès lors, là aussi, il n'y aura plus lieu d'accuser réception à l'employeur.



## Chapitre 4 : Moyens

### 4.1. Moyens financiers – années 2008 à 2010

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) :

	2008	2009	2010
Personnel – Traitements (statutaires + contractuels)	18.707.000	19.805.000	19.805.000
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services (12.01)	2.792.000	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)	25.000	15.000	15.000
Achats de biens meubles durables : équipements (74.01)	44.000	43.000	43.000
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
<b>Total</b>	<b>21.568.000</b>	<b>22.805.000</b>	<b>22.805.000</b>

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 PC portable, d'une imprimante, d'un GSM.

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

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 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 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.

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

Chaque inspecteur peut également utiliser des autres ordinateurs (ordinateurs fixes dans le réseau du SPF).

Enfin, depuis son domicile, l'utilisation du VPN sécurisé permet aux inspecteurs de disposer du matériel relié au réseau comme s'ils étaient au bureau (imprimantes partagées, scanner).

La sécurisation du matériel est effectuée 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 au VPN Fedict (connexions cryptées).

Un programme particulier a été développé au sein de l'inspection. Il s'agit du Tools des inspecteurs. Cette application intégrée 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.

#### **4.2.2. Portail de la sécurité sociale**

Le portail est un point d'entrée à de nombreux programmes utilisés par le Contrôle des Lois sociales. Les inspecteurs sont identifiés à leur entrée.

*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 appels 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.

*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.

*Déclaration des chantiers*

La déclaration des chantiers contient les informations transmises par les employeurs de la construction. Elles permettent de localiser les chantiers, de les identifier (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. Plusieurs adaptations ont été faites dans ce programme à la demande des inspecteurs.

### *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 un programme développé pour les quatre services d'inspection sociale fédérale. En fait, c'est une plate-forme qui 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.

Genesis contient un outil collaboratif (qui est la première fonctionnalité implémentée). C'est 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.

## **4.2.3. e-Government**

En 2010, 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 2010 a nécessité des budgets pour la mise à niveau.

## **4.2.4. Développements informatiques**

### *Epv*

Depuis l'année 2010, le Pro Justitia électronique est entré en production au sein du SPF Emploi. Tout d'abord sous la forme de quelques epv en novembre, puis une généralisation s'est faite au 01/12/2010.

Il s'agit d'une modification fondamentale dans les habitudes des inspecteurs. Un Pro Justitia ne pourra 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. Un ensemble de formations théoriques et pratiques ont aussi été données dans le courant de l'année 2010. Le helpdesk a été sollicité pour des mises à jour de sécurité complémentaires sur tous les ordinateurs.

### **4.3. Formations en 2010**

#### **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, jours fériés, protection de la rémunération, 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.

Ensuite, les stagiaires reçoivent une formation pratique sur le terrain, accompagné de leur tuteur.

En effet, pendant la durée du stage, le stagiaire est encadré par des contrôleurs sociaux chevronnés (tuteur), tout en restant sous la responsabilité du 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 2010, un stagiaire est rentré du côté francophone et 9 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...

Plusieurs formations ont été organisées en 2010 :

Deux formations 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, 4 formations permanentes ont été données en 2010 :

- Une formation sur le crédit-temps et les congés particuliers. Cette formation a été donnée en collaboration avec le service des relations individuelles du travail du SPF et fut très bien accueillie.
- Une formation sur les contrats de travail
- Une formation relative aux licenciements abusifs
- Une formation sur la consultation des banques de données au niveau informatique.

#### **4.3.3. Formation informatique**

Fin 2010, le service a organisé des formations relatives à l'utilisation de l'E-PV.

#### **4.3.4. 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 ses directions de suivre des cours à l'IFA dans le but d'une part d'améliorer leur formation professionnelle et d'autre part, de se préparer aux examens de promotion.

## Chapitre 5 : Objectifs 2010

### 5.1. Objectifs globaux

#### 5.1.1. Statistiques

L'utilisation des tableaux de bord (partie « emploi du temps ») doit être généralisée dans les directions, dans l'attente de l'introduction des « balanced scorecards ».

#### 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 2009 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. Autres objectifs en 2010

- contrôle dans les entreprises de titres-services
- objectif plan Devlies : déclaration de chantier
- objectifs du sirs (voir ci-dessous)

#### 5.1.5. Lutte contre la fraude sociale

Un plan stratégique a été établi en 2010 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 2010 est de 10 000 contrôles. 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 2010.

##### Lutte contre les phénomènes de fraude visible

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

Approche ciblée dans deux secteurs d'activité : construction et Horeca, avec un nombre minimum de contrôles à réaliser.

Le secteur d'activité de l'Horeca est une priorité pour 2010 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.

Approche systématique dans un secteur d'activité donné, avec comme objectif la mesure de la fraude au moyen d'un échantillon d'employeurs.

Les cellules d'arrondissement doivent veiller à effectuer des contrôles dans des secteurs sensibles tels que l'horticulture, le nettoyage ainsi que l'abattage d'animaux et le commerce de viande

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 l'année 2010 est de continuer la collaboration internationale.

#### 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.

D'ailleurs, en 2010, un groupe multidisciplinaire va être créé afin d'examiner dans quelle mesure il serait possible de transposer, en matière de lutte contre la fraude sociale, le 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

A partir de 2010, échange structuré d'informations avec la Cellule pour le traitement de l'information financière (CTIF) qui communiquera au SIRS les infractions sociales relevées dans les dossiers de 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 collaboration

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.

En 2010, le SIRS va poursuivre ses efforts au niveau de la fraude sociale et en déterminer les causes. Un projet est en cours afin de mesurer les effets indirects des contrôles, en collaboration avec des universités.

L'idée est de valoriser les effets indirects, de manière fiable, afin de donner une image plus globale de l'impact des contrôles sur le maintien de la sécurité sociale.

## **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 2010 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 2010, le SPOC a traité 151 dossiers. Par rapport aux 130 dossiers de 2009, on constate une légère augmentation. Même en tenant compte des 60 dossiers recensés en 2008 dans le cadre de l'enquête sur l'équivalence des certains avantages et obligations dans tous les états membres, il subsiste encore une baisse nette de 170 à 140 dossiers.

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, seuls 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.



<u>PAYS</u>	<u>Dossiers sortants</u>	<u>Dossiers entrants</u>
Allemagne	11	1
Autriche		
Bulgarie	7	3
Chypre		
Danemark		
Espagne		
Estonie		
Finlande		
France		
Grèce		
Hongrie	6	
Irlande		
Italie	1	
Lettonie	2	
Lituanie	2	
Luxembourg	2	1
Malte		
Pays-Bas	11	13
Pologne	32	11
Portugal	9	
Roumanie	10	
Royaume Uni		
Slovaquie	7	
Slovénie		
Suède		
Tchéquie	1	
TOTAUX	101	29

### **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 2010.

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.

Un accord a aussi été conclu entre CLS, le CBE et l'« Inspeccao-Geral do Trabalho » portugaise le 9 août 2009. Là aussi cet accord concrétise la bonne collaboration avec ce pays.

#### 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'Équipement, 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 contacts, ils assurent la liaison entre les collègues et ceux de l'autre 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.

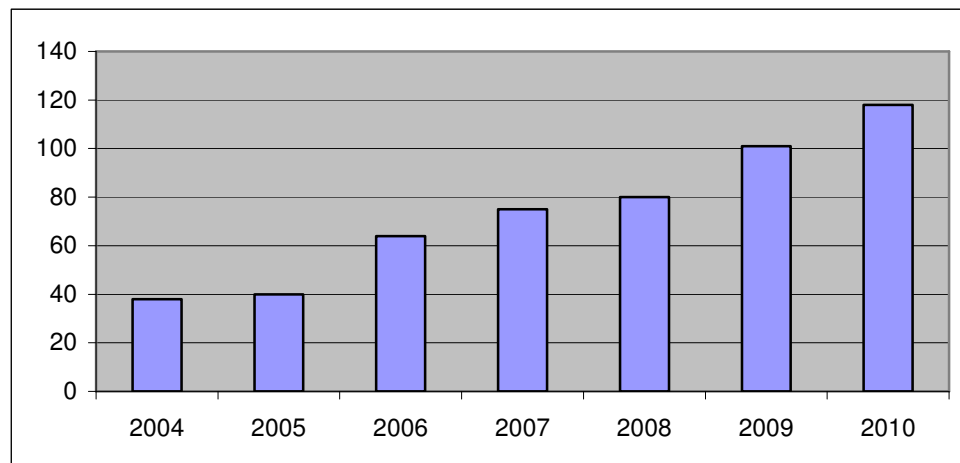
Le groupe de travail a élaboré un outil d'échange appelé : fiche de liaison.

Cette fiche est établie soit 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 a augmenté progressivement puisqu'en **2010**, le secrétariat comptabilisait **118 fiches**.



Depuis la mise sur pied du système de fiches de liaison, on constate que 2/3 des fiches sont des demandes provenant de la Belgique.

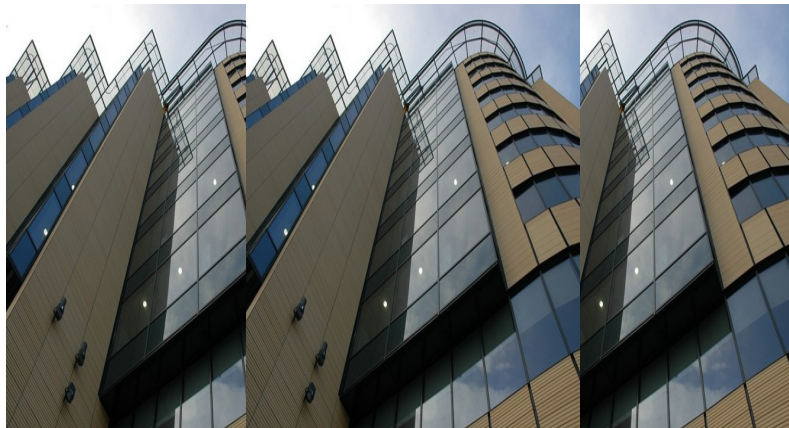
Le délai de réponse est de plus en plus court.

Les motifs de demande les plus fréquents sont la dissimulation de salarié et/ou d'activité, prêt illicite de main d'œuvre, détachement frauduleux, fraude au revenu de remplacement.

En 2010, 3 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 contrôles et de détecter plus facilement des anomalies générant des fiches de liaison précises.



# Activités Spécifiques



*Deuxième partie*



# DEUXIEME PARTIE :

## Activités spécifiques

### Chapitre 1 : Les centres de coordination

En vertu de l'arrêté royal n° 187 du 30 décembre 1982 (M.B. 13/01/83) modifié pour la dernière fois par la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses ainsi que l'arrêté royal du 19 décembre 2008 adaptant la législation fiscale relative à la majoration en cas d'absence ou d'insuffisance de versement anticipé par certains centres de coordination (M.B. 30/12/08), les centres de coordination créés en Belgique par des groupes à caractère multinational bénéficient de certaines exonérations en matière fiscale.

Pour bénéficier de ces avantages fiscaux, ces centres doivent notamment satisfaire à l'obligation d'occuper l'équivalent de dix travailleurs à temps plein dans un délai de deux ans à dater du début des activités du centre. Ils doivent ensuite maintenir cette occupation en moyenne pour chaque année, tout au long de la période pendant laquelle ils souhaitent bénéficier des avantages fiscaux.

En 2010, le Contrôle des lois sociales a procédé à une enquête dans tous les centres de coordination qui avaient déjà fait l'objet d'une première enquête afin de vérifier si la condition d'emploi prescrite était toujours respectée. 54 centres ont fait l'objet d'un contrôle et il s'est avéré que 16 de ces centres de coordination avaient terminé leur activité ou n'avaient pas respecté les conditions d'emploi.

Tous les centres de coordination encore agréés font annuellement l'objet d'enquêtes spécifiques afin de vérifier le respect des prescriptions légales en matière d'embauches.

Evolution du nombre de travailleurs occupés par les centres de coordination<sup>1</sup>

1993	4184,14
1994	4580,7
1995	4770,1
1996	5166,9
1997	5284,1
1998	5686,7
1999	6166,7
2000	6404
2001	6653
2002	7066,9
2003	7223,5
2004	7637,5
2005	7896,1
2006	6794,1
2007	3237,9
2008	3194,0
2009	2440,4
2010	1686,6

<sup>1</sup> Il ne s'agit pas ici du nombre total de travailleurs occupés par les centres de coordination, mais du nombre des travailleurs supplémentaires en équivalent temps plein effectivement recrutés suite à la création des centres. Ainsi ne sont pas repris dans ce nombre ni les travailleurs transférés d'une société belge ou succursale belge d'une société étrangère du groupe vers le centre et qui n'ont pas été remplacés dans la société d'origine ni les travailleurs étrangers occupés par le centre qui ne sont pas déclarés à la sécurité sociale belge.

Remarque :

Depuis 2008, les dossiers sont mis en enquête sur base de listes établies annuellement par le S.P.F. Finances.

Les centres de coordination non repris sur ces listes, pour lesquels nous n'avons reçu aucune information quant à leur cessation d'activité ou leur renoncement au statut de centre de coordination, mais qui ont continué à occuper du personnel, n'ont plus fait l'objet d'un contrôle de l'embauche.

Cet ajustement a fait disparaître 82 dossiers de notre répertoire, ce qui explique partiellement la réduction importante du nombre de travailleurs occupés, en équivalent temps plein, à partir de 2007.

Les centres de coordination étant supprimés totalement et définitivement au 31 décembre 2010 ; il n'y aura plus d'enquêtes en 2012 pour l'année 2011.



## Chapitre 2 : 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 2010, le nombre de demandes de dérogation individuelle introduites a été de 456. 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 artistiques	101	22%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	241	54%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	88	19%
Sessions de photos à des fins publicitaires	8	2%
Défilés de mode	14	3%
<b>TOTAL</b>	<b>456</b>	<b>100%</b>

### 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 artistiques	44	422	429	895
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	354	1265	530	2146
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	98	171	66	335
Sessions de photos à des fins publicitaires	10	10	4	24
Défilés de mode	48	159	57	264
<b>TOTAL</b>	<b>554</b>	<b>2024</b>	<b>1086</b>	<b>3664</b>

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 artistiques	94	2355	2365	<b>4814</b>
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	624	2499	1330	<b>4453</b>
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	150	257	80	<b>487</b>
Sessions de photos à des fins publicitaires	10	10	4	<b>24</b>
Défilés de mode	51	171	61	<b>283</b>
<b>TOTAL</b>	<b>929</b>	<b>5292</b>	<b>3840</b>	<b>10061</b>

Sur ces 10 061 journées, 915 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	201	215	<b>416</b>
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	23	259	192	<b>474</b>
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	3	13	9	<b>25</b>
Sessions de photos à des fins publicitaires	0	0	0	<b>0</b>
Défilés de mode	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>473</b>	<b>416</b>	<b>915</b>

Les tableaux ci-dessus indiquent, par rapport aux chiffres des deux années précédentes 2008 et 2009 une augmentation, tant du nombre annuel d'autorisations délivrées que du nombre d'enfants et de journées d'activités concernés.

- Le nombre d'autorisations délivrées en 2010 est de 452 pour respectivement 420 et 411 en 2008 et 2009
- Le nombre annuel d'enfants pour lesquels une autorisation a été accordée s'élevait à 3664 pour 3413 et 3410 les deux années précédentes
- Le nombre annuel de journées de prestations autorisées a été de 10061 en 2010 pour respectivement 9123 et 8200 en 2008 et 2009.
- Par enfant, le nombre moyen de jours de prestations a été de 5 jours environ pour les activités artistiques (représentations théâtrales, chœurs, opéra) et 2 jours environ pour les enregistrements audiovisuels, ce qui représente une augmentation d'un jour en moyenne pour ces types d'activités.

On remarque par contre une diminution du nombre de journées d'activité autorisée nécessitant une absence scolaire (9% en 2010 pour respectivement 14% en 2008 et 2009).

Ces fluctuations sont cependant à relativiser si on se réfère à la moyenne des chiffres recenses annuellement depuis l'entrée en vigueur de la législation (en 1993). Vu dans cette perspective les tendances déjà observées ne subissent pas d'évolution significative.

La moyenne du nombre de journées autorisées pour les enfants de moins de 7 ans se situe aux environs de 9% du nombre total des journées. Le pourcentage restant se répartit entre environ 52,5% pour les enfants de 7 à 11 ans, et 38,5% 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 pour inciter à organiser des activités sans demander d'autorisation.

La majorité des journées d'activité qui ont entraîné absence scolaire a concerné, comme les années précédentes, des activités artistiques (environ 45,5%) ainsi que des enregistrements audiovisuels non-publicitaires (environ 52%).

Pour toute demande d'autorisation entraînant une absence scolaire, les motifs invoqués sont examinés quant à leur pertinence. Des motifs d'ordre strictement économique (réduction des coûts) ne sont pas jugés suffisants pour permettre 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 d'établissement scolaire a été avisé par les parents, de l'absence sollicitée pour leur enfant et des ses motifs circonstanciés. L'autorisation accordée 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<sup>\*</sup> 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 hors de l'institution scolaire (entre autres ; chorales, écoles de danse, ...).*

## Chapitre 3 : 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> trimestre 2010, l'O.N.S.S. a enregistré l'occupation de 382.826 étudiants dont 201.209 femmes et 181.617 hommes concernant 39.596 employeurs dont 450 relèvent du secteur public.

## Chapitre 4 : Le règlement de travail

La loi du 8 avril 1965 impose à tous les employeurs d'établir un règlement de travail dans leur entreprise, quelque 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 de l'article 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.

### 4.1. 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2003, les employeurs publics au sens large sont également soumis à l'obligation d'instaurer un règlement de travail.

En 2010, les districts du Contrôle des lois sociales ont enregistré **24.982** 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 **359** reprises pour exercer sa mission de conciliation en matière d'établissement ou de modifications du règlement de travail.

#### **4.2. 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 5 : 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.

### 5.1. 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.

### 5.2. 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<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 mai 2009, par dérogation au champ d'application tel que défini dans l'article 1<sup>er</sup> 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).

### 5.3. 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%.



#### **5.4. 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.

#### **5.5. Radiation de l'enregistrement**

La décision de radiation d'un enregistrement accordé précédemment est prise par la commission d'enregistrement soit d'initiative, soit suite à une requête motivée introduite par l'un des membres des organisations représentées à la CE, ou par un des Ministres des trois SPF qui y siègent ou son délégué, ou encore par une institution de sécurité sociale ou par un Fonds de sécurité d'existence ; lorsque :

- l'enregistrement a été accordé sur base de renseignements inexacts ou incomplets fournis par l'intéressé ;
- un ensemble de circonstances fait craindre que l'intéressé ne remplira pas ses obligations fiscales ou sociales ;
- l'intéressé accuse un retard de plus de trois mois dans le dépôt de ses déclarations en matière de précompte professionnel, de taxe sur la valeur ajoutée.
- Après la demande d'enregistrement, il se produit un fait autre que ceux visés à l'article 8 de l'Arrêté royal du 27 décembre 2007

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Demandes de radiation introduites par le Contrôle des lois sociales	37	24	28

Les décisions de la commission d'enregistrement deviennent définitives si dans les 20 jours de la notification (par recommandé), aucun recours n'a été introduit devant le Tribunal de 1<sup>ère</sup> instance.

Toute décision d'enregistrement ou de radiation est publiée au Moniteur belge.

La radiation d'un enregistrement accordé précédemment ne sort ses effets vis-à-vis de tiers qu'à partir du 10<sup>ème</sup> jour du premier mois suivant sa publication.

Le SPF Finances établit des listes des entrepreneurs enregistrés et des entrepreneurs radiés.

## Chapitre 6 Transport de choses et de personnes

### 6.1. 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.

#### 6.1.1. 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<sup>er</sup> 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.

#### 6.1.2. 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 2010 ; 463 recherches Dimona).

## 6.2. 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 2010. 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 2010.

## **6.3. Contrôles et résultats**

### **6.3.1. 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 ».

#### **6.3.1.1. 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.

#### **6.3.1.2. 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.

#### **6.3.1.3. 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.

#### **6.3.1.4. 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 ».

#### **6.3.2. 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

#### **6.3.3. 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 depuis 1990 Pour 7.961 entreprises en 1990, on en dénombre 10.000 en 2010.

Environ 70% de ce total concerne des entreprises établies en Flandre.

#### 6.3.4. Résultats

La Direction Transport a démarré le 1<sup>er</sup> 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 missions	Détail	Nombre Dossiers
Contrôle		1.338
Autres enquêtes	Initiative propre	7
	Autres	4
<b>Total</b>		<b>1.349</b>

**Tableau 2: Constatations**

Constatations	Nombre
Avertissement	
Régularisation	235
Pro Justitia	107
Pas d'irrégularité	1.155
Clôture	413
Clôture défavorable	5
Transmis	29
Régularisation sans visite	3
Constat par un autre service	36
<b>Total</b>	<b>2.093</b>



**Tableau 3: Irrégularités par loi**

Législation	Nombre
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	9
Contrats de travail	1
Protection de la rémunération	37
Jours fériés	6
Loi sur le travail	2
Repos du dimanche	1
Durée du travail	14
Nouveaux régimes de travail	2
Travail à temps partiel	2
Règlement de travail	8
CG00	2
Main d'œuvre étrangère	1
Règlement CEE 3820/85	29
Règlement CEE 3821/85	21
DO	80
CCT conclues au sein du CNT	1
CCT conclues au sein d'une CP	72
Documents sociaux	101
Inspection du travail	1
ZA	1
<b>Total</b>	<b>393</b>

**Tableau 4: Suites données aux constatations**

Suites données	Nombre	Montant régul	Montant PJ
Avertissement	63	0	0
Régularisations	231	939.455	0
Pro Justitia	99	0	136.519
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>939.455</b>	<b>136.519</b>

**Tableau 5 : Régularisations pécuniaires**

<b>Lois</b>	<b>Nombre</b>	<b>Montants</b>	<b>Nombre de travailleurs régularisés</b>
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	0	0	0
Contrats de travail	1	134	2
Protection de la rémunération	22	31.487	109
Jours fériés	5	954	9
Loi sur le travail	2	2.154	1
Repos du dimanche	0	0	0
Durée du travail	10	73.854	55
Nouveaux régimes de travail	0	0	0
Travail à temps partiel	0	0	0
Travaux de construction	0	0	0
Règlement de travail	0	0	0
CG00	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	0	0	0
Limosa	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	0	0	0
Règlement CEE 3821/85	0	0	0
DO	80	558.115	481
CCT conclues au sein du CNT	0	0	0
CCT conclues au sein d'une CP	52	272.757	457
Documents sociaux	0	0	0
Inspection du travail	0	0	0
ZA	0	0	0
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>939.455</b>	<b>1.113</b>

**Tableau 6 : Pro justitia par loi**

<b>Lois</b>	<b>Nombre PJ</b>	<b>Montants PJ</b>	<b>Nombre de travailleurs PJ</b>
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	2	0	2
Contrats de travail	0	0	0
Protection de la rémunération	7	40.641	115
Jours fériés	1	0	28
Loi sur le travail	0	0	0
Repos du dimanche	1	0	1
Durée du travail	2	0	134
Nouveaux régimes de travail	0	0	0
Travail à temps partiel	1	0	1
Travaux de construction	0	0	0
Règlement de travail	3	0	41
CG00	2	0	2
Main d'œuvre étrangère	1	0	1
Limosa	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	5	0	42
Règlement CEE 3821/85	10	0	61
DO	0	0	0
CCT conclues au sein du CNT	1	0	71
CCT conclues au sein d'une CP	11	95.878	249
Documents sociaux	49	0	126
Inspection du travail	3	0	2
ZA	0	0	0
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>136.519</b>	<b>877</b>

**Tableau 7: Détail des visites**

Types de visite	Nombre
Contrôle imposé	432
Contrôle ordinaire	880
Visite de renseignement	19
Visite infructueuse	18
Visite d'assistance	1
<b>Total</b>	<b>1.350</b>

**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	265	2.192	3.978	73	130	1.300	157	109	3.186
Malines	342	728	88.790	46	88	13.817	157	226	15.408
<b>Total</b>	<b>607</b>	<b>2.920</b>	<b>92.768</b>	<b>119</b>	<b>218</b>	<b>15.117</b>	<b>314</b>	<b>335</b>	<b>18.594</b>

**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	338	250	15.213
Transport de choses	1.842	3.856	98.572
Autres	270	28	0
<b>Total</b>	<b>2.450</b>	<b>4.134</b>	<b>113.785</b>

**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	12	2	1	15
Temps de conduite sur deux semaines	2	0	0	2
Interruption du temps de conduite	8	0	1	9
Temps de repos journalier	6	1	1	8
Temps de repos hebdomadaire	4	0	0	4
Autres	3	2	3	8
Installation, utilisation, réparation de l'appareil	5	0	1	6
Mauvaise utilisation de l'appareil	15	0	4	19
Tenue irrégulière des feuilles d'enregistrement	1	3	5	9
Conservation des feuilles pendant un an	5	3	8	16
Conservation des feuilles à bord du véhicule	2	0	1	3
Refus de présenter les feuilles d'enregistrement	0	0	2	2
Autres	6	0	4	10
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>111</b>

## Chapitre 7 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 de 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).

Les programmes sur le portail ne sont pas tous spécifiques aux inspecteurs mais ils ont un accès en lecture et une utilisation des données (consultation).

Certains programmes sont spécifiques aux inspections, comme GENESIS.

Les accès des inspecteurs aux données des programmes qui ne leur sont pas spécifiquement destinés sont cependant plus larges.

Par exemple, l'employeur ne peut visualiser que les informations qui concernent son entreprise dans le registre informatique du personnel alors que les inspecteurs peuvent consulter tous les registres de tous les employeurs.

## Chapitre 8 La lutte contre la traite des êtres humains

### 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 2010 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 2010, 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).

#### *Infractions et travailleurs étrangers occupés illégalement (uniquement PJ ou rapports pénaux)*

Années	Travailleurs contrôlés en infraction à la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers				
	Pro justitia		Rapports pénaux		Total travailleurs étrangers en infraction (PJ + rapports pénaux)
	Total infractions	Total travailleurs étrangers en infraction	Total infractions	Total travailleurs étrangers en infraction	
2008	1816	2543	57	150	2693
2009	1736	2606	59	199	2805
2010	1832	2684	85	964	3648

*Travailleurs étrangers occupés illégalement répartis par secteur d'activité*

Secteurs d'activité	Total travailleurs étrangers en infraction 12,1° et 12,2° (séjour légal et illégal)	
	2009	2010
Agriculture et horticulture	62	51
Industrie alimentaire	49	55
Travail des métaux	5	28
Construction	565	333
Garages	80	78
Commerce de gros	22	34
Commerce de détail	216	233
Horeca	562	525
Transport terrestre	12	15
Télécommunication	16	17
Activité de nettoyage	48	829
Activités sportives, récréatives et de loisirs	29	16
Activité des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	33	36
Autre	114	171
Indéterminé	992	1227
<b>TOTAL</b>	<b>2805</b>	<b>3648</b>

*Total des infractions constatées en matière de TEH*

Traite des êtres humains (art 433 quinquies du Code pénal)	Pro justitia		Rapports		Total travailleurs étrangers en infraction (PJ + rapports pénaux)
	Total Infractions	Total Travailleurs étrangers en infraction	Total Infractions	Total Travailleurs étrangers en infraction	
2009	19	31	3	6	37
2010	15	38	10	8	46

**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 en assure le secrétariat.

## Chapitre 9 : Cellule organisation professionnelle

### 9.1. Considérations générales

#### 9.1.1. 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 2010, le service comptait en 9 fonctionnaires :

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

#### 9.1.2. 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*.

### **9.1.3. 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.

### **9.1.4. 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.

## **9.2. Nombre de contrôles effectués**

### **9.2.1. Dans les entreprises avec conseil d'entreprise**

<b>Evolution du nombre de contrôles</b>	
2006	1.403
2007	1.285
2008	1.209
2009	927
2010	803

## 9.2.2. Dans les entreprises avec CPPT

Evolution du nombre de contrôles	
2009	285
2010	426

## 9.2.3. Autres contrôles

109 enquêtes ont été effectuées en 2010 à la demande du Conseil national du Travail. Ces enquêtes portaient sur l'application de la CCT 90 concernant les avantages non-récurrents liés aux résultats

## 9.3. Nombre de conseils d'entreprises

Au 31 décembre 2010, la cellule Organisation professionnelle dénombrait **3.187** unités techniques d'exploitation (UTE) ayant un conseil d'entreprise.

<i>par région</i>	décembre 2010 tous les CE		CE existants + 100 - 100		CE nou- veaux	12/2009	12/2008	12/2007	12/2006
Région bruxelloise	<b>512</b>	16,1 %	414	36	62	519	532	497	509
Région flamande	<b>1882</b>	59,0 %	1487	134	261	1888	1906	1732	1749
Région wallonne	<b>793</b>	24,9 %	651	48	93	800	806	738	747
	<b>3187</b>		2552	219	416	3207	3244	2967	3005

Le nombre d'UTE a diminué de 20 unités par rapport à la fin 2009

Le nombre de « nouveaux conseils d'entreprise » (CE institués pour la première fois après les élections sociales de 2008) a augmenté, passant de 407 à 416.

### 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>	12/2010 Tous CE		CE existants + 100 - 100		CE nouveaux	12/2009	12/2008	12/2007	12/2006
1 – 99	<b>338</b>	10,6 %	11	191	37	313	308	324	321
100 – 199	<b>1248</b>	39,2 %	969	26	253	1289	1324	1138	1183
200 – 499	<b>1047</b>	32,9 %	949	2	96	1067	1074	1001	1005
500 – 999	<b>339</b>	10,6 %	317	0	22	338	340	326	324
1000 et plus	<b>215</b>	6,7 %	207	0	8	200	198	178	172
	<b>3187</b>		2552	219	416	3207	3244	2967	3005

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

## 9.4. Contrôles et résultats

### 9.4.1. Nombres de contrôles effectués

Le nombre de contrôles effectués entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2010 dans les entreprises ayant un conseil d'entreprise, a été de 803.

<i>par région</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	1 <sup>ère</sup> élection en 2008	nombre de CE au 31/12/2009
Région bruxelloise	<b>144</b>	28, %	136	8	512
Région flamande	<b>438</b>	23,3%	421	17	1882
Région wallonne	<b>221</b>	27,9%	213	8	793
	<b>803</b>	25,2%	770	33	3187

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	1 <sup>ère</sup> élection en 2008	nombre de CE au 31/12/2009
1 – 99	<b>99</b>	29,3%	91	8	338
100 – 199	<b>308</b>	24,7%	291	17	1248
200 – 499	<b>258</b>	24,6%	253	5	1047
500 – 999	<b>68</b>	20,1%	67	1	339
1000 et plus	<b>70</b>	32,6%	68	2	215
	<b>803</b>	25,2%	770	33	3187

Ces contrôles peuvent être répartis comme suit suivant leur nature (voir point 9.1.2.) :

- contrôles préventifs "imposés"	702
- contrôles préventifs "d'initiative" (incluant les nouveaux conseils d'entreprise)	46
- plaintes	31
- demandes d'informations ou d'avis	24

### 9.4.2. 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 N (nouveaux) :	6 nouveaux CE n'ont pas encore été contrôlés
Colonne 2007 :	423 entreprises ont été visitées la dernière fois en 2007
Colonne 2008/1 :	591 entreprises ont été visitées entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2008
Colonne total :	indique que 1020 entreprises (ou 32%) doivent encore être contrôlées avant juin 2012.

par région	nombre de CE	pas encore contrôlés depuis les élections de 2008			
		N	2007	2008/1	Total
Région bruxelloise	512	0	54	78	132 25,8%
Région flamande	1882	5	305	389	699 37,1%
Région wallonne	793	1	64	124	189 23,8%
	3187	6	423	591	1020 32,0%

déjà visités			
2008/2	2009	2010	Total
100	132	148	380 74,2%
262	480	441	1183 62,9%
127	258	219	604 76,2%
489	870	808	2167 68,0%

par région	nombre de CE	pas encore contrôlés depuis les élections de 2008			
		N	2007	2008/1	Total
1 – 99	338	1	33	73	107 31,7%
100 - 199	1248	5	162	204	371 29,7%
200 - 499	1047	0	138	215	353 33,7%
500 – 999	339	0	59	73	132 38,9%
1000 et plus	215	0	31	26	57 26,5%
	3187	6	423	591	1020 32,0%

déjà visités			
2008/2	2009	2010	Total
51	84	96	231 68,3%
163	396	318	877 70,3%
170	265	259	694 66,3%
60	80	67	207 61,1%
45	45	68	158 73,5%
489	870	808	2167 68,0%

### 9.4.3. Nombre de visites

Pour les 803 entreprises contrôlées, il a été procédé à 918 visites.

105 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.

## 9.5. Application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973

### 9.5.1. Considérations générales

#### *Evolution des résultats des contrôles de 2006 à 2010*

	EFI en ordre		pas en ordre		nombre de contrôles
2006	858	65,0%	463	35,0%	1321
2007	759	62,8%	450	37,2%	1209
2008	770	68,9%	348	31,1%	1118
2009	542	63,2%	315	36,8%	857
2010	574	76,4%	177	23,6%	751

#### *Résultats des contrôles en 2010*

803 contrôles ont été effectués en 2010. Dans 52 dossiers, le contrôle s'est limité à un certain nombre de problèmes spécifiques relatifs aux compétences du conseil d'entreprise. On vise ici entre autres, les plaintes portant sur des points spécifiques, les demandes d'avis, les interventions faites à la demande de l'employeur ou des travailleurs, l'assistance aux réunions du conseil d'entreprise.

Ce chapitre a pour objet de commenter les résultats des contrôles dans les 751 entreprises restantes, dans lesquelles les contrôles ont porté sur la totalité du fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 574 des entreprises contrôlées (soit 76,4%), 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	723	<b>165</b>	22,8%	558	77,2%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	28	<b>12</b>	42,9%	16	57,1%
	751	<b>177</b>	23,6%	574	76,4%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	observations		en ordre	
Région bruxelloise	130	<b>35</b>	26,9%	95	73,1%
Région flamande	420	<b>107</b>	25,5%	313	74,5%
Région wallonne	201	<b>35</b>	17,4%	166	82,6%
	751	<b>177</b>	23,6%	574	76,4%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	Observations		en ordre	
1 – 99	90	<b>18</b>	20,0%	72	80,0%
100 – 199	291	<b>82</b>	28,2%	209	71,8%
200 – 499	244	<b>56</b>	23,0%	188	77,0%
500 – 999	66	<b>10</b>	15,2%	56	84,8%
1000 et plus	60	<b>11</b>	18,3%	49	81,7%
	751	<b>177</b>	23,6%	574	76,4%

### 9.5.2. L'information de base

748 entreprises ont été contrôlées pour la première fois depuis les élections sociales. Dans 3 entreprises, l'information de base avait déjà été vérifiée lors d'un contrôle précédent.

Dans 672 entreprises (soit 89,8%) 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 2006 à 2010

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
<b>2006</b>	1248	1088	87,2%	<b>160</b>	12,8%	<b>31</b>	1116	<b>101</b>	1173	<b>44</b>
<b>2007</b>	315	287	91,1%	<b>28</b>	8,9%	<b>7</b>	298	<b>10</b>	297	<b>11</b>
<b>2008</b>	385	313	81,3%	<b>72</b>	18,7%	<b>29</b>	333	<b>23</b>	332	<b>24</b>
<b>2009</b>	857	662	77,2%	<b>195</b>	22,8%	<b>49</b>	724	<b>84</b>	724	<b>84</b>
<b>2010</b>	748	672	89,8%	<b>76</b>	10,2%	<b>11</b>	710	<b>27</b>	694	<b>43</b>

Des lacunes dans l'information de base ont été constatées dans 76 (soit 10,2%) des 748 entreprises contrôlées.

AUCUNE INFORMATION : dans 11 entreprises, aucune information de base n'avait encore été communiquée au conseil d'entreprise.

CONTENU : dans 27 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information de base.

CONDITIONS DE FORME : dans 43 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	722	<b>8</b>	1,1%	688	95,3%	<b>26</b>	3,6%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	26	<b>3</b>	11,5%	22	84,6%	<b>1</b>	3,8%
	748	<b>11</b>	1,5%	710	94,9%	<b>27</b>	3,6%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				contenu		nombre de contrôles	
Région bruxelloise	130	<b>3</b>	2,3%	126	96,9%	<b>1</b>	0,8%
Région flamande	420	<b>6</b>	1,4%	393	93,6%	<b>21</b>	5,0%
Région wallonne	198	<b>2</b>	1,0%	191	96,5%	<b>5</b>	2,5%
	748	<b>11</b>	1,5%	710	94,9%	<b>27</b>	3,6%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				contenu			
1 – 99	89	<b>3</b>	3,4%	83	93,3%	<b>3</b>	3,4%
100 – 199	289	<b>4</b>	1,4%	275	95,2%	<b>10</b>	3,5%
200 – 499	244	<b>3</b>	1,2%	232	95,1%	<b>9</b>	3,7%
500 – 999	66	<b>1</b>	1,5%	62	93,9%	<b>3</b>	4,5%
1000 et plus	60	<b>0</b>	0 %	58	96,7%	<b>2</b>	3,3%
	<b>748</b>	<b>11</b>	1,5%	<b>710</b>	94,9%	<b>27</b>	3,6%

Dans 94,9% des entreprises, l'information de base a été effectuée de manière complète.

**Dans 11 entreprises**, le conseil d'entreprise n'avait encore reçu aucune nouvelle information de base après les élections de mai 2008.

Dans **27 entreprises** certains éléments de l'information de base manquaient :

- dans 17 entreprises manquait un seul élément de l'information de base :
  - art. 10 ventilation des rémunérations du personnel de direction (**12 entreprises**) ;
  - art. 6,1/2 aucune information sur les concurrents (1 dossier) ;
  - art. 8,2 pas de comparaison des comptes annuels sur 5 ans (1 dossier) ;
  - art. 9 pas d'information sur le calcul des prix de revient et la structure des coûts (1 dossier) ;
  - art. 11 information insuffisante sur les perspectives d'avenir (1 dossier) ;
  - art. 14 pas d'organigramme, ou organigramme insuffisant (1 dossier).
- dans 10 entreprises, plusieurs points manquaient dans l'information de base, principalement les éléments suivants :
  - art. 6,1 position concurrentielle : nom des concurrents (6 entreprises) ;
  - art. 11 information insuffisante sur les perspectives d'avenir (5 cas) ;
  - art. 7,1 données relatives à la production (4 cas) ;
  - art. 7,3 informations concernant la productivité (4 cas) ;
  - art. 6,2 possibilités et difficultés en matière de concurrence (3 cas) ;
  - art. 6,6 commercialisation des produits (2 cas) ;
  - art. 7,2 utilisation de la capacité économique de production (2 cas) ;
  - art. 1 pas d'information relative à certaines sociétés appartenant à l'unité technique d'exploitation ;
  - art. 6,3 débouchés ;
  - art. 6,8 prix de revient et de vente ;
  - art. 8,2 analyse de la structure financière ;
  - art. 9,3 indications concernant la structure des coûts ;
  - art. 10 pas de ventilation des frais de personnel ;
  - art. 12 informations relatives à la recherche scientifique ;
  - art. 13 informations relatives aux aides publiques ;
  - art. 14 organigramme insuffisant.

#### Conditions de forme de l'information de base

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	722	<b>8</b>	1,1%	674	93,4%	<b>40</b>	5,5%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	26	<b>3</b>	11,5%	20	76,9%	<b>3</b>	11,5%
	<b>748</b>	<b>11</b>	1,5%	<b>694</b>	92,8%	<b>43</b>	5,7%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	130	<b>3</b>	2,3%	113	86,9%	<b>14</b>	10,8%
Région flamande	420	<b>6</b>	1,4%	397	94,5%	<b>17</b>	4,0%
Région wallonne	198	<b>2</b>	1,0%	184	92,9%	<b>12</b>	6,1%
	<b>748</b>	<b>11</b>	1,5%	<b>694</b>	92,8%	<b>43</b>	5,7%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	89	<b>3</b>	3,4%	82	92,1%	<b>4</b>	4,5%
100 – 199	289	<b>4</b>	1,4%	262	90,7%	<b>23</b>	8,0%
200 – 499	244	<b>3</b>	1,2%	228	93,4%	<b>13</b>	5,3%
500 – 999	66	<b>1</b>	1,5%	64	97,0%	<b>1</b>	1,5%
1000 et plus	60	<b>0</b>	0%	58	96,7%	<b>2</b>	3,3%
	<b>748</b>	<b>11</b>	1,5%	<b>694</b>	92,8%	<b>43</b>	5,7%

Dans **43 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 : 2 entreprises
- Information discutée au cours d'une réunion ordinaire du conseil d'entreprise, et temps insuffisant consacré à la discussion : 13
- information de base non communiquée dans les 2 mois suivant les élections sociales : 31
- documents non transmis 15 jours avant la réunion : 5

### 9.5.3. L'information annuelle

Dans 635 entreprises contrôlées (ou **84,6%**), 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 sociétés, la discussion a eu lieu avant l'assemblée générale des actionnaires ; dans les autres entreprises, 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 116 (soit 15,4%) des 751 entreprises contrôlées.



### Evolution de 2006 à 2010

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
<b>2006</b>	1321	<b>1022</b>	77,4%	<b>299</b>	22,6%	<b>23</b>	1106	<b>192</b>	1186	<b>112</b>
<b>2007</b>	1209	<b>920</b>	76,1%	<b>289</b>	23,9%	<b>12</b>	983	<b>214</b>	1099	<b>98</b>
<b>2008</b>	1118	<b>900</b>	80,5%	<b>218</b>	19,5%	<b>11</b>	946	<b>161</b>	1042	<b>65</b>
<b>2009</b>	554	<b>466</b>	84,1%	<b>88</b>	15,9%	<b>11</b>	490	<b>53</b>	509	<b>34</b>
<b>2010</b>	751	<b>635</b>	84,6%	<b>116</b>	15,4%	<b>6</b>	677	<b>68</b>	687	<b>58</b>

**AUCUNE INFORMATION** : dans 6 entreprises, aucune information annuelle n'avait été communiquée.

**CONTENU** : dans 68 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information.

**CONDITIONS DE FORME** : dans 58 entreprises, les conditions de forme n'avaient pas été totalement respectées.

### Contenu de l'information annuelle

Dans 90,1% des entreprises le contenu de l'information annuelle était complet.

Dans **6 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 **68 entreprises**, l'information annuelle était incomplète.

	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	723	<b>4</b>	0,6%	654	90,5%	<b>65</b>	9,0%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	28	<b>2</b>	7,1%	23	82,1%	<b>3</b>	10,7%
	751	<b>6</b>	0,8%	677	90,1%	<b>68</b>	9,1%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	130	<b>0</b>	0 %	117	90,0%	<b>13</b>	10,0%
Région flamande	420	<b>3</b>	0,7%	375	89,3%	<b>42</b>	10,0%
Région wallonne	201	<b>3</b>	1,5%	185	92,0%	<b>13</b>	6,5%
	751	<b>6</b>	0,8%	677	90,1%	<b>68</b>	9,1%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	90	<b>1</b>	1,1%	80	88,9%	<b>9</b>	10,0%
100 – 199	291	<b>3</b>	1,0%	258	88,7%	<b>30</b>	10,3%
200 – 499	244	<b>2</b>	0,8%	222	91,0%	<b>20</b>	8,2%
500 – 999	66	<b>0</b>	0 %	60	90,9%	<b>6</b>	9,1%
1000 et plus	60	<b>0</b>	0 %	57	95,0%	<b>3</b>	5,0%
	751	<b>6</b>	0,8%	677	90,1%	<b>68</b>	9,1%

On trouvera dans le tableau ci-dessous un aperçu de la nature des manquements constatés dans **68 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	
<b>68 entreprises</b> selon la nature des observations :		12	22	6	16	6	6		
<b>comptes annuels</b>	bilan	4					1	5	
	<b>comptes de résultats</b>	4					1	5	
	commentaire	5					2	7	(6)
	bilan social						1	1	
	rapport du conseil d'administration						1	1	
	rapport du commissaire						1	1	
	consolidation	7					2	9	(4)
Info de base	pas de mise à jour				16			16	(1)
	art.5						1	1	
	art.6		1	5			2	8	(5)
	art.7			3				3	
	art.8			1			1	2	
	art.9								
	art.10		11	1			2	14	(2)
	art.11		1	5			1	7	(6)
	art.12			1				1	
	art.13								
	art.14 (organigramme)		9	1				10	(3)
niveau	<b>Groupe (a)</b>					4	4	8	(5)
	UTE (b)								
	pas toutes les entreprises (c)					2		2	

#### Niveaux

- (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 12 entreprises, des observations ont été formulées à propos du contenu incomplet des comptes annuels (bilan, comptes de résultats, commentaire, bilan social, rapport du conseil d'administration, rapport du commissaire ou comptes annuels consolidés) :

- dans 7 entreprises : absence des comptes annuels consolidés ;
- dans 5 entreprises : le bilan, les comptes de résultats ou le commentaire étaient incomplets, ou ces informations n'avaient pas été communiquées suivant le schéma prescrit pour le dépôt.

### COLONNE B

Dans 44 entreprises, les comptes annuels ont été transmis correctement, mais certaines données manquaient dans l'information de base :

- dans 16 entreprises : l'information de base n'avait pas été mise à jour ;
- dans 22 entreprises : un élément de l'information de base n'avait pas été mis à jour, ou l'avait été de manière insuffisante ;
- dans 6 entreprises : plusieurs éléments manquaient dans l'information de base.

### COLONNE C

Dans 4 entreprises : manquait l'information sur l'entité économique ou financière à laquelle appartient l'entreprise, et 2 entreprises n'avaient fourni aucune information sur certaines entités déterminées qui faisant partie néanmoins de l'unité technique d'exploitation.

### COLONNE D

Dans 6 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. pas de mise à jour annuelle de l'information de base ;
2. absence de ventilation des rémunérations du personnel de direction, bien qu'il n'y ait selon l'inspection aucune possibilité d'individualisation des données ;
3. l'organigramme n'a pas été mis à jour ou n'est pas suffisamment détaillé ;
4. les comptes annuels consolidés n'ont pas été communiqués ;
5. 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 ; aucune information ou information insuffisante sur l'entité économique ou financière
6. les comptes annuels sont incomplets ou ne sont pas conformes aux prescriptions légales ; aucune information ou informations insuffisantes sur le programme et les perspectives générales 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	723	<b>4</b>	0,6%	666	92,1%	<b>53</b>	7,3%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	28	<b>2</b>	7,1%	21	75,0%	<b>5</b>	17,9%
	<b>751</b>	<b>6</b>	0,8%	687	91,5%	<b>58</b>	7,7%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	130	<b>0</b>	0 %	123	94,6%	<b>7</b>	5,4%
Région flamande	420	<b>3</b>	0,7%	374	89,0%	<b>43</b>	10,2%
Région wallonne	201	<b>3</b>	1,5%	190	94,5%	<b>8</b>	4,0%
	<b>751</b>	<b>6</b>	0,8%	687	91,5%	<b>58</b>	7,7%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	90	1	1,1%	80	88,9%	9	10,0%
100 – 199	291	3	1,0%	262	90,0%	26	8,9%
200 – 499	244	2	0,8%	223	91,4%	19	7,8%
500 – 999	66	0	0 %	63	95,5%	3	4,5%
1000 et plus	60	0	0 %	59	98,3%	1	1,7%
	751	6	0,8%	687	91,5%	58	7,7%

Dans **58 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	
Tous les <b>documents</b> transmis 15 jours avant la réunion	731	98,1%	14	1,9%
<b>Discussion</b> dans les 3 mois ou avant l'assemblée générale	712	95,6%	33	4,4%
Information annuelle discutée lors d'un <b>CE spécial</b>	731	98,1%	14	1,9%
<b>Temps nécessaire</b> consacré à la discussion	742	99,6%	3	0,4%

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

Depuis 2009 l'ONSS fournit annuellement à chaque employeur un aperçu des mesures en faveur de l'emploi. Ce document remplace le volet du bilan social reprenant les mesures en faveur de l'emploi. Comme c'est le cas pour le bilan social, l'employeur doit communiquer par écrit cet aperçu annuel au conseil d'entreprise.

Au cours de l'année 2010 il a été ajouté dans la check-list de contrôle une question relative à cette information dite trillium.

Dans 57 entreprises (soit 10,56%) le trillium n'avait pas été communiqué au conseil d'entreprise.

Nombre de contrôles	751
Pas d'information annuelle	6
Contrôles suite à l'ajout de la nouvelle question	199

Contrôles APRES ajout du nouvel item	546
Document Trillium communiqué	489
Trillium NON communiqué	<b>57 (ou 10,56%)</b>

#### **9.5.4. L'information périodique**

Dans 658 entreprises, sur un total de 751 entreprises contrôlées, soit 87,6%, 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 2006 à 2010**

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
<b>2006</b>	1321	<b>1079</b>	81,7%	<b>242</b>	18,3%	<b>90</b>	1156	<b>75</b>	1136	<b>95</b>
<b>2007</b>	1209	<b>969</b>	80,1%	<b>240</b>	19,9%	<b>67</b>	1046	<b>96</b>	1032	<b>110</b>
<b>2008</b>	1118	<b>947</b>	84,7%	<b>171</b>	15,3%	<b>62</b>	983	<b>73</b>	1014	<b>42</b>
<b>2009</b>	857	<b>673</b>	78,5%	<b>184</b>	21,5%	<b>96</b>	693	<b>68</b>	738	<b>23</b>
<b>2010</b>	751	<b>658</b>	87,6%	<b>93</b>	12,4%	<b>32</b>	683	<b>36</b>	694	<b>25</b>

Des lacunes dans l'information périodique ont été constatées dans 93 dossiers, soit 12,4% des entreprises contrôlées.

**AUCUNE INFORMATION** : dans 32 entreprises, aucune information périodique n'avait été communiquée.

**CONTENU** : dans 683 entreprises (ou 90,9%), une information périodique correcte a été communiquée au conseil d'entreprise. Dans 36 entreprises, des remarques ont été formulées sur le contenu de cette information.

**CONDITIONS DE FORME** : dans 25 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	723	<b>28</b>	3,9%	661	91,4%	<b>34</b>	4,7%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	28	<b>4</b>	14,3%	22	78,6%	<b>2</b>	7,1%
	751	<b>32</b>	4,3%	683	90,9%	<b>36</b>	4,8%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	130	<b>4</b>	3,1%	122	93,8%	<b>4</b>	3,1%
Région flamande	420	<b>19</b>	4,5%	371	88,3%	<b>30</b>	7,1%
Région wallonne	201	<b>9</b>	4,5%	190	94,5%	<b>2</b>	1,0%
	751	<b>32</b>	4,3%	683	90,9%	<b>36</b>	4,8%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	90	<b>7</b>	7,8%	80	88,9%	<b>3</b>	3,3%
100 – 199	291	<b>14</b>	4,8%	263	90,4%	<b>14</b>	4,8%
200 – 499	244	<b>7</b>	2,9%	222	91,0%	<b>15</b>	6,1%
500 – 999	66	<b>2</b>	3,0%	63	95,5%	<b>1</b>	1,5%
1000 et plus	60	<b>2</b>	3,3%	55	91,7%	<b>3</b>	5,0%
	<b>751</b>	<b>32</b>	4,3%	683	90,9%	<b>36</b>	4,8%

Dans **32 entreprises**, aucune information périodique n'avait été communiquée.

Dans **36 entreprises**, l'inspection a dû insister pour que soient complétées les données de l'information périodique. :

- dans 14 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 (16 dossiers) ;
  - informations insuffisantes sur l'activité de l'entreprise (production, commandes, évolution des stocks, exécution des investissements planifiés, ...) (14 dossiers) ;
  - aucune information ou informations insuffisantes sur l'emploi (3 entreprises) ;
  - pas de comparaison avec les chiffres du budget ou avec la période précédente.

#### **Conditions de forme de l'information périodique**

**25 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	723	<b>28</b>	3,9%	672	92,9%	<b>23</b>	3,2%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	28	<b>4</b>	14,3%	22	78,6%	<b>2</b>	7,1%
	<b>751</b>	<b>32</b>	4,3%	694	92,4%	<b>25</b>	3,3%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	130	<b>4</b>	3,1%	122	93,8%	<b>4</b>	3,1%
Région flamande	420	<b>19</b>	4,5%	386	91,9%	<b>15</b>	3,6%
Région wallonne	201	<b>9</b>	4,5%	186	92,5%	<b>6</b>	3,0%
	<b>751</b>	<b>32</b>	4,3%	694	92,4%	<b>25</b>	3,3%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	90	7	7,8%	83	92,2%	0	0 %
100 – 199	291	14	4,8%	264	90,7%	13	4,5%
200 – 499	244	7	2,9%	229	93,9%	8	3,3%
500 – 999	66	2	3,0%	62	93,9%	2	3,0%
1000 et plus	60	2	3,3%	56	93,3%	2	3,3%
	751	32	4,3%	694	92,4%	25	3,3%

### 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	130	4	3,1%	50	38,5%	76	58,5%
Région flamande	420	19	4,5%	13	3,1%	388	92,4%
Région wallonne	201	9	4,5%	72	35,8%	120	59,7%
	751	32	4,3%	135	18,0%	584	77,8%

#### **9.5.5. 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.

**3 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 :

- des informations sur des décisions susceptibles d'entraîner des conséquences importantes ont été publiées par communiqués de presse, sans en informer préalablement le conseil d'entreprise ;
- information seulement transmise oralement et de manière sommaire.

#### **9.5.6. 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 **6 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 la mention « confidentiel » soit remplacée par un rappel du devoir de discrétion, ou encore qu'il soit dressé une liste limitée d'informations considérées comme réellement confidentielles.

### **Information du personnel**

Dans **9 entreprises**, des problèmes ont été signalés portant sur la manière dont le personnel de l'entreprise est informé :

- dans 5 entreprises, le rapport n'est ni diffusé ni affiché ;
- dans 3 entreprises, le rapport n'est affiché que de manière sporadique ;
- dans 1 entreprise, des plaintes ont été formulées sur le fait que le rapport du CE n'est publié que tardivement dans l'intranet.

### **9.6. 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 684 des entreprises contrôlées doivent avoir désigné un réviseur d'entreprise.

Dans 6 entreprises, aucun réviseur n'avait encore été désigné.

Dans 10 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	723	66	<b>4</b>	653	644	<b>9</b>
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	28	1	<b>2</b>	25	24	<b>1</b>
	751	67	<b>6</b>	678	668	<b>10</b>

<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	130	19	<b>0</b>	111	110	<b>1</b>
Région flamande	420	11	<b>4</b>	405	396	<b>9</b>
Région wallonne	201	37	<b>2</b>	162	162	<b>0</b>
	751	67	<b>6</b>	678	668	<b>10</b>

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entr. avec réviseur	procédure de nomination respectée / pas respectée	
1 – 99	90	3	<b>3</b>	84	82	<b>2</b>
100 – 199	291	37	<b>2</b>	252	250	<b>2</b>
200 – 499	244	24	<b>1</b>	219	214	<b>5</b>
500 – 999	66	1	<b>0</b>	65	64	<b>1</b>
1000 et plus	60	2	<b>0</b>	58	58	<b>0</b>
	751	67	<b>6</b>	678	668	<b>10</b>



### Présence du réviseur

Dans la plupart des entreprises (97,9%), le réviseur était présent lors de la discussion de l'information annuelle. Il a été constaté en outre que dans 198 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				
CE existants	653	189	28,9%	464	71,1%	639	97,9%	14	2,1%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	25	9	36,0%	16	64,0%	25	100 %	0	0,0%
	678	198	29,2%	480	70,8%	664	97,9%	14	2,1%

par région	entr. avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE					
		oui	non	oui	non				
Région bruxelloise	111	49	44,1%	62	55,9%	108	97,3%	3	2,7%
Région flamande	405	95	23,5%	310	76,5%	397	98,0%	8	2,0%
Région wallonne	162	54	33,3%	108	66,7%	159	98,1%	3	1,9%
	678	198	29,2%	480	70,8%	664	97,9%	14	2,1%

par taille	entr. avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE					
		oui	non	oui	non				
1 – 99	84	12	14,3%	72	85,7%	79	94,0%	5	6,0%
100 – 199	252	73	29,0%	179	71,0%	248	98,4%	4	1,6%
200 – 499	219	65	29,7%	154	70,3%	216	98,6%	3	1,4%
500 – 999	65	22	33,8%	43	66,2%	63	96,9%	2	3,1%
1000 et plus	58	26	44,8%	32	55,2%	58	100 %	0	0,0%
	678	198	29,2%	480	70,8%	664	97,9%	14	2,1%

### 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 **12 entreprises**, le réviseur n'avait pas transmis de **rapport de certification écrit**.

Dans 528 entreprises, les membres du conseil d'entreprise ont reçu le rapport avant la réunion. Dans 129 entreprises, le rapport a été remis aux membres au cours de la réunion, et dans **9 entreprises** les membres du conseil d'entreprise n'ont reçu le rapport qu'**après la réunion**.

	entr. avec réviseur	pas de rapport	rapport de certification						
			avant le CE	durant le CE	après le CE				
CE existants	653	12	1,8%	510	78,1%	122	18,7%	9	1,4%
1 <sup>ère</sup> élection en 2008	25	0	0,0%	18	72,0%	7	28,0%	0	0,0%
	678	12	1,8%	528	77,9%	129	19,0%	9	1,3%

par région	entr. avec réviseur	rapport de certification							
		pas de rapport		avant le CE		durant le CE		après le CE	
Région bruxelloise	111	2	1,8%	71	64,0%	38	34,2%	0	0,0%
Région flamande	405	8	2,0%	348	85,9%	41	10,1%	8	2,0%
Région wallonne	162	2	1,2%	109	67,3%	50	30,9%	1	0,6%
	678	12	1,8%	528	77,9%	129	19,0%	9	1,3%

par taille	entr. avec réviseur	rapport de certification							
		pas de rapport		avant le CE		durant le CE		après le CE	
1 – 99	84	3	3,6%	62	73,8%	18	21,4%	1	1,2%
100 – 199	252	2	0,8%	196	77,8%	53	21,0%	1	0,4%
200 – 499	219	5	2,3%	171	78,1%	38	17,4%	5	2,3%
500 – 999	65	2	3,1%	54	83,1%	8	12,3%	1	1,5%
1000 et plus	58	0	0,0%	45	77,6%	12	20,7%	1	1,7%
	678	12	1,8%	528	77,9%	129	19,0%	9	1,3%

## 9.7. Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise

### **Rapports du conseil d'entreprise : 22 dossiers**

Les remarques formulées par les inspecteurs sur les rapports des conseils d'entreprise portent surtout sur les points suivants :

- dans certaines entreprises les rapports ne sont disponibles que peu de temps avant la réunion du conseil d'entreprise (ce qui ne permet pas de respecter les délais fixés dans le règlement d'ordre intérieur) ;
- dans plusieurs entreprises il n'a pas été établi de rapport de la réunion au cours de laquelle l'information économique et financière a été discutée ;
- dans d'autres entreprises on relève des problèmes récurrents concernant l'approbation des rapports ; ces problèmes sont surtout constatés lorsque le contenu des rapports reprend en détail les échanges de réflexions et discussions ;
- la direction apporte unilatéralement et sans concertation des modifications au contenu des rapports.

### **Règlement d'ordre intérieur : 36 dossiers**

En ce qui concerne le règlement d'ordre intérieur, les observations suivantes ont été formulées :

- dans 12 entreprises, les discussions sur l'établissement ou l'adaptation du règlement d'ordre intérieur avaient déjà été entamées mais n'étaient pas terminées ;
- dans 13 entreprises aucun règlement n'avait encore été établi ;
- dans quelques entreprises les membres sont satisfaits du fonctionnement actuel du conseil d'entreprise et ont décidé unanimement de ne pas établir de règlement d'ordre intérieur ;
- d'autres entreprises n'ont pas de règlement d'ordre intérieur ou un règlement dont le contenu est largement dépassé ;
- en outre certaines entreprises disposeraient bien d'un règlement d'ordre intérieur mais n'ont pu le produire à l'inspecteur.

### **Autres problèmes liés au fonctionnement du conseil d'entreprise : 37 dossiers**

En outre, les problèmes suivants, en rapport avec le fonctionnement du conseil d'entreprise, ont été relevés, ou des observations ont été formulées à ce sujet par les délégués des travailleurs :

- le nombre de réunions du conseil d'entreprise est insuffisant ;
- le président du conseil d'entreprise ne dispose pas de l'information et d'un mandat suffisants ; les décisions sont prises à un niveau plus élevé et international, de sorte que les délégués ne trouvent aucun interlocuteur à part entière au sein du conseil d'entreprise ;

- la législation linguistique n'est pas respectée : beaucoup de documents sont rédigés en anglais ; le président n'a pas les connaissances linguistiques nécessaires ;
- certains points de l'ordre du jour restent (inutilement) en suspens, comme par exemple l'approbation d'un règlement de travail ;
- la durée des réunions n'est pas suffisante pour terminer l'ordre du jour (le conseil d'entreprise est considéré par l'employeur comme une simple formalité ou un « mal nécessaire ») ;
- l'ordre du jour et les convocations sont envoyés tardivement et ne respectent pas les modalités prévues par le règlement d'ordre intérieur ;
- divergence de vues sur le temps et les moyens dont doivent disposer les membres pour exercer leur mandat ; le secrétaire doit rédiger ses rapports pendant ses temps libres ;
- une insatisfaction générale sur la concertation sociale qui s'effectue difficilement et n'est pas prise au sérieux.

## **9.8. Plaintes**

En 2010, la cellule organisation professionnelle a reçu 37 plaintes. Le contenu de ces plaintes peut se résumer comme suit :

### ***Plaintes relatives à l'information économique et financière*** **INFORMATION ANNUELLE**

#### Contenu

- les salaires du personnel de direction ne sont pas ventilés (4 plaintes) ;
- l'information sur les programmes et perspectives d'avenir de l'entreprise est insuffisante ;
- les délégués des travailleurs demandent de recevoir plus d'informations sur les sous-traitants auxquels l'entreprise fait appel, et que soit précisée la répartition du compte 61 (services et biens divers) ;
- les comptes annuels consolidés n'ont pas été communiqués.

#### Délais

- la discussion a eu lieu après l'assemblée générale des actionnaires (6 plaintes) ;
- les documents ont été transmis tardivement.

#### Discussion

- l'information n'a pas été suffisamment expliquée et trop peu de temps a été consacré à la discussion.

### **INFORMATION PERIODIQUE**

- le conseil d'entreprise ne reçoit aucune information périodique ;
- aucune information périodique n'est fournie par écrit ;
- le contenu de l'information périodique est insuffisant (pas de données financières).

### **INFORMATION OCCASIONNELLE**

- le conseil d'entreprise n'a pas été informé de la fermeture d'un siège (il s'agissait d'une fermeture sans licenciement).

### **AUTRES**

- l'ensemble de l'information a été considéré comme confidentiel ;
- refus de permettre à un expert d'une organisation syndicale de participer à la discussion de l'information annuelle (autorisation finalement accordée).

### ***Plaintes relatives aux rapports du conseil d'entreprise***

- l'employeur veut imposer sa version des procès-verbaux ;
- les rapports du conseil d'entreprise n'ont pas été approuvés ;
- les rapports ne sont pas affichés comme le prévoit le règlement d'ordre intérieur.

### ***Plaintes relatives à la composition du conseil d'entreprise***

- plainte sur la composition du conseil d'entreprise (représentation des travailleurs) après réforme de structure ;
- le président du conseil d'entreprise ne dispose pas d'un mandat suffisant et n'est pas suffisamment informé des affaires de l'entreprise ;
- la délégation patronale comprend des personnes qui ne sont pas reprises dans la liste des fonctions de direction.

### ***Autres plaintes relatives au fonctionnement du conseil d'entreprise***

- pas de réunions mensuelles ou seulement quelques réunions par an (2 plaintes) ;
- les réunions sont fréquemment reportées sans motif valable ;
- il n'a pas été installé de conseil d'entreprise dans une entreprise comptant entre 50 et 100 travailleurs et qui avait un conseil d'entreprise lors des élections précédentes ;
- le secrétaire ne dispose ni du temps ni des facilités nécessaires à l'établissement des procès-verbaux ;
- les membres effectifs du conseil d'entreprise ne peuvent pas se libérer pour assister aux réunions du conseil d'entreprise et ne disposent pas du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de leur mandat ;
- emploi des langues : les documents d'information financière sont établis en anglais ;
- application de la CCT n° 9, articles 3 et 10 : le conseil d'entreprise n'a pas été informé au préalable de mesures qui modifient l'organisation du travail ;
- la procédure de nomination du réviseur d'entreprise n'a pas été respectée : le réviseur a été désigné sans l'intervention du conseil d'entreprise ;
- plaintes de nature générale sur le fonctionnement du conseil d'entreprise et sur la concertation sociale difficile ou insuffisante.

### **9.9. Suivi des dossiers**

Lorsque des infractions à la réglementation sont constatées lors du contrôle, l'inspection adresse d'abord au président et au secrétaire du conseil d'entreprise, une lettre mettant l'entreprise en demeure de fournir au conseil d'entreprise, dans un délai déterminé, les renseignements manquants.

Le plus souvent il est demandé de faire parvenir au service, dans un délai de trois mois au maximum, les renseignements manquants, et/ou le rapport de la réunion lors de laquelle ces renseignements sont discutés. En cas de manquements graves dans l'information, un nouveau contrôle est effectué si nécessaire sur les lieux.

Une liste est dressée chaque trimestre, qui mentionne les entreprises qui ne se sont pas encore mises en ordre.

Si cette première lettre reste sans suite, un rappel écrit est adressé à l'entreprise.

La grande majorité des entreprises régularisent leur situation au terme du délai fixé ou d'un délai supplémentaire. Les autres dossiers font l'objet d'un suivi particulier assuré par l'inspecteur compétent.

### **9.10. 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 2006 à 2010**

	en ordre		pas en ordre		nombre de contrôles
<b>2006</b>	848	60,4%	<b>555</b>	39,6%	1403
<b>2007</b>	723	56,3%	<b>562</b>	43,7%	1285
<b>2008</b>	741	61,3%	<b>468</b>	38,7%	1209
<b>2009</b>	509	54,9%	<b>418</b>	45,1%	927
<b>2010</b>	524	65,3%	<b>279</b>	34,7%	803

### **Résultats des contrôles effectués en 2010**

	observations						résultats des contrôles				
	AR 1973		réviseur		fonctionnement		en ordre		observations	contrôles	
existants	165	21,4%	41	5,3%	118	15,3%	508	66,0%	<b>262</b>	34,0%	770
nouveaux	12	36,4%	3	9,1%	8	24,2%	16	48,5%	<b>17</b>	51,5%	33
	177	22,0%	44	5,5%	126	15,7%	524	65,3%	<b>279</b>	34,7%	803

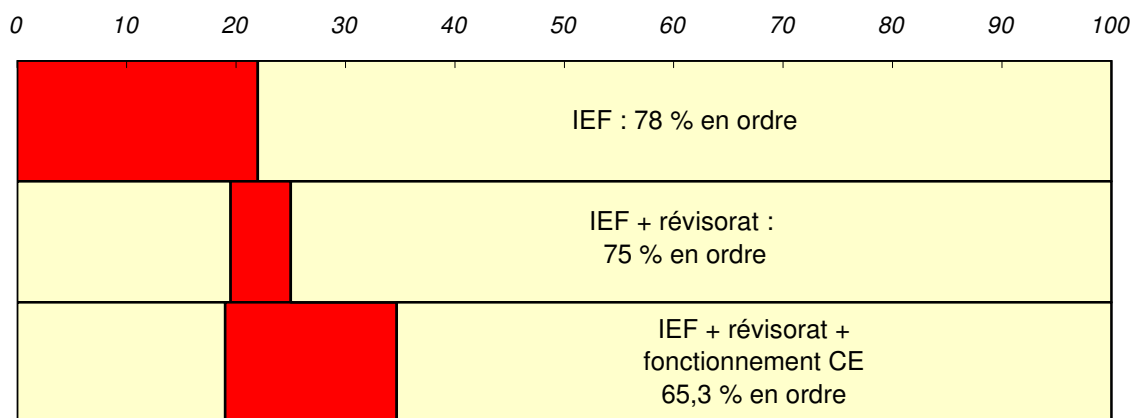
<i>par région</i>	observations						résultats des contrôles				
	AR 1973		réviseur		fonctionnement		en ordre		observations	contrôles	
Région bruxelloise	35	24,3%	5	3,5%	35	24,3%	86	59,7%	<b>58</b>	40,3%	144
Région flamande	107	24,4%	32	7,3%	58	13,2%	279	63,7%	<b>159</b>	36,3%	438
Région wallonne	35	15,8%	35	3,2%	33	14,9%	159	71,9%	<b>62</b>	28,1%	221
	177	22,0%	44	5,5%	126	15,7%	524	65,3%	<b>279</b>	34,7%	803

<i>par taille</i>	observations						résultats des contrôles				
	AR 1973		réviseur		fonctionnement		en ordre		observations	contrôles	
1 – 99	18	18,2%	11	11,1%	23	23,2%	59	59,6%	<b>40</b>	40,4%	99
100 – 199	82	26,6%	10	3,2%	43	14,0%	196	63,6%	<b>112</b>	36,4%	308
200 – 499	56	21,7%	16	6,2%	39	15,1%	173	67,1%	<b>85</b>	32,9%	258
500 – 999	10	14,7%	6	8,8%	8	11,8%	48	70,6%	<b>20</b>	29,4%	68
1000 et plus	11	15,7%	1	1,4%	13	18,6%	48	68,6%	<b>22</b>	31,4%	70
	177	22,0%	44	5,5%	126	15,7%	524	65,3%	<b>279</b>	34,7%	803

Dans 524 (soit 65,3%) des entreprises contrôlées, aucune observation n'a dû être formulée sur le fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 279 entreprises (soit 34,7%), une ou plusieurs lacunes ont été constatées :

- 177 entreprises dans lesquelles l'arrêté royal du 27 novembre 1973 n'a pas été correctement appliqué :
  - dans 122 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 102 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.



### 9.11. 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 2010, **426 contrôles** relatifs à l'application des articles 65bis à 65novies de la loi relative au bien-être des travailleurs.

### Résultats des contrôles CPPT 2010 (426 contrôles)

*	120	aucune IEF (28%)				
*	44	info de base pas d'info annuelle	➤	19 info de base orale	→	10 info limitée 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
			➤	186 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%) infos de base et annuelle écrite suffisantes

### Résultats des contrôles CPPT 2009 (285 contrôles)

*	92	aucune IEF (32%)				
*	43	info de base pas d'info annuelle	➤	22 info de base orale	→	12 info limitée 10 tous les points discutés
			➤	21 info de base écrite	→	11 info incomplète 10 info de base en ordre
*	8	pas d'info de base mais info annuelle	➤	4 info annuelle incomplète		
			➤	4 info annuelle en ordre		
*	142	info de base et annuelle	➤	33 info de base orale	→	13 info de base limitée ✓ 3 info annuelle incomplète ✓ 10 info annuelle complète ✓ 3 info annuelle incomplète ✓ 17 info annuelle complète
					→	20 tous les points discutés
			➤	109 info de base écrite	→	16 info de base incomplète ✓ 4 info annuelle incomplète ✓ 12 info annuelle complète ✓ 2 info annuelle incomplète ✓ 91 (32%) infos de base et annuelle écrite suffisantes
					→	93 info de base en ordre

#### AUCUNE INFORMATION

Dans 120 entreprises, au moment du contrôle, aucune information économique et financière n'avait encore été transmise aux délégués au CPPT.

#### INFORMATION DE BASE

Dans 271 entreprises, l'information a bien été discutée au CPPT.

Dans 60 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 doit 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 271 entreprises, l'information de base a bien été communiquée par écrit :

- dans 211 dossiers le contenu de l'information de base a été jugé suffisant.
- dans 19 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
  - l'information sur la productivité
  - la position sur le marché
  - les statuts
  - le nom des concurrents
  - les possibilités et les difficultés en matière de concurrence
  - le chiffre d'affaires et son évolution sur cinq ans
  - les moyens de financement
  - les débouchés
  - les contrats importants et les accords de commercialisation
  - la production sur 5 ans.

### **INFORMATION ANNUELLE**

Dans 262 entreprises, l'information annuelle a été discutée lors d'une réunion du CPPT :

- dans 249 entreprises les membres du CPPT ont reçu les informations prescrites (les comptes annuels et l'aperçu annuel)
- dans 13 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 165 entreprises (**ou 39%**), tant l'information de base que l'information annuelle ont été estimées suffisantes.

#### **Nombre de conseils d'entreprise fin 2010**

		Description NACE-BEL 2008		Tous CE		Effectif + 100		Effectif 50-100		Nouveaux CE	
<b>Secteur 1</b>	01	Culture et production animale, chasse		17	7	13	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			10		8		2		
	09	Services de soutien aux industries extractives									
<b>Secteur 2</b>	10	Industries alimentaires		201	170	170	143	14	12	17	15
	11	Fabrication de boissons			26		22		2		3
	12	Fabrication de produits à base de tabac			5		5				
<b>Secteur 3</b>	13	Fabrication de textiles		85	69	63	51	16	12	6	6
	14	Industrie de l'habillement			13		10		3		
	15	Industrie du cuir et de la chaussure			3		2		1		
<b>Secteur 4</b>	16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles)		21		15		4		2	
<b>Secteur 5</b>	17	Industrie du papier et du carton		79	40	67	36	8	3	4	1



	18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		39		31		5		3
<b>Secteur 6</b>	19	Cokéfaction et raffinage	<b>148</b>	8	<b>132</b>	7	<b>6</b>		<b>10</b>	1
	20	Industrie chimique		113		100		6		7
	21	Industrie pharmaceutique		27		25				2
<b>Secteur 7</b>	22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	<b>79</b>		<b>59</b>		<b>12</b>		<b>8</b>	
<b>Secteur 8</b>	23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	<b>75</b>		<b>60</b>		<b>10</b>		<b>5</b>	
<b>Secteur 9</b>	24	Métallurgie	<b>60</b>		<b>51</b>		<b>4</b>		<b>5</b>	
<b>Secteur 10</b>	25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	<b>96</b>		<b>73</b>		<b>12</b>		<b>11</b>	
<b>Secteur 11</b>	26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	<b>145</b>	35	<b>118</b>	27	<b>10</b>	2	<b>17</b>	6
	27	Fabrication d'équipements électriques		41		35		1		5
	28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.		69		56		7		6
<b>Secteur 12</b>	29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	<b>66</b>	58	<b>57</b>	52	<b>5</b>	3	<b>4</b>	3
	30	Fabrication d'autres matériels de transport		8		5		2		1
<b>Secteur 13</b>	31	Fabrication de meubles	<b>58</b>	26	<b>44</b>	20	<b>10</b>	5	<b>4</b>	1
	32	Autres industries manufacturières		13		9		3		1
	33	Réparation et installation de machines et d'équipements		19		15		2		2
<b>Secteur 14</b>	35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	<b>84</b>	18	<b>68</b>	14	<b>4</b>		<b>12</b>	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		14		13				1
	39	Dépollution et autres services de gestion des déchets		1		1				
	41	Construction de bâtiments; promotion immobilière		1		1				
	42	Génie civil		10		7		1		2
<b>Secteur 15</b>	43	Travaux de construction spécialisés		38		30		3		5
	45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	<b>417</b>	48	<b>313</b>	32	<b>34</b>	9	<b>70</b>	7
	46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		233		170		23		40
	47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		136		111		2		23
<b>Secteur 16</b>	49	Transports terrestres et transport par conduites	<b>188</b>	78	<b>131</b>	57	<b>11</b>	7	<b>46</b>	14
	50	Transports par eau		2		1		1		
	51	Transports aériens		6		5				1
	52	Entreposage et services auxiliaires des transports		96		62		3		31
	53	Activités de poste et de courrier		6		6				
<b>Secteur 17</b>	55	Hébergement	<b>56</b>	36	<b>40</b>	24	<b>5</b>	4	<b>11</b>	8
	56	Restauration		20		16		1		3
<b>Secteur 18</b>	58	Édition	<b>92</b>	17	<b>69</b>	13	<b>5</b>	2	<b>18</b>	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		15		13				2
	62	Programmation, conseil et autres activités informatiques		43		30		1		12
	63	Services d'information		8		6				2
<b>Secteur 19</b>	64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	<b>102</b>	51	<b>89</b>	44	<b>4</b>		<b>9</b>	7
	65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires		35		33		2		
	66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance		16		12		2		2

<b>Secteur 20</b>	68	Activités immobilières	<b>209</b>	4	<b>157</b>	3	<b>13</b>		<b>39</b>	1
	69	Activités juridiques et comptables		7		6				1
	70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion		21		17				4
	71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques		35		25		5		5
	72	Recherche-développement scientifique		15		13		2		
	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		10				5
	79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes		7		5		1		1
	80	Enquêtes et sécurité		9		8				1
	81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage		45		37		1		7
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises		28		16		2		10	
<b>Secteur 21</b>	84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	<b>52</b>		<b>46</b>		<b>1</b>		<b>5</b>	
<b>Secteur 22</b>	85	Enseignement	<b>272</b>		<b>243</b>		<b>9</b>		<b>20</b>	
<b>Secteur 23</b>	86	Activités pour la santé humaine	<b>504</b>	186	<b>414</b>	169	<b>11</b>	3	<b>79</b>	14
	87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement		158		125		4		29
	88	Action sociale sans hébergement		160		120		4		36
<b>Secteur 24</b>	90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	<b>81</b>	6	<b>60</b>	5	<b>7</b>	1	<b>14</b>	
	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		38		26		1		11
	95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques		5		5				
	96	Autres services personnels		15		12		3		1
			<b>3187</b>		<b>2552</b>		<b>219</b>		<b>416</b>	

**Nombre de contrôles effectués en 2010**

<i>par secteur</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	nombre de CE 31/12/2009
secteur 1	3	17,6%	3	17
secteur 2	56	27,9%	55	201
secteur 3	23	27,1%	22	85
secteur 4	4	19,0%	4	21
secteur 5	10	12,7%	10	79
secteur 6	30	20,3%	30	148
secteur 7	14	17,7%	13	79
secteur 8	26	34,7%	26	75
secteur 9	19	31,7%	19	60
secteur 10	24	25,0%	23	96
secteur 11	39	26,9%	39	145
secteur 12	20	30,3%	20	66
secteur 13	11	19,0%	11	58
secteur 14	27	32,1%	24	84
secteur 15	111	26,6%	107	417
secteur 16	49	26,1%	45	188
secteur 17	15	26,8%	14	56
secteur 18	22	23,9%	20	92
secteur 19	29	28,4%	29	102
secteur 20	53	25,4%	48	209
secteur 21	13	25,0%	13	52
secteur 22	73	26,8%	72	272
secteur 23	112	22,2%	104	504
secteur 24	20	24,7%	19	81
	<b>803</b>	<b>25,2%</b>	<b>770</b>	<b>3187</b>

## Résultats des contrôles 2010

<i>par secteur</i>	en ordre		observations		nombre de contrôles
secteur 1	3	100 %	0	0,0%	3
secteur 2	41	73,2%	15	26,8%	56
secteur 3	15	65,2%	8	34,8%	23
secteur 4	2	50,0%	2	50,0%	4
secteur 5	9	90,0%	1	10,0%	10
secteur 6	20	66,7%	10	33,3%	30
secteur 7	9	64,3%	5	35,7%	14
secteur 8	22	84,6%	4	15,4%	26
secteur 9	12	63,2%	7	36,8%	19
secteur 10	12	50,0%	12	50,0%	24
secteur 11	27	69,2%	12	30,8%	39
secteur 12	13	65,0%	7	35,0%	20
secteur 13	5	45,5%	6	54,5%	11
secteur 14	17	63,0%	10	37,0%	27
secteur 15	66	59,5%	45	40,5%	111
secteur 16	29	59,2%	20	40,8%	49
secteur 17	6	40,0%	9	60,0%	15
secteur 18	10	45,5%	12	54,5%	22
secteur 19	22	75,9%	7	24,1%	29
secteur 20	33	62,3%	20	37,7%	53
secteur 21	8	61,5%	5	38,5%	13
secteur 22	48	65,8%	25	34,2%	73
secteur 23	83	74,1%	29	25,9%	112
secteur 24	12	60,0%	8	40,0%	20
	524	65,3%	279	34,7%	803

### Contenu de l'information de base

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	2	0	0,0%	2	100 %	0	0,0%
secteur 2	51	0	0,0%	49	96,1%	2	3,9%
secteur 3	23	0	0,0%	21	91,3%	2	8,7%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	10	0	0,0%	10	100 %	0	0,0%
secteur 6	25	0	0,0%	25	100 %	0	0,0%
secteur 7	14	3	21,4%	11	78,6%	0	0,0%
secteur 8	26	0	0,0%	25	96,2%	1	3,8%
secteur 9	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%
secteur 10	22	0	0,0%	20	90,9%	2	9,1%
secteur 11	37	0	0,0%	36	97,3%	1	2,7%
secteur 12	18	1	5,6%	16	88,9%	1	5,6%
secteur 13	11	0	0,0%	10	90,9%	1	9,1%
secteur 14	25	1	4,0%	24	96,0%	0	0,0%
secteur 15	100	1	1,0%	96	96,0%	3	3,0%
secteur 16	44	0	0,0%	38	86,4%	6	13,6%
secteur 17	14	0	0,0%	11	78,6%	3	21,4%
secteur 18	21	0	0,0%	21	100 %	0	0,0%
secteur 19	26	0	0,0%	26	100 %	0	0,0%
secteur 20	49	1	2,0%	47	95,9%	1	2,0%
secteur 21	13	0	0,0%	13	100 %	0	0,0%
secteur 22	71	2	2,8%	68	95,8%	1	1,4%
secteur 23	104	2	1,9%	101	97,1%	1	1,0%
secteur 24	20	0	0,0%	19	95,0%	1	5,0%
	748	11	1,5%	710	94,9%	27	3,6%

### 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	2	0	0,0%	2	100 %	0	0,0%
secteur 2	51	0	0,0%	50	98,0%	1	2,0%
secteur 3	23	0	0,0%	23	100 %	0	0,0%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	10	0	0,0%	10	100 %	0	0,0%
secteur 6	25	0	0,0%	25	100 %	0	0,0%
secteur 7	14	3	21,4%	11	78,6%	0	0,0%
secteur 8	26	0	0,0%	26	100 %	0	0,0%
secteur 9	18	0	0,0%	16	88,9%	2	11,1%
secteur 10	22	0	0,0%	22	100 %	0	0,0%
secteur 11	37	0	0,0%	35	94,6%	2	5,4%
secteur 12	18	1	5,6%	17	94,4%	0	0,0%
secteur 13	11	0	0,0%	10	90,9%	1	9,1%
secteur 14	25	1	4,0%	24	96,0%	0	0,0%
secteur 15	100	1	1,0%	91	91,0%	8	8,0%
secteur 16	44	0	0,0%	43	97,7%	1	2,3%
secteur 17	14	0	0,0%	12	87,7%	2	14,3%
secteur 18	21	0	0,0%	19	90,5%	2	9,5%
secteur 19	26	0	0,0%	26	100 %	0	0,0%
secteur 20	49	1	2,0%	45	91,8%	3	6,1%
secteur 21	13	0	0,0%	10	76,9%	3	23,1%
secteur 22	71	2	2,8%	56	79,9%	13	18,3%
secteur 23	104	2	1,9%	98	94,2%	4	3,8%
secteur 24	20	0	0,0%	19	95,0%	1	5,0%
	748	11	1,5%	694	92,8%	43	5,7%

## Contenu de l'information annuelle

Par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	2	0	0,0%	2	100 %	0	0,0%
secteur 2	52	0	0,0%	46	88,5%	6	11,5
secteur 3	23	0	0,0%	20	87,0%	3	13,0%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	10	0	0,0%	9	90,0%	1	10,0%
secteur 6	25	1	4,0%	23	92,0%	1	4,0%
secteur 7	14	1	7,1%	11	78,6%	2	14,3%
secteur 8	26	0	0,0%	25	96,2%	1	3,8%
secteur 9	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%
secteur 10	22	0	0,0%	17	77,3%	5	22,7%
secteur 11	37	0	0,0%	35	94,6%	2	5,4%
secteur 12	18	0	0,0%	16	88,9%	2	11,1%
secteur 13	11	0	0,0%	9	82,8%	2	18,2%
secteur 14	25	1	4,0%	24	96,0%	0	0,0%
secteur 15	100	0	0,0%	92	92,0%	8	8,0%
secteur 16	44	0	0,0%	37	84,1%	7	15,9%
secteur 17	14	0	0,0%	10	71,4%	4	28,6%
secteur 18	21	0	0,0%	20	95,2%	1	4,8%
secteur 19	26	0	0,0%	25	96,2%	1	3,8%
secteur 20	49	0	0,0%	45	91,8%	4	8,2%
secteur 21	13	0	0,0%	13	100 %	0	0,0%
secteur 22	71	3	4,2%	59	83,1%	9	12,7%
secteur 23	106	0	0,0%	100	94,3%	6	5,7%
secteur 24	20	0	0,0%	18	90,0%	2	10,0%
	751	6	0,8%	677	90,1%	68	9,1%

### 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	2	0	0,0%	2	100 %	0	0,0%
secteur 2	52	0	0,0%	51	98,1%	1	1,9%
secteur 3	23	0	0,0%	20	87,0%	3	13,0%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	10	0	0,0%	9	90,0%	1	10,0%
secteur 6	25	1	4,0%	24	96,0%	0	0,0%
secteur 7	14	1	7,1%	10	71,4%	3	21,4%
secteur 8	26	0	0,0%	24	92,3%	2	7,7%
secteur 9	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%
secteur 10	22	0	0,0%	20	90,9%	2	9,1%
secteur 11	37	0	0,0%	35	94,6%	2	5,4%
secteur 12	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%
secteur 13	11	0	0,0%	10	90,9%	1	9,1%
secteur 14	25	1	4,0%	24	96,0%	0	0,0%
secteur 15	100	0	0,0%	88	88,0%	12	12,0%
secteur 16	44	0	0,0%	39	86,6%	5	11,4%
secteur 17	14	0	0,0%	10	71,4%	4	28,6%
secteur 18	21	0	0,0%	21	100 %	0	0,0%
secteur 19	26	0	0,0%	25	96,2%	1	3,8%
secteur 20	49	0	0,0%	46	93,9%	3	6,1%
secteur 21	13	0	0,0%	12	92,3%	1	7,7%
secteur 22	71	3	4,2%	60	84,5%	8	11,3%
secteur 23	106	0	0,0%	100	94,3%	6	5,7%
secteur 24	20	0	0,0%	19	95,0%	1	5,0%
	751	6	0,8%	687	91,5%	58	7,7%



### Contenu de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	2	0	0,0%	2	100 %	0	0,0%
secteur 2	52	1	1,9%	48	92,3%	3	5,8%
secteur 3	23	0	0,0%	22	95,7%	1	4,3%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	10	0	0,0%	10	100 %	0	0,0%
secteur 6	25	0	0,0%	24	96,0%	1	4,0%
secteur 7	14	2	14,3%	12	85,7%	0	0,0%
secteur 8	26	1	3,8%	25	96,2%	0	0,0%
secteur 9	18	0	0,0%	18	100 %	0	0,0%
secteur 10	22	1	4,5%	21	95,5%	0	0,0%
secteur 11	37	1	2,7%	34	91,9%	2	5,4%
secteur 12	18	0	0,0%	16	88,9%	2	11,1%
secteur 13	11	1	9,1%	8	72,7%	2	18,2%
secteur 14	25	0	0,0%	22	88,0%	3	12,0%
secteur 15	100	5	5,0%	87	87,0%	8	8,0%
secteur 16	44	2	4,5%	37	84,1%	5	11,4%
secteur 17	14	3	21,4%	10	71,4%	1	7,1%
secteur 18	21	0	0,0%	21	100,0%	0	0,0%
secteur 19	26	0	0,0%	26	100 %	0	0,0%
secteur 20	49	4	8,2%	43	87,8%	2	4,1%
secteur 21	13	2	15,4%	10	76,9%	1	7,7%
secteur 22	71	6	8,5%	64	90,1%	1	1,4%
secteur 23	106	3	2,8%	100	94,3%	3	2,8%
secteur 24	20	0	0,0%	19	95,0%	1	5,0%
	751	32	4,3%	683	90,9%	36	4,8%

### 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	2	0	0,0%	2	100 %	0	0,0%
secteur 2	52	1	1,9%	51	98,1%	0	0,0%
secteur 3	23	0	0,0%	22	95,7%	1	4,3%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	10	0	0,0%	10	100 %	0	0,0%
secteur 6	25	0	0,0%	25	100 %	0	0,0%
secteur 7	14	2	14,3%	12	85,7%	0	0,0%
secteur 8	26	1	3,8%	25	96,2%	0	0,0%
secteur 9	18	0	0,0%	18	100 %	0	0,0%
secteur 10	22	1	4,5%	19	86,4%	2	9,1%
secteur 11	37	1	2,7%	36	97,3%	0	0,0%
secteur 12	18	0	0,0%	17	94,4%	1	5,6%
secteur 13	11	1	9,1%	10	90,9%	0	0,0%
secteur 14	25	0	0,0%	23	92,0%	2	8,0%
secteur 15	100	5	5,0%	90	90,0%	5	5,0%
secteur 16	44	2	4,5%	39	88,6%	3	6,8%
secteur 17	14	3	21,4%	11	78,6%	0	0,0%
secteur 18	21	0	0,0%	18	85,7%	3	14,3%
secteur 19	26	0	0,0%	25	96,2%	1	3,8%
secteur 20	49	4	8,2%	44	89,8%	1	2,0%
secteur 21	13	2	15,4%	10	76,9%	1	1,7%
secteur 22	71	6	8,5%	63	88,7%	2	2,8%
secteur 23	106	3	282%	100	94,3%	3	2,8%
secteur 24	20	0	0,0%	20	100 %	0	0,0%
	751	32	4,3%	694	92,4%	25	3,3%

### 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	2	0	0	2	2	0
secteur 2	52	0	0	52	52	0
secteur 3	23	0	0	23	23	0
secteur 4	4	0	0	4	4	0
secteur 5	10	0	0	10	10	0
secteur 6	25	0	0	25	25	0
secteur 7	14	0	1	13	13	0
secteur 8	26	0	0	26	26	0
secteur 9	18	0	0	18	18	0
secteur 10	22	0	0	22	22	0
secteur 11	37	0	0	37	37	0
secteur 12	18	0	1	17	16	1
secteur 13	11	0	0	11	11	0
secteur 14	25	0	1	24	24	0
secteur 15	100	0	1	99	96	3
secteur 16	44	0	0	44	42	2
secteur 17	14	0	0	14	13	1
secteur 18	21	0	0	21	21	0
secteur 19	26	0	0	26	26	0
secteur 20	49	0	0	49	48	1
secteur 21	13	0	0	13	13	0
secteur 22	71	67	0	4	4	0
secteur 23	106	0	1	105	103	2
secteur 24	20	0	1	19	19	0
	751	67	6	678	668	10

## Réviseur - présence

par secteur	entreprise avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE	
		oui	non	oui	non
secteur 1	2	1	1	2	0
secteur 2	52	13	39	52	0
secteur 3	23	12	11	23	0
secteur 4	4	2	2	3	1
secteur 5	10	1	9	10	0
secteur 6	25	10	15	25	0
secteur 7	13	3	10	13	0
secteur 8	26	4	22	26	0
secteur 9	18	5	13	18	0
secteur 10	22	4	18	22	0
secteur 11	37	12	25	35	2
secteur 12	17	9	8	17	0
secteur 13	11	4	7	11	0
secteur 14	24	5	19	24	0
secteur 15	99	19	80	91	8
secteur 16	44	8	36	43	1
secteur 17	14	4	10	14	0
secteur 18	21	6	15	21	0
secteur 19	26	10	16	26	0
secteur 20	49	11	38	49	0
secteur 21	13	5	8	13	0
secteur 22	4	1	3	4	0
secteur 23	105	40	65	104	1
secteur 24	19	9	10	18	1
	678	198	480	664	14

**Réviseur – rapport de certification**

<b>par secteur</b>	entreprise avec réviseur	rapport de certification			
		pas de rapport	avant le CE	durant le CE	après le CE
secteur 1	2	0	2	0	0
secteur 2	52	0	42	10	0
secteur 3	23	1	18	4	0
secteur 4	4	1	3	0	0
secteur 5	10	0	6	4	0
secteur 6	25	0	22	3	0
secteur 7	13	0	11	2	0
secteur 8	26	0	20	6	0
secteur 9	18	0	16	2	0
secteur 10	22	2	20	0	0
secteur 11	37	0	31	6	0
secteur 12	17	0	13	4	0
secteur 13	11	0	8	2	1
secteur 14	24	0	17	7	0
secteur 15	99	2	73	20	4
secteur 16	44	0	38	6	0
secteur 17	14	0	8	6	0
secteur 18	21	0	18	3	0
secteur 19	26	0	15	11	0
secteur 20	49	0	40	7	2
secteur 21	13	1	10	2	0
secteur 22	4	0	1	3	0
secteur 23	105	5	80	18	2
secteur 24	19	0	16	3	0
	678	12	528	129	9

## Chapitre 10 – Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)

Les activités du réseau en 2010 sont restées en grande partie inchangées par rapport aux années précédentes. Elles comprennent :

### La cellule COVRON

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.

## 10.1. COVRON

### 10.1.1. 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 accroît encore leur avantage face à la concurrence.

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.

### 10.1.2. Comment le projet a-t-il été réalisé et organisé ?

#### 10.1.2.1. *Personnel*

En 2010, 4 nouveaux contrôleurs sociaux ont été engagés pour le réseau.

En Flandre, pour les 5 régions, le réseau comptait en 2009, 5 inspecteurs réseau et 14 contrôleurs sociaux.

En Wallonie, le réseau a été étendu et fonctionne à présent avec 2 inspecteurs réseau et 2 contrôleurs sociaux. L'extension du réseau en Wallonie a été poursuivie en 2010, de sorte que celui-ci pourrait fonctionner dès 2011 avec un effectif de personnel accru.

Il importe de noter que seuls quelques collaborateurs du réseau sont occupés à plein temps aux dossiers « Covron ».

Les autres contrôleurs réseau participent également à des contrôles organisés par la cellule « traite des êtres humains » ou par les cellules d'arrondissement.

#### 10.1.2.2. Manuel

Le manuel portant sur la méthodique du contrôle, déjà actualisé en octobre 2008, a été à nouveau actualisé en mai 2010 compte tenu de l'entrée en vigueur du règlement européen 883/2004.

Ceci vaut aussi pour la traduction française, destinée au réseau Wallonie et aux directions francophones.

#### 10.1.2.3. 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.

### **10.1.3. Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux problèmes rencontrés ?**

#### 10.1.3.1. 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 55 € 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, la cellule Covron ne partage pas ce point de vue patronal, et demande la régularisation de ces montants.

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	11	106	75	192
		56	1.038	1.144	2.238
			961.597 €	600.995 €	1.562.592 €

### 10.1.3.2. 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.

### 10.1.3.3. 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	12	58	23	93
		312	361	221	894
			349.680 €	35.569€	385.249€



#### 10.1.3.4. 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.

#### 10.1.3.5. 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, établis dans une langue que généralement 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.

#### 10.1.3.6. 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/E101, 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.

#### 10.1.3.7. 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 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 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 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).

L'annulation implique toutefois que l'employeur sera redevable de cotisations 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

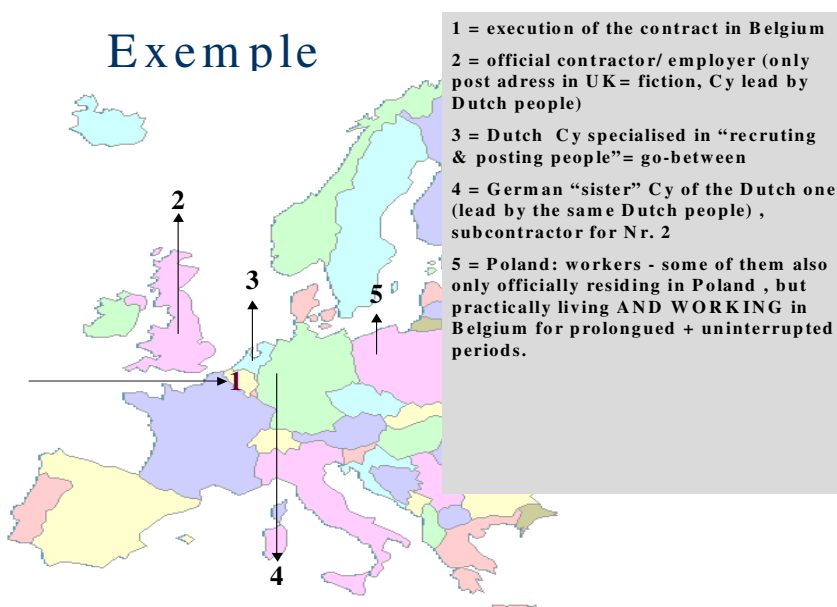
Dans cette forme de fraude le détachement est effectué correctement, mais toutes les heures prestées ne sont pas déclarées à la sécurité sociale et au fisc dans le pays d'origine du travailleur.

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.

#### 10.1.3.8. 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> chambre, 21 octobre 2004
- Cour d'Appel de Gand, 3<sup>ème</sup> 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 de détachement » étrangers, d'intermédiaires, de bureaux d'intérim ou de placement, dont les activités ne satisfont pas à la loi sur le travail temporaire ou intérimaire ou aux décrets relatifs aux bureaux de placement privés.

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.

#### *10.1.3.9. Intermédiaires (« go between ») 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 en fait d'intermédiaires qui rassemblent les offres et les demandes et qui perçoivent pour cela un pourcentage du montant de l'entreprise.

On se trouve la plupart du temps face à des montages obscurs, qui ne respectent pas la réglementation sur l'agrément des bureaux de placement payants.

#### *10.1.3.10. 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'évènements, le transport international de marchandises, le travail intérimaire, etc.

#### *10.1.3.11. Collaboration des employeurs étrangers*

L'employeur étranger est le plus souvent établi en dehors de Belgique, et n'est dans la plupart des cas pas disposé à 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.

#### 10.1.3.12. 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 possible d'obtenir, pour les entreprises étrangères, des régularisations dignes de ce nom.

On constate en effet que les contrôles sont difficiles à effectuer 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 ;
- 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'effectue pas sans problèmes dans certains des pays concernés (voir ci-après).

#### 10.1.3.13. 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 la perception d'une amende administrative, sont très problématiques.

Vu qu'on a déjà dû constater que les moyens juridiques actuels sont insuffisamment efficaces, il faut se tourner vers l'application de sanctions alternatives si on veut que les enquêtes concernant les entreprises étrangères débouchent sur des résultats plus positifs.

### **SANCTIONS 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.
- A1/E 101 : 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.  
En 2010 également, l'Inspection du travail polonaise nous a fait savoir après enquête que dans différents dossiers, le paiement des soi-disant régularisations n'avait pas été effectué, malgré les soi-disant preuves de paiement qui nous avaient été produites. La situation a pu néanmoins être régularisée après complément d'enquête en Belgique.
- 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.

- Numéro d'enregistrement : Si l'entreprise a un numéro d'enregistrement, une procédure de radiation peut éventuellement être introduite.
- 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.

#### 10.1.4. 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.

#### 10.1.5. Activités de contrôle et analyse des résultats

##### 10.1.5.1. 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.

Régions	Directions	Réseau	TOTAL
Province d'Anvers	185	159	<b>344</b>
Province du Limbourg	90	45	<b>135</b>
Province de Flandre orientale	110	143	<b>253</b>
Province du Brabant flamand	109	61	<b>170</b>
Province de Flandre occidentale	53	51	<b>107</b>
Bruxelles + Wallonie	366	68	<b>434</b>
<b>TOTAL</b>	<b>916</b>	<b>527</b>	<b>1.443</b>

##### 10.1.5.2. Enquêtes dans les entreprises étrangères effectuées par les collaborateurs réseau

Ce tableau fournit un aperçu des dossiers des entreprises étrangères traités par le réseau.

Régions	Dossiers	Avertissements	Régularisations	Procès-verbaux
Province d'Anvers	159	54	70	37
Province du Limbourg	45	5	22	8
Province de Flandre orientale	143	42	87	99
Province du Brabant flamand	61	4	16	12
Province de Flandre occidentale	51	4	13	24
Bruxelles + Wallonie	68	3	30	56
<b>TOTAL</b>	<b>527</b>	<b>112</b>	<b>238</b>	<b>236</b>

10.1.5.3. *Aperçu des matières contrôlées et des résultats*

<b>Entreprises étrangères 526 dossiers</b>		<b>Suites</b>			
<b>Législation</b>	<b>Données</b>	<b>Avertissements</b>	<b>Régularisations</b>	<b>Procès- verbaux</b>	<b>TOTAL</b>
Protection de la rémunération	constatations	1	9	14	24
	travailleurs	33	152	140	325
	montant		142.430 €	49.803 €	192.233 €
Jours fériés	constatations	2	5	11	18
	travailleurs	7	24	78	109
	montant		3.620 €		3.620 €
Loi sur le travail	constatations	12	58	23	93
	travailleurs	312	361	221	894
	montant		349.680 €	35.569 €	385.249 €
Limosa	constatations	66	42	18	126
	travailleurs	213	108	103	424
Etrangers	constatations			1	1
	travailleurs			1	1
Sécurité sociale (DO)	constatations		4		4
	travailleurs		35		35
	montant		282.362		282.362 €
Conventions collectives de travail	constatations	11	106	75	192
	travailleurs	56	1.038	1.144	2.238
	montant		961.597 €	600.995 €	1.562.592 €
Documents sociaux	constatations	1	1	43	45
	travailleurs	5	1	1.280	1.286
Mise à disposition	constatations	3		6	9
	travailleurs	12		50	62
Travail intérimaire	constatations	15		5	20
	travailleurs	137		26	163
Obstacle au contrôle	constatations			40	40
	travailleurs			1.094	1.094
<b>Nombre de constatations</b>		<b>111</b>	<b>225</b>	<b>236</b>	<b>574</b>
<b>Nombre de travailleurs</b>		<b>775</b>	<b>1.719</b>	<b>4.137</b>	<b>6.631</b>
<b>MONTANT</b>			<b>1.739.689 €</b>	<b>686.367 €</b>	<b>2.426.056 €</b>

10.1.5.4. 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	141
Pays-Bas	137
Allemagne	73
France	24
Portugal	22
Roumanie	20
Grande-Bretagne	19
Hongrie	18
Slovaquie	15
Bulgarie	14
Luxembourg (Grand-Duché)	11
Slovénie	7
Espagne	5
Italie	4
Lituanie	3
Irlande	3
République Tchèque	3
Croatie	1
Chypre	1
Lettonie	1
Liechtenstein	1
Canada	1
Inde	1
Malaisie	1
<b>TOTAL</b>	<b>526</b>

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	192
Limosa	126
Loi sur le travail	93
Documents sociaux	45
Obstacle au contrôle	40
Protection de la rémunération	24
Travail intérimaire	20
Jours fériés	18
Mise à disposition	9
Sécurité sociale (DO)	4
Etrangers	1

10.1.5.5. Dans quelles matières sont effectuées les régularisations pour les travailleurs étrangers

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	106
Loi sur le travail	58
Limosa	42
Protection de la rémunération	9
Jours fériés	5
Sécurité sociale (DO)	4
Documents sociaux	1

**10.1.6. Les chiffres Limosa pour 2010**

260.595 déclarations ont été enregistrées en 2010, se répartissant comme suit :

- 229.251 travailleurs salariés
- 30.436 indépendants
- 799 stagiaires
- 109 stagiaires indépendants.

En ce qui concerne le nombre d'indépendants (+/- 13% des déclarations), on observe une légère augmentation par rapport aux chiffres de 2009.

Les nationalités les plus représentées sont les suivantes :

Pays-Bas	65.230 déclarations
Pologne	39.089 déclarations
Allemagne	36.460 déclarations
France	30.908 déclarations
Roumanie	17.328 déclarations
Belgique	3.103 déclarations

On peut donc constater que la Roumanie occupe à présent la cinquième place du classement avec une augmentation de +/- 60% par rapport à 2009.

Au sujet des déclarations provenant de Belgique on formulera les mêmes observations que les années précédentes :

(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	65.230	Pologne	39.089
Allemagne	36.460	Roumanie	17.328
France	30.908	Slovaquie	5.519
Luxembourg	14.269	Hongrie	5.182
Portugal	12.167	République tchèque	2.181
Belgique	3.103	Bulgarie	3.779
Royaume-Uni	3.413	Lituanie	1.487
Italie	4.677	Malte	9
Espagne	1.594		
Autriche	836		
Irlande	501		
Suède	237		
Finlande	248		
<b>TOTAUX</b>	<b>173.643</b>		<b>74.574</b>

En 2010 on note donc 173.643 déclarations en provenance des anciens Etats membres UE, pour 74.574 issues de nouveaux Etats membres, soit environ 43%.

En 2008 la part prise par les nouveaux Etats membres UE était encore plus limitée, à savoir 32% (53.018 par rapport à 164.135). En 2009 cette part était de 37% (56.781 par rapport à 152.495).

#### 10.1.7. Qu'en est-il des indépendants?

Outre l'occupation :

- de la main-d'œuvre étrangère via le détachement
- de la main-d'œuvre étrangère engagée par des employeurs belges après autorisation d'occupation,

Il faut noter qu'en 2010 également, un grand nombre d'indépendants ont également travaillé en Belgique sous le régime du détachement.

En 2010 on a compté en effet 30.436 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.

#### 10.1.8. 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 2010, 95 réquisitions d'interprète pour des prestations de traduction durant les contrôles.

Polonais	26
Roumain	21
Arabe	10
Bulgare	9
Chinois	6
Portugais	5
Turc	5
Français	2
Russe	2
Slovaque	2
Tchèque	2
Albanais	1
Allemand	1
Espagnol	1
Macédonien	1
Ukrainien	1
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>

Il apparaît de ce tableau que ce sont principalement les contrôles d'employeurs et de travailleurs polonais qui nécessitent la présence d'un interprète, ce qui s'explique aisément par le grand nombre de travailleurs polonais occupés sur le terrain.

#### 10.1.9. 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	4
	INR – obligation d'information	33
ONSS	Pas de déclaration de chantier - 30 BIS	63
	Retenue sur facture	9
	E101	53
INASTI		10
<i>Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE)</i>	Bureaux d'intérim / bureaux de placement / intermédiaires / sans agrément	29
Services d'inspection étrangers	Informations sur les régularisations et demandes concernant des entreprises étrangères	41
OPOC - inscription		17
Proposition de radiation du numéro d'enregistrement		1
<b>TOTAUX</b>		<b>260</b>
Limosa par employeur étranger		62
Limosa par utilisateur final belge		17
Dossiers transmis à d'autres directions		5
Arrêt des travaux suite au contrôle du CLS		9
Info fournie aux donneurs d'ordre / entrepreneurs principaux belges		93

## 10.2. 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 2010.

Régions	Dossiers	Avertissements	Régularisations	Procès-verbaux
Province d'Anvers	106	17	37	20
Province du Limbourg	390	29	60	98
Province de Flandre orientale	45	5	10	30
Province du Brabant flamand	53	1	2	9
Province de Flandre occidentale	165	12	26	49
Wallonie+ Bruxelles	92	6	12	26
<b>TOTAL</b>	<b>851</b>	<b>70</b>	<b>147</b>	<b>232</b>

**Aperçu des matières contrôlées et résultats**

<b>ENTREPRISES NON-ETRANGERES 696 dossiers</b>		<b>SUITES</b>			
<b>LEGISLATION</b>	<b>DONNEES</b>	<b>Avertissement</b>	<b>Régularisation</b>	<b>Procès-verbal</b>	<b>TOTAL</b>
Protection de la rémunération	constatations	1	16	11	<b>28</b>
	travailleurs	2	253	125	<b>380</b>
	montant		142.139 €	112.633 €	<b>254.772 €</b>
Jours fériés	constatations	3	5	1	<b>9</b>
	travailleurs	2	100	1	<b>103</b>
	montant		12.063 €	131 €	<b>12.194 €</b>
Loi sur le travail	constatations	21	28	34	<b>83</b>
	travailleurs	26	572	76	<b>674</b>
	montant		141.352 €	28 €	<b>141.380 €</b>
Etrangers	constatations			23	<b>23</b>
	travailleurs			53	<b>53</b>
Règlement de travail	constatations	23	16	13	<b>52</b>
	travailleurs	16	20	25	<b>61</b>
Sécurité sociale (DO)	constatations		50	2	<b>52</b>
	travailleurs		150	3	<b>153</b>
	montant		313.253 €	7.500 €	<b>320.573 €</b>
Conventions collectives de travail	constatations	4	19	12	<b>35</b>
	travailleurs	18	194	85	<b>397</b>
	montant		123.225 €	40.211 €	<b>163.436 €</b>
Documents sociaux	constatations	9	11	93	<b>113</b>
	travailleurs	116	18	332	<b>466</b>
	montant			22.500 €	<b>22.500 €</b>
Limosa	constatations	7		9	<b>16</b>
	travailleurs	26		57	<b>83</b>
Mise à disposition	constatations			22	<b>22</b>
	travailleurs			93	<b>93</b>
Travail intérimaire	constatations			6	<b>6</b>
	travailleurs			28	<b>28</b>
Obstacle au contrôle	constatations			5	<b>5</b>
	travailleurs			13	<b>13</b>
<b>Nombre de constatations</b>		<b>68</b>	<b>145</b>	<b>231</b>	<b>444</b>
<b>Nombre de travailleurs</b>		<b>206</b>	<b>1.307</b>	<b>991</b>	<b>2.504</b>
<b>MONTANT</b>			<b>732.032 €</b>	<b>183.003 €</b>	<b>915.035 €</b>

### 10.3. Collaboration avec d'autres services

#### 10.3.1. 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 2010, par ordre décroissant du nombre d'échanges :

Pays	période du 01/01/2010 au 31/12/2010	
	Nombre de demandes/d'informations	Nombre de réponses
Pologne	32	25
Allemagne	11	8
Pays-Bas	11	8
Roumanie	10	5
Portugal	9	7
Bulgarie	7	7
Slovaquie	7	6
Hongrie	6	3
Lituanie	2	2
Luxembourg	2	1
Lettonie	2	0
Italie	1	0
République tchèque	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>72</b>

#### Conclusions

- la collaboration et l'échange de données avec la Pologne s'effectuent de manière optimale ;
- 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'Italie et la République tchèque n'ont pas répondu.

#### 10.3.2. 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.

## **10.4. Quelle plus value apporte le réseau ?**

### **10.4.1. 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.

Il est donc aussi nécessaire pour l'inspection de maintenir à niveau son savoir-faire en ce domaine, par une communication efficace entre les différents services d'inspection.

Les contrôleurs et inspecteurs du réseau doivent également faire bénéficier de leurs connaissances et savoir-faire les contrôleurs et inspecteurs des directions.

### **10.4.2. 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 le domaine de l'occupation de la 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.

### **10.4.3. 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.**



## Chapitre 11 : 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 : 1 de chaque service d'inspection du travail et de l'organe de coordination (CLS, CBE, IS, ONEm, ONSS et comité fédéral), 4 des organisations représentatives des travailleurs et 4 des organisations patronales.

Il se réunit une fois par mois.

De nombreux sujets sont abordés au cours de ces réunions : publicité de la convention de partenariat, liste des entreprises fantômes, lettrage de véhicules professionnels, la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction, formulaire de demandes d'enquête, formations, liste de présence - chantiers publics.

En 2010, le secrétariat de la Convention a organisé des formations sur des matières contrôlées par les divers services d'inspections :

- la réglementation d'utilisation des documents de contrôle C3.2. (chômage)
- la réglementation 30bis
- la loi du 6 avril 1960 sur les travaux de construction et l'arrêté royal n°213
- la traite des êtres humains et la déclaration limosa

Ces formations ont été données par des fonctionnaires compétents dans ces matières, dans les locaux des organisations syndicales et patronales.

Par ailleurs, un formulaire permettant l'échange d'information a été adopté.

Il reprend les informations utiles à la mise en enquête.

Ce formulaire est à compléter par les organisations syndicales et patronales et à le transmettre au secrétariat.

Le secrétariat examine les demandes et les oriente vers les services d'inspection compétents pour effectuer l'enquête. Lors de chaque réunion, le président fera le point sur les suites apportées à chaque demande.

Fin 2010, le Secrétariat a décidé d'adresser une lettre - circulaire rappelant l'obligation de tenir une liste de présence sur les chantiers aux divers pouvoirs adjudicateurs de la Province. Des contrôles seront planifiés.

En 2010, 20 demandes ont été transmises au secrétariat.  
Ces dossiers ont été transmis à l'inspection sociale, Onem et CLS, pour enquête.

Du fait que ce groupe se réunit mensuellement, cela crée des liens, et une dynamique s'est développée entre services d'inspection et organisations syndicales et patronales.  
Ce groupe semble être le plus efficace actuellement puisque des formulaires ont déjà été échangés, des formations données. Il y a une vraie volonté de partenariat.

## **2. Province de Namur**

Elle se réunit trimestriellement.

Plusieurs thèmes sont abordés notamment le chômage économique.

Un des sujets abordés à chaque réunion est le problème de cohérence qui existe entre certaines commissions paritaires et la commission paritaire 124 (commission paritaire du secteur de la construction).

La confédération de la construction s'est engagée à rédiger un document qui sera soumis aux partenaires de la convention concernant les champs de compétence.

Un premier projet a déjà été soumis aux membres, il s'agit d'une analyse concernant le regroupement entre certaines commissions paritaires et la commission paritaire de la construction.

Les autres conventions de partenariat sont intéressées par ce document étant donné le grand nombre de problèmes rencontrés pour la détermination de CP dans certaines entreprises.

Un contrôle a été organisé en mai 2010, 30 chantiers ont été contrôlés mais seulement une dizaine était en activité. Le résultat est décevant. À l'avenir, ces contrôles devront être mieux organisés.

## **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.

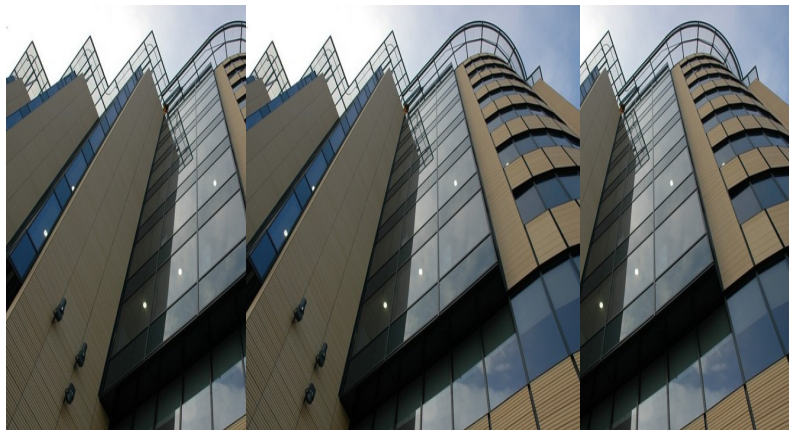
Une concurrence déloyale des entreprises étrangères est constatée.

Le secrétariat constate que le partenariat n'a pas suscité plus d'échanges d'informations entre les membres.





# Statistiques & Annexes



*Troisième partie*



# TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes

## Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle

**Tableau 1 : Nature des enquêtes**

<b>Enquêtes clôturées</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Contrôles	<b>31.245</b>	<b>31.970</b>
- à l'initiative de l'ILS	9.346	9.267
- dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	3.624	5.951
- à la demande d'autres services	13.034	13.196
Demandes de renseignements	<b>288</b>	<b>384</b>
Autorisations, dérogations, avis	<b>2.774</b>	<b>2.433</b>
- dont C.C.T. 26	91	88
- dont Commission d'enregistrement	.274	988
- détermination C.P.	1.279	1.357
Conciliations R.T.	<b>289</b>	<b>279</b>
Totaux	<b>34.609</b>	<b>35.066</b>

<b>Détail des visites</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Enquêtes imposées	40.239	41.289
Contrôles ordinaires	15.521	15.448
Renseignements	2.084	1.898
Infructueuses	2.882	3.207
Totaux	<b>60.726</b>	<b>61.842</b>

Certains tableaux du rapport annuel de 2010 ne peuvent plus faire l'objet de comparaison avec les années antérieures, suite à la suppression de la distinction entre plainte et autre enquête, qui sont regroupées sous l'appellation « contrôle ».

### **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.

En 2009, le total était de 34.609 et pour 2010, nous sommes à 35.066 enquêtes clôturées.

## 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**

	2008	2009	2010
Irrégularités	34.762	36.944	36.713
Absence d'infraction	20.789	22.418	23.352
Autres suites			
* suites favorables (1)	14.153	11.667	11.314
* suites défavorables (1)	751	886	959
<b>Totaux</b>	<b>70.455</b>	<b>71.915</b>	<b>72.338</b>

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**

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Protection de la rémunération	4.318	4.689	4.708
Jours fériés	641	818	909
Loi sur le travail	1.252	1.221	1.179
Conventions collectives de travail	6.607	6.434	6.268
<b>Totaux</b>	<b>12.818</b>	<b>13.162</b>	<b>13.064</b>
Main-d'œuvre étrangère	662	617	788
Documents sociaux (infractions graves)	3.412	3.569	3.501
Temps partiel	2.275	2.403	2.712
<b>Totaux</b>	<b>6.349</b>	<b>6.589</b>	<b>7.001</b>
Règlement de travail	8.030	7.839	7.727
Documents sociaux (autres infractions)	2.076	2.308	2.170
Divers	5.489	7.046	6.751
<b>Total général</b>	<b>34.762</b>	<b>36.944</b>	<b>36.713</b>

**Tableau 4 : Suites réservées aux constatations**

	2008		2009		2010	
		%		%		%
Irrégularités	34.762		36.944		36.713	
Avertissements	7.242	20%	7.283	20%	6.957	19%
Régularisations	21.062	60%	22.940	62%	22.706	62%
Montant des régularisations pécuniaires	30.122.211 (Euro)		29.126.104 (Euro)		28.586.833 (Euro)	
Pro justitia	6.458	18%	6.721	18%	7.050	19%
Montant des préjudices constatés	3.858.227 (Euro)		5.587.882 (Euro)		3.847.501 (Euro)	

**Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale)**

	2009		2010	
Avertissements	2.042	11,28%	2.080	11,49%
Régularisations	2.977	16,44%	2.806	15,50%
Pro justitia	3.805	21,01%	4.248	23,46%
Régularisation sans visite	89	0,49%	60	0,33%
<b>Totaux</b>	<b>8.913</b>	<b>49,22%</b>	<b>9.194</b>	<b>50,78%</b>

**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.

	2009		2010	
Avertissements	2.055	6,68%	2.054	6,68%
Régularisations	10.837	35,24%	11.310	36,78%
Pro justitia	1.938	6,30%	1.886	6,13%
Régularisation sans visite	371	1,21%	300	0,98%
<b>Totaux</b>	<b>15.201</b>	<b>49,43%</b>	<b>15.550</b>	<b>50,57%</b>

### Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

Législation	2008		2009		2010	
	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)
Contrat de travail	91	125.380	105	404.203	76	110.408
Protection de la rémunération	1.873	5.329.487	1.927	5.249.450	1.931	6.413.119
Jours fériés	537	1.652.125	697	1.656.975	788	1.041.746
Loi sur le travail (sursalaires)	601	4.948.426	675	5.251.278	567	4.869.911
Travail à temps partiel	32	118.011	21	28.017	30	70.857
Conventions collectives de travail	5.377	16.401.876	5.207	13.292.650	5.172	11.573.816
Montants non déclarés à la sécurité sociale	3.033	19.615.446	3.992	24.649.545	4.081	25.780.345
Autres	264	1.546.925	264	3.243.531	250	4.506.976
<b>Totaux</b>	<b>11.808</b>	<b>49.737.657</b>	<b>12.888</b>	<b>53.775.649</b>	<b>12.895</b>	<b>54.367.178</b>
<b>Nombre de travailleurs concernés</b>	<b>61.470</b>		<b>68.377</b>		<b>64.666</b>	

Le montant des régularisations pécuniaires effectuées en 2010 a augmenté par rapport à 2009, tandis que le nombre de travailleurs a diminué.

**Tableau 8 : Détail des visites**

Nature	2008	2009	2010
Enquêtes imposées	40.521	40.239	41.289
Contrôle ordinaire	15.126	15.521	15.448
Renseignement	2.724	2.084	1.898
Infructueuse	2.261	2.882	3.207
Assistance	6.327	6.342	6.048
Systématique	1.927	1.882	1.805
<b>Total</b>	<b>68.886</b>	<b>68.950</b>	<b>69.695</b>

**Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière**

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

Législation	2008	2009	2010
<b>Fraude sociale</b>			
main-d'œuvre étrangère	81	90	67
documents sociaux	1.257	1.183	1.229
temps partiel	79	58	64
<b>total fraude sociale</b>	<b>1.417</b>	<b>1.331</b>	<b>1.360</b>
<b>Législations spécifiques importantes</b>			
<b>contrôlées par l'ILS</b>			
protection de la rémunération	3.204	3.191	3.306
conventions collectives de travail	1.570	1.533	1.603
loi sur le travail	619	585	566
jours fériés	71	76	92
règlement de travail	116	122	107
travail temporaire et intérimaire	49	54	71
<b>total législations spécifiques</b>	<b>5.629</b>	<b>5.561</b>	<b>5.745</b>
Autres législations	332	278	262
<b>total général</b>	<b>7.378</b>	<b>7.170</b>	<b>7.367</b>

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	3.935	3.306	629
Loi sur le travail	1.087	554	533
Durée du travail	28	10	18
CCT conclues au CNT	81	39	42
CCT conclues au sein d'une CP	5.504	1.418	4.086
<b>Total</b>	<b>10.635</b>	<b>5.327</b>	<b>5.308</b>

**Résultats**

Matière	Constatations	Pas d'infraction	Irrégularités	Avertissement	Régul	Régul. (€)	Pj	Pj (€)
Protection rémunération	6.569	1.254	5.307	964	3.439	7.102.766	904	1.870.213
Durée du travail	1.594	488	1.104	187	808	4.838.437	109	137.563
CCT conclues au CNT	134	65	69	9	57	49.492	3	76.203
CCT conclues au sein d'une CP	12.803	5.554	7.247	456	6.339	14.893.435	452	1.656.953
<b>Total</b>	<b>21.100</b>	<b>7.361</b>	<b>13.727</b>	<b>1.616</b>	<b>10.643</b>	<b>26.884.130</b>	<b>1.468</b>	<b>3.740.931</b>

**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	7	4	0	1	1	0	3	3	462
Garages	144	105	27	64	83	124.888	14	27	16.836
Commerce alimentaire	138	125	30	76	987	126.026	19	38	20.090
Nettoyage	207	146	28	92	115	69.535	26	147	129.266
Construction	1.107	849	190	491	1.526	1.412.895	166	766	704.551
Transport	360	302	43	205	595	965.242	54	196	86.582
Agriculture- horticulture	70	54	13	35	109	35.769	6	45	1.772
Commerce de détail	623	506	100	318	1.437	351.381	88	188	107.271
Commerce de gros	285	202	37	141	483	498.218	24	56	60.709
Horeca	1.052	919	183	576	1.574	439.885	160	461	119.618
<b>Totaux</b>	<b>3.989</b>	<b>3.210</b>	<b>651</b>	<b>1.999</b>	<b>6.910</b>	<b>4.023.838</b>	<b>600</b>	<b>1.938</b>	<b>1.247.157</b>
Autres industries	443	345	76	240	2.142	1.062.745	58	134	123.741
Autres secteurs	1.647	1.153	220	768	1.951	1.326.536	200	1.011	499.315
<b>Total</b>	<b>6.079</b>	<b>4.708</b>	<b>947</b>	<b>3.007</b>	<b>11.003</b>	<b>6.413.119</b>	<b>754</b>	<b>3.083</b>	<b>1.870.213</b>

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	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	32	27	5	20	170	74.950	2	4	2.329
Commerce alimentaire	14	9	3	6	11	3.375	0	0	0
Nettoyage	75	66	0	5	9	9.609	61	61	0
Construction	172	116	22	86	731	1.181.896	8	44	9.322
Transport	68	48	6	39	210	247.686	3	6	3.179
Agriculture- horticulture	14	13	3	9	68	11.473	1	0	0
Commerce de détail	137	106	27	61	274	95.537	14	48	57
Commerce de gros	86	61	12	42	294	243.203	7	49	64.212
Horeca	125	89	29	53	282	93.005	7	11	0
<b>Totaux</b>	<b>724</b>	<b>535</b>	<b>107</b>	<b>321</b>	<b>2.049</b>	<b>1.960.734</b>	<b>107</b>	<b>223</b>	<b>79.099</b>
Autres industries	212	149	28	102	1.911	1.408.761	19	143	26.446
Autres secteurs	293	206	39	150	2.831	752.525	17	236	32.018
<b>Total</b>	<b>1.229</b>	<b>890</b>	<b>174</b>	<b>573</b>	<b>6.791</b>	<b>4.122.020</b>	<b>143</b>	<b>602</b>	<b>137.563</b>

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	12	2	1	0	0	0	1	1	1.616
Garages	326	154	2	145	324	436.771	7	38	55.663
Commerce alimentaire	195	94	2	89	283	99.304	3	24	0
Nettoyage	279	107	9	92	1.447	79.753	6	150	4.280
Construction	3.582	2.202	122	1.855	18.250	4.691.623	225	2.731	1.058.949
Transport	425	239	17	194	1.142	491.794	28	308	89.786
Agriculture- horticulture	156	82	1	76	388	68.958	5	18	2.931
Commerce de détail	854	394	28	352	2.106	782.203	14	45	8.347
Commerce de gros	681	287	12	271	814	800.248	4	24	12.806
Horeca	1.629	1.226	55	1.144	5.645	1.499.006	27	197	10.606
<b>Totaux</b>	<b>8.139</b>	<b>4.787</b>	<b>249</b>	<b>4.218</b>	<b>30.399</b>	<b>8.949.660</b>	<b>320</b>	<b>3.536</b>	<b>1.244.265</b>
Autres industries	1.080	509	26	463	2.369	1.178.368	20	187	110.784
Autres secteurs	2.449	1.047	63	932	8.362	1.635.382	52	705	378.107
<b>Total</b>	<b>11.668</b>	<b>6.343</b>	<b>338</b>	<b>5.613</b>	<b>41.130</b>	<b>11.763.410</b>	<b>392</b>	<b>4.428</b>	<b>1.733.156</b>

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			
	2009	en %	2010	en %
Confection	40	0,12%	37	0,11%
Garages	826	2,39%	693	1,98%
Commerce alimentaire	461	1,33%	531	1,51%
Nettoyage	717	2,07%	835	2,38%
Construction	8.639	24,96%	8.578	24,46%
Transport	2.801	8,09%	2.450	6,99%
Agriculture – Horticulture	758	2,19%	677	1,93%
Commerce de détail	2.455	7,09%	2.698	7,69%
Commerce de gros	1.734	5,01%	1.711	4,88%
Horeca	5.191	15,00%	5.800	16,54%
Autres industries	3.230	9,33%	3.153	8,99%
Autres secteurs	7.757	22,41%	7.903	22,54%
<b>Totaux</b>	<b>34.609</b>	<b>100,00%</b>	<b>35.066</b>	<b>100,00%</b>

Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Documents sociaux

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Confection	14	8	4	6	7	6
Garages	177	138	41	60	61	106
Commerce alimentaire	144	139	58	74	90	120
Nettoyage	116	226	40	154	117	232
Construction	857	837	332	392	1.360	2.288
Transport	353	270	151	117	722	340
Agriculture - horticulture	132	104	63	59	304	248
Commerce de détail	575	575	201	219	643	369
Commerce de gros	190	202	42	51	271	196
Horeca	1.891	1.836	975	1.048	2.432	2.493
Autres industries	384	396	145	134	517	832
Autres secteurs	1.060	963	331	311	888	910
<b>Totaux</b>	<b>5.893</b>	<b>5.694</b>	<b>2.383</b>	<b>2.625</b>	<b>7.412</b>	<b>8.140</b>



Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2010

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr avert.	Nbr Régul	Trav.	Mont.	Nbr PV	Trav.	Mont.
Confection	11	8	1	1	0	0	6	6	0
Garages	400	138	22	56	148	0	60	106	0
Commerce alimentaire	296	139	21	44	873	0	74	120	0
Nettoyage	456	226	27	45	69	0	154	232	0
Construction	3.997	837	143	302	948	7.058	392	2.288	0
Transport	1.262	270	49	104	523	0	117	340	22.500
Agriculture - horticulture	477	104	11	34	255	0	59	248	0
Commerce de détail	1.392	575	138	218	509	0	219	369	0
Commerce de gros	734	202	44	107	507	412	51	196	0
Horeca	3.956	1.836	220	568	15.624	44.795	1.048	2.493	5.000
Autres industries	1.180	396	60	202	1.239	6.310	134	832	0
Autres secteurs	3.005	963	232	420	1.544	0	311	910	2.500
<b>Totaux</b>	<b>17.166</b>	<b>5.694</b>	<b>968</b>	<b>2.101</b>	<b>22.239</b>	<b>58.575</b>	<b>2.625</b>	<b>8.140</b>	<b>30.000</b>

Montant = en euros

**Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Main d'œuvre étrangère**

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Confection	0	1	0	1	0	1
Garages	15	20	11	16	12	15
Commerce alimentaire	2	14	2	14	4	15
Nettoyage	12	32	9	25	20	55
Construction	191	220	108	120	240	264
Transport	19	11	17	8	30	15
Agriculture - horticulture	31	30	23	23	40	44
Commerce de détail	37	71	33	51	39	67
Commerce de gros	19	19	11	13	12	18
Horeca	132	154	119	143	142	196
Autres industries	67	106	37	57	126	139
Autres secteurs	92	110	55	67	78	108
<b>Totaux</b>	<b>617</b>	<b>788</b>	<b>425</b>	<b>538</b>	<b>743</b>	<b>937</b>

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2010

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr Avert	Nbr Régul	Trav.	mont.	Nbr PV	Trav.
Confection	1	0	0	0	0	0	0	0
Garages	51	20	0	4	27	0	16	15
Commerce alimentaire	26	14	0	0	3	0	14	15
Nettoyage	48	32	5	2	2	0	25	55
Construction	630	220	60	40	177	2.219	120	264
Transport	31	11	1	2	34	0	8	15
Agriculture - horticulture	198	30	4	3	17	0	23	44
Commerce de détail	114	71	7	13	33	0	51	67
Commerce de gros	40	19	4	2	2	0	13	18
Horeca	312	154	6	5	75	0	143	196
Autres industries	265	106	33	16	47	0	57	139
Autres secteurs	232	110	26	17	54	0	67	108
<b>Totaux</b>	<b>1.948</b>	<b>788</b>	<b>146</b>	<b>104</b>	<b>471</b>	<b>2.219</b>	<b>538</b>	<b>937</b>

Montant = en euros

**Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Temps partiel**

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Confection	0	0	0	0	0	0
Garages	40	55	22	23	43	37
Commerce alimentaire	95	128	28	56	38	83
Nettoyage	97	92	32	37	143	189
Construction	85	97	19	23	25	49
Transport	97	96	48	50	96	71
Agriculture - horticulture	19	11	9	6	13	6
Commerce de détail	303	417	98	126	224	250
Commerce de gros	59	95	20	20	21	23
Horeca	996	1.054	554	602	1.100	987
Autres industries	176	177	64	47	105	68
Autres secteurs	428	490	103	95	242	197
<b>Totaux</b>	<b>2.403</b>	<b>2.712</b>	<b>997</b>	<b>1.085</b>	<b>2.050</b>	<b>1.960</b>

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2010

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr Avert.	Nbr Régul	Trav.	mont.	Nbr PV	Trav.	mont.
Confection	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	89	55	19	13	41	295	23	37	0
Commerce alimentaire	165	128	41	31	82	206	56	83	0
Nettoyage	146	92	37	18	110	839	37	189	0
Construction	145	97	27	47	59	656	23	49	0
Transport	130	96	34	12	27	5.973	50	71	0
Agriculture - horticulture	25	11	1	4	12	0	6	6	0
Commerce de détail	562	417	175	116	170	6.654	126	250	0
Commerce de gros	144	95	33	42	72	15.932	20	23	0
Horeca	1.578	1.054	289	163	770	16.575	602	987	0
Autres industries	237	177	73	57	164	601	47	68	0
Autres secteurs	766	490	237	158	498	23.126	95	197	0
<b>Totaux</b>	<b>3.988</b>	<b>2.712</b>	<b>966</b>	<b>661</b>	<b>2.005</b>	<b>70.857</b>	<b>1.085</b>	<b>1.960</b>	<b>0</b>

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 d'une allocation de minimum d'existence (minimex) 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.

2009	14.639
2010	14.603

## 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 (2010)		
Aalst	219	3,98%
Antwerpen	5864	10,64%
Arlon	53	0,96%
Brugge	359	6,52%
Bruxelles/Brussel	619	11,24%
Charleroi	317	5,76%
Gent	278	5,05%
Halle-Vilvoorde	369	6,70%
Hasselt	183	3,32%
Kortrijk	55	1,00%
Leuven	205	3,72%
Liège	223	4,55%
Mechelen	214	3,89%
Mons	248	4,50%
Namur	151	2,74%
Nivelles	183	3,32%
Roeselare	116	2,11%
Sint-Niklaas	421	7,65%
Tongeren	308	5,60%
Tournai	181	3,29%
Turnhout	114	2,07%
Verviers	48	0,87%
Direction du transport	56	1,02%
<b>Total</b>	<b>5.506</b>	<b>100%</b>

### 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 les inspections	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
2008	6.399	1.743	771	2.088	1.062	738	3.888
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
<b>Total</b>	<b>19.779</b>	<b>5.018</b>	<b>3.857</b>	<b>3.697</b>	<b>1.948</b>	<b>5.267</b>	<b>10.912</b>





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 2008 à 2010, la part contributive du CLS s'élevait à :

- en 2008 : 6.406 infractions sur un total de 17.324 soit 36,98%
- en 2009 : 6.636 infractions sur un total de 16.049 soit 41,34%
- en 2010 : 5.570 infractions sur un total de 12.295 soit 45,30%

# Annexe 1 : Le Contrôle des lois sociales en chiffres

## Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs

Matière	01	02	03	04	Total
Intérim, sportif, chèques services	461	3	2		466
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	3	1			4
Contrat d'apprentissage	3				3
Contrats de travail	159	7	2		168
Contrat étudiant	23				23
Avantages non récurrents	5	107		5	117
Protection de la rémunération	3920	12	3		3935
Jours fériés	163				163
Fonds social du diamant	55		1		56
Loi sur le travail	1035	24	28		1087
Repos du dimanche	1				1
Durée du travail	28				28
Travail de nuit	1				1
Nouveaux régimes de travail	5	1			6
Travail a temps partiel	508	12			520
Travail a temps partiel (loi-programme 22/12/1989)	5				5
Lois sur travaux de construction	70				70
Enregistrement contrôle chantier	330		988		1318
Traite des Etres Humains	50		1		51
Règlement de travail	1677	23	15	271	1986
Main d'œuvre étrangère (Emploi)	1103	4	9		1116
Main d'œuvre étrangère (loi du 15/12/1980)	1				1
Limosa	2				2
Transport règlement CEE	1335	38			1373
Règlement CEE 3820/85	1				1
Règlement CEE 3821/85	1				1
Travail portuaire	3				3
Egalité de traitement discrimination	25				25
Pension extra-légale	63				63
Organisation de l'économie (conseil + comite)	1247	28			1275
Lois sur les conventions collectives et CP	373	14	1357	1	1745
Cct conclues au sein du CNT.	68	2	10	1	81
Cct conclues au sein d'une CP	5463	34	7	1	5504
Autres	39	1			40
Documents sociaux	13600	70	6		13676
Inspection du travail	49				49
Prépension de retraite	5				5
Centre de coordination	71		3		74
Stagiaires	4	1			5
Interruption de carrière	11	1			12
Congé-éducation	4	1	1	1	7
<b>Total</b>	<b>31970</b>	<b>384</b>	<b>2433</b>	<b>279</b>	<b>35066</b>

### **Légende du tableau**

- 01 Plainte
- 02 Demande d'autorisation
- 03 Autorisations et dérogations
- 04 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
<b>Matière</b>												
Intérim, sportif, chèques services	54	0	0	0	0	0	0	0	0	10	6	70
Travail temporaire, intérimaire et mise a disposition	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Contrat d'apprentissage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrats de travail	115	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	121
Contrat étudiant	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Avantages non récurrents	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Protection de la rémunération	3247	0	0	0	0	0	0	0	0	30	29	3306
Jours fériés	87	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	92
Fonds social du diamant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Loi sur le travail	442	0	0	0	0	0	0	0	0	86	26	554
Repos du dimanche	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Durée du travail	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Travail de nuit	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Nouveaux régimes de travail	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Travail à temps partiel	37	0	0	0	0	0	0	0	0	18	9	64
Travail a temps partiel (loi-programme 22/12/1989)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travaux de construction	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6
Enregistrement contrôle chantier	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
Traite des Etres humains	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Règlement de travail	92	0	0	0	0	0	0	0	0	6	9	107
Main d'œuvre étrangère (Emploi)	16	0	0	0	0	0	0	0	0	29	26	66
Main d'œuvre étrangère (loi du 15/12/1980)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Limosa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Transport règlement CEE	15	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	16
Règlement CEE 3820/85	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Règlement CEE 3821/85	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Travail portuaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Egalité de traitement discrimination	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
Pension extra-légale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Organisation de l'économie (conseil + comite)	53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	53
Lois sur les conventions collectives et CP	137	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	146
CCT conclues au sein du C.N.T.	38	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	39
CCT conclues au sein d'une CP	1348	0	0	0	0	0	0	0	0	49	21	1418
Autres	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
Documents sociaux	551	0	0	0	0	0	0	0	0	450	228	1229
Inspection du travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prépension de retraite	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Centre de coordination	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Interruption de carrière	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Congé-éducation	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
<b>Total</b>	<b>6312</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>699</b>	<b>356</b>	<b>7367</b>

***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

### 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
<b>Matière</b>												
Intérim, sportif, chèques services	0	19	0	45	123	196	13	0	0	0	0	396
Travail temporaire, intérimaire et mise a disposition	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
Contrat d'apprentissage	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
Contrats de travail	1	13	0	13	14	6	0	0	0	0	0	47
Contrat étudiant	0	0	0	0	12	0	8	0	0	0	0	20
Avantages non récurrents	0	8	0	0	107	0	0	0	0	0	0	115
Protection de la rémunération	4	8	0	492	99	24	0	0	0	0	2	629
Jours fériés	0	3	0	5	42	21	0	0	0	0	0	71
Fonds social du diamant	0	0	56	0	0	0	0	0	0	0	0	56
Loi sur le travail	2	51	0	72	299	49	58	0	0	0	2	533
Repos du dimanche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Durée du travail	0	0	0	3	15	0	0	0	0	0	0	18
Travail de nuit	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nouveaux régimes de travail	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4
Travail à temps partiel	1	14	0	111	209	19	100	2	0	0	0	456
Travail a temps partiel (loi-programme 22/12/1989)	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	5
Travaux de construction	0	1	0	0	23	4	36	0	0	0	0	64
Enregistrement contrôle chantier	1	2	0	6	228	1043	35	0	0	0	0	1315
Traite des Etres humains	0	0	0	5	0	3	43	0	0	0	0	51
Règlement de travail	42	773	0	41	949	46	27	0	0	1	9	1879
Main d'œuvre étrangère (Emploi)	1	0	0	120	376	162	378	12	1	0	0	1050
Main d'œuvre étrangère (loi du 15/12/1980)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Limosa	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Transport règlement CEE	0	1	0	24	66	3	9	1254	0	0	0	1357
Règlement CEE 3820/85	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Règlement CEE 3821/85	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Travail portuaire	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
Egalité de traitement discrimination	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	11
Pension extra-légale	0	0	61	0	0	0	1	0	0	0	0	62
Organisation de l'économie (conseil + comite)	13	16	0	2	1191	0	0	0	0	0	0	1222
Lois sur les conventions collectives et CP	51	109	4	20	1363	41	2	0	0	4	5	1599
CCT conclues au sein du C.N.T.	1	17	0	3	10	11	0	0	0	0	0	42
CCT conclues au sein d'une CP	8	37	526	233	3148	101	27	0	5	0	1	4086
Autres	0	0	0	0	3	1	6	0	0	0	0	10
Documents sociaux	2	45	1	1493	3481	720	6187	508	9	0	1	12447
Inspection du travail	0	0	0	38	11	0	0	0	0	0	0	49
Prépension de retraite	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Centre de coordination	0	0	0	0	74	0	0	0	0	0	0	74
Stagiaires	0	1	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5
Interruption de carrière	0	1	0	0	4	4	0	0	0	0	0	9
Congé-éducation	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	4
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>1122</b>	<b>648</b>	<b>2733</b>	<b>11867</b>	<b>2457</b>	<b>6936</b>	<b>1776</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>27699</b>

Depuis le 1<sup>er</sup> 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	677
Sylviculture et exploitation forestière	26
Pêche et aquaculture	3
Autres industries extractives	26
Services de soutien aux industries extractives	1
Industries alimentaires	893
Fabrication de boissons	42
Fabrication de produits à base de tabac	4
Fabrication de textiles	76
Industrie de l'habillement	37
Industrie du cuir et de la chaussure	8
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	95
Industrie du papier et du carton	32
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	64
Cokéfaction et raffinage	5
Industrie chimique	111
Industrie pharmaceutique	19
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	92
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	182
Métallurgie	57
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	643
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	50
Fabrication d'équipements électriques	77
Fabrication de machines et d'équipements N.C.A.	213
Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	59
Fabrication d'autres matériels de transport	11
Fabrication de meubles	129
Autres industries manufacturières	43
Réparation et installation de machines et d'équipements	101
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	30
Captage, traitement et distribution d'eau	7
Collecte et traitement des eaux usées	14
Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	147
Dépollution et autres services de gestion des déchets	6
Construction de bâtiments; promotion immobilière	2.855
Génie civil	425
Travaux de construction spécialisés	5.298
Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	693
Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	1.711
Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	3229
Transports terrestres et transport par conduites	2.450
Transports par eau	103
Transports aériens	21
Entreposage et services auxiliaires des transports	288
Activités de poste et de courrier	143
Hébergement	326
Restauration	5.474
Édition	43



Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	43
Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	13
Télécommunications	77
Programmation, conseil et autres activités informatiques	198
Services d'information	27
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	132
Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	30
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	126
Activités immobilières	272
Activités juridiques et comptables	140
Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	240
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	269
Recherche-développement scientifique	32
Publicité et études de marché	148
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	57
Activités vétérinaires	11
Activités de location et location-bail	154
Activités liées à l'emploi	899
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	72
Enquêtes et sécurité	144
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	1.095
Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	221
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	122
Enseignement	317
Activités pour la santé humaine	330
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	423
Action sociale sans hébergement	770
Activités créatives, artistiques et de spectacle	103
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	48
Organisation de jeux de hasard et d'argent	23
Activités sportives, récréatives et de loisirs	293
Activités des organisations associatives	286
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	25
Autres services personnels	704
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	46
Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	48
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	86
	<b>35.066</b>

## 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, intérimaire et mise à disposition	86	15	64	160	141	2	44	2	5	519
Contrat du sportif rémunéré			1							1
Titres-services	7	7		83	88	4	4	1	7	201
Contrat d'apprentissage		2		12	1					15
Contrats de travail	36	138		54	130	13	10	4	5	390
Contrat étudiant	11	8	2	10	4	1			2	38
Avantage non récurrents		3		1	114		1			119
Protection de la rémunération	947	2951	754	136 6	1326	285	224	56	5	7914
Jours fériés	50	807	46	406	53	9	12	6		1389
Sécurité d'existence (voir ED0206)		2	6	1	17	2				28
Fermetures d'entreprises					1		1			7
Fonds social du diamant		38	1	1	15		1			56
Frais de déplacement (en l'absence CCT)		1		1		1				3
Loi sur le travail	47	65	17	150	179	8	45	1		512
Travail des enfants	8		16	1	5	2				32
Interdiction d'effectuer un travail	2				1		1			4
Repos du dimanche	23	11	64	18	23	3	2			144
Durée du travail	174	570	143	337	210	13	75	3	2	1527
Travail des jeunes travailleurs	6		4	1	1		1			13
Travail de nuit	9	4	10	5	3		1	2		34
Nouveaux régimes de travail	5	5		1	2		1			14
Travail à temps partiel	966	659	108 5	943	269	28	56	2	333	4341
Travaux de construction	7	3	16	35	11		17		1	90
Durée du travail dans la construction (AR213)	2	1	3	7	1					14
Demande d'avis de la commission d'enregistrement	3			25	978	69	17	2	1	1095
30TER	2	175		217	94	1	12	1	99	601
Traite des Etres humains				17	18	1				36
Règlement de travail	2346	4709	639	985	601	97	72	33	6	9482
CG00	21	11	376	501	153	17	15	2	101	1197
Main d'œuvre étrangère	2	2	56	27	19	3	2	1	15	127
Limosa	123	79	84	444	70	2	13	5	31	851
Main d'œuvre étrangère (carte professionnel)		2	22	33	21		1	2	8	89
Taxis	2			4						6
Règlement CEE 3820/85	35	5	6	604	658	3	12		41	1365
Règlement CEE 3821/85	34	6	25	80	30		40		10	225
Travail portuaire	1		2							3
Egalité de traitement (H/F)					4		1	2		7
Lutte contre la discrimination	3	1		4	16					24
Pension extra-légale		31	2	4	22		2			61
DO	4	4098	12	21	49	2	7	13	68	4274
Organisation de L'Economie (Conseil + Comité)		3		7	20	2	1	1	1	35
Protection Représentants	1			1	1	1	1			5

<b>travailleurs (1.1.97)</b>										
<b>Information à donner par l'entreprise (1.1.97)</b>		1			1		1			
<b>EB04</b>	678	116		755	170			247		<b>1966</b>
<b>Lois sur les conventions collectives et CP</b>	2	26		50	1593	16	77	6	1	<b>1771</b>
<b>CCT conclus au sein du C.N.T.</b>	17	50	6	47	56		5	2		<b>183</b>
<b>CCT Conclues au sein d'une CP</b>	321	5320	386	527 3	1418	160	231	241	5	<b>13355</b>
<b>Documents sociaux</b>	968	2053	262 5	106 46	2587	207	317	48	826	<b>20077</b>
<b>Inspection du Travail</b>	7	6	575	4	44	13	1	1	3	<b>654</b>
<b>Prépension de retraite</b>		1		2	5					<b>8</b>
<b>Centre de Coordination</b>				2	72		2			<b>76</b>
<b>Stagiaires</b>	1		1	1	1				1	<b>5</b>
<b>Premier emploi (plan Rosetta)</b>			1		3					<b>4</b>
<b>Interruption de carrière</b>		3		4	6					<b>13</b>
<b>Congé-éducation</b>				1	6					<b>7</b>
<b>ZA</b>		32			3		4	2	9	<b>50</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6957</b>	<b>22020</b>	<b>7050</b>	<b>23352</b>	<b>11314</b>	<b>959</b>	<b>1331</b>	<b>686</b>	<b>1586</b>	<b>75255</b>

#### 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	Réguł	Trav Réguł	Réguł non fin	Trav Non fin	Réguł Fin	Trav réguł fin	Montant Réguł
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	17	37	15	18	2	3	10.550
Titres-services	8	76	7	61	1	1	153
Contrat d'apprentissage	2	2	2	2	0	0	0
Contrats de travail	142	6.391	66	6.243	76	144	110.408
Contrat étudiant	8	17	8	9	0	0	0
Avantage non récurrents	3	0	3	0	0	0	0
Protection de la rémunération	3.007	1.003	1.076	6.438	1.931	4.556	6.413.119
Jours fériés	813	5.590	25	39	788	5.551	1.041.746
Sécurité d'existence (voir ED0206)	2	2	1	1	1	1	35
Fonds social du diamant	38	393	28	392	10	1	5.760
Frais de déplacement (en l'absence CCT)	1	2	0	0	1	2	1.753
Loi sur le travail	66	533	18	196	48	337	741.875
Repos du dimanche	11	24	6	5	5	19	1.998
Durée du travail	573	6.791	62	780	511	6.009	4.122.020
Travail de nuit	6	12	3	4	3	8	4.018
Nouveaux régimes de travail	5	139	5	139	0	0	0
Travail à temps partiel	661	2.005	631	1.410	30	82	70.857
Travaux de construction	3	14	1	0	2	13	29.827
Durée du travail dans la construction (AR213)	1	1	1	1	0	0	0
Demande d'avis de la commission d'enregistrement	2	0	2	0	0	0	0
30TER	176	704	48	505	128	123	3.263.104
Règlement de travail	4.742	24.109	4.742	24.089	0	0	0
CG00	13	160	12	15	1	0	1.587
Main d'œuvre étrangère	3	21	3	1	0	0	0
Limosa	84	286	84	209	0	0	0
Main d'œuvre étrangère (carte professionnel)	4	4	3	1	1	0	632
Règlement CEE 3820/85	5	30	2	2	3	3	669
Règlement CEE 3821/85	6	59	6	52	0	0	0
Egalité de traitement (H/F)	2	0	2	0	0	0	0
Lutte contre la discrimination	1	0	1	0	0	0	0
Pension extra-légale	31	143	13	40	18	103	37.048
DO	4.111	21.438	30	595	4.081	20.627	25.780.345
Organisation de L'Economie (Conseil + Comité)	4	47	4	46	0	0	0
Information à donner par l'entreprise (1.1.97)	1	81	1	81	0	0	0
EB04	363	0	363	0	0	0	0
Lois sur les conventions collectives et CP	32	292	28	275	4	3	389.505
CCT conclues au sein du C.N.T.	52	488	15	197	37	291	189.593
CCT Conclues au sein d'une CP	5.561	40.642	389	14.078	5.172	26.543	11.573.816
Documents sociaux	2.101	22.239	2.092	7.656	9	35	58.575
Inspection du Travail	7	7	7	6	0	0	0
Prépension de retraite	1	1	0	0	1	1	585
Stagiaires	0	1	0	0	0	0	0
Interruption de carrière	3	2	3	2	0	0	0
ZA	34	247	3	2	31	207	517.599
<b>TOTAL</b>	<b>22.706</b>	<b>144.033</b>	<b>9.811</b>	<b>63.590</b>	<b>12.895</b>	<b>64.666</b>	<b>54.367.178</b>

### Détail des visites

Type Visite	Entreprise	Secrétariat social	Autres	Total
	Nbr vis	Nbr vis	Nbr vis	Nbr vis
Contrôle imposé	30.314	2.435	8.540	41.289
Contrôle ordinaire	8.949	329	6.170	15.448
Visite de renseignement	872	207	819	1.898
Visite infructueuse	2.969	27	211	3.207
Visite d'assistance				6.048
Contrôle sans constat d'irrég.				1805
<b>Total</b>	<b>43.104</b>	<b>2.998</b>	<b>15.740</b>	<b>69.695</b>

### Détail des contrôles systématiques par matière et origine

	00-01	10-11 -20	30-3 2	40-41	50-59	70-79	80	81	95	Total
Intérim, sportif, chèques services						1				1
Contrats de travail	3									3
Protection de la rémunération	1	1								2
Loi sur le travail	1				6					7
Loi sur travaux de construction					2		6			8
Enregistrement contrôle chantier					27		4			31
Traite des êtres humains	1						1			2
Règlement de travail					1					1
Main d'œuvre étrangère					8	4	22			34
Transport règlement CEE								5		5
Loi sur les CCT et CP					1					1
CCT conclues au sein du CP					5					5
Documents sociaux	5		1	3	445	95	1135	12	9	1.705
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>495</b>	<b>100</b>	<b>1.168</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>1.805</b>

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