



www.emploi.belgique.be
e-mail : cts@emploi.belgique.be
Tél.: 02/233.41.11

**SPF Emploi
Travail
et
Concertation
sociale**

**Direction générale
du Contrôle
des lois sociales**



Rapport d'activité 2012



**Rue Ernest Blerot, 1
1070 BRUXELLES**

Table des matières

Table des matières	3
Avant-propos	7
Introduction	9
Qui sommes-nous ?.....	9
Où sommes nous ?.....	10
1.1 La direction centrale.....	10
1.2 Les bureaux régionaux.....	11
PREMIERE PARTIE : Missions – Pouvoirs – Compétences Objectifs - Moyens	15
Chapitre 1 : Missions du service.....	15
1.1. Missions générales.....	15
1.1.1. Informer et conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de la réglementation du travail et des conventions collectives.....	15
1.1.2. Surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives.....	16
1.1.3. Informer les autorités à propos des déficiences de la réglementation et des abus qui ne sont pas, ou insuffisamment, combattus par la réglementation existante.....	17
1.2. Mission particulière : protocole de collaboration avec d'autres services.....	17
1.2.1. Protocole de collaboration de 1993.....	17
1.2.2. Protocole de collaboration entre le Contrôle des lois sociale et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.....	18
1.2.3. Renforcement de la lutte contre la fraude sociale.....	18
Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service.....	22
2.1. Pouvoirs des inspecteurs.....	23
2.1.1. Pouvoir d'appréciation.....	23
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.....	31
2.3. Suites réservées aux pro-justitia.....	31
2.3.1. Suites pénales et administratives.....	31
2.3.2. Responsabilité pénale des personnes morales.....	32
2.4. Entreprises à surveiller – Champ d'activité.....	32
Chapitre 3 : Compétences.....	34
3.1. Nouvelles dispositions adoptées en 2012.....	34
Chapitre 4 : Moyens.....	41
4.1. Moyens financiers – années 2010 à 2012.....	41
4.2. Moyens techniques.....	41
4.2.1. Matériel.....	41
4.2.2. Les outils spécifiques.....	42
4.3. Formations en 2012.....	45
4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux.....	45
4.3.2. Formation permanente.....	45
4.3.3. Formations de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale).....	46

Chapitre 5 : Objectifs 2012	47
5.1. Objectifs globaux	47
5.1.1. Statistiques	47
5.1.2. Délais de traitement des dossiers	47
5.1.3. Répartition des dossiers	47
5.1.4. Lutte contre la fraude sociale	47
5.2. Objectifs spécifiques	48
5.2.1. Contacts avec les services d'inspection étrangers en vue d'améliorer les contrôles des travailleurs transfrontaliers.....	48
5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative	49
DEUXIEME PARTIE : Activités spécifiques	55
Chapitre 1 : Le travail des enfants	55
Chapitre 2 : L'occupation des étudiants.....	58
Chapitre 3 : Le règlement de travail.....	59
3.1. Etablissement du règlement de travail	59
3.2. Mesures de publicité	60
Chapitre 4 : Transport de choses et de personnes	61
4.1. Cadre	61
4.1.1. Création des directions « transport » au sein du Contrôle des lois sociales.....	61
4.1.2. Mission	61
4.2. Plan d'action	62
4.3. Contrôles et résultats	64
4.3.1. Contrôles	64
4.3.2. La feuille d'identification transport.....	65
4.3.3. Nombre d'entreprises dans le secteur du transport	66
4.3.4. Résultats.....	66
Chapitre 5 : La modernisation de la sécurité sociale	71
Chapitre 6 : La lutte contre la traite des êtres humains	72
6.1. Cadre général et protocole de collaboration	72
6.2. Résultats	73
Chapitre 7 : Cellule organisation professionnelle	74
7.1. Considérations générales.....	74
7.1.1. Mission de la cellule Organisation professionnelle	74
7.1.2. Contrôles préventifs.....	74
7.1.3. Contrôles sur plainte.....	75
7.1.4. Information et avis	75
7.2. Nombre de contrôles effectués	75
7.2.1. Dans les entreprises avec conseil d'entreprise	75
7.2.2. Dans les entreprises avec CPPT	76
7.3. Nombre de conseils d'entreprises	76
7.4. Contrôles et résultats	77
7.4.1. Nombres de contrôles effectués.....	77
7.4.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle	77
7.4.3. Nombre de visites.....	78
7.5. Application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.....	78
7.5.1. Considérations générales.....	78
7.5.2. L'information de base	80
7.5.3. L'information annuelle	83
7.5.4. L'information périodique	88
7.5.5. Information occasionnelle.....	90
7.5.6. Confidentialité et information du personnel.....	91
7.6. Mission du réviseur d'entreprise.....	91

7.7.	Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise	94
7.8.	Plaintes.....	96
7.9.	Conseils d'entreprise : aperçu des résultats des contrôles	97
7.10.	Compétences complémentaires du CPPT.....	99
Chapitre 8 : Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)		115
8.1.	COVRON.....	115
8.1.1.	Objectif de la cellule	115
8.1.2.	Comment le projet a-t-il été réalisé et organisé ?	115
8.1.3.	Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux problèmes rencontrés ?	116
8.1.4.	L'impact de l'occupation à l'étranger.....	123
8.1.5.	Les chiffres Limosa pour 2012	124
8.1.6.	La réquisition d'interprètes.....	125
8.1.7.	Application du manuel et de la feuille de résultats.....	125
8.2.	Autres activités du réseau.....	125
8.3.	Collaboration avec d'autres services	126
8.3.1.	Services d'inspection étrangers	126
8.3.2.	Collaboration avec les services d'inspection belges.....	126
8.4.	Quelle plus value apporte le réseau ?	127
8.4.1.	Knowhow.....	127
8.4.2.	Résultats	127
8.4.3.	Bilan final.....	127
Chapitre 9 : Conventions de partenariat.....		129
Chapitre 10 : Le Système d'information du marché intérieur - IMI (Internal Market Information system)		133
TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes		137
Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle		137
Tableau 1 : Nature des enquêtes.....		137
Tableau 2 : Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes		138
Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières		139
Tableau 4 : Suites réservées aux constatations		140
Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale).....		140
Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)		140
Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières		141
Tableau 8 : Détail des visites		142
Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière		142
Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la compétence du CLS.....		143
Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS		144
Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale.....		146
Tableau 1 : Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité.....		146
Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Documents sociaux		146
Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Main d'œuvre étrangère		147
Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Temps partiel		148
Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale		150
Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole.....		151
Dossiers traités en commun		151
Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales.....		152
Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études		152
Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées.....		152

Annexe 1 : Le Contrôle des lois sociales en chiffres	155
Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs	155
Détail des plaintes suivant l'origine	156
Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine	157
Nombre des enquêtes par secteur d'activité.....	159
Détails des constatations par matière et suites réservées.....	162
Détail des régularisations par matière.....	164
Détail des visites	165
Détail des contrôles systématiques par matière et origine	166

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

www.emploi.belgique.be



Avant-propos

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

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

Des efforts doivent encore être fournis en ce qui concerne le délai de traitement de certains dossiers, le ciblage de certains contrôles, la prompte réactivité ou mieux encore la pro-activité de nos enquêtes.

Si les gouvernements ont la responsabilité de donner les moyens humains, techniques et juridiques au Contrôle des lois sociales pour qu'il puisse remplir ses missions, notre service a aussi la responsabilité de veiller à améliorer l'efficacité de son action et d'utiliser au mieux les ressources financières et humaines qui lui sont attribuées.

Notre mission essentielle – la protection des travailleurs et de leurs conditions de travail – ne peut disparaître face aux exigences politiques liées à la perception des cotisations de sécurité sociale ou à la lutte contre la fraude aux allocations.

L'inspecteur social doit à la fois informer les employeurs, travailleurs et leurs organisations représentatives. Dans sa pratique quotidienne, il a une fonction importante d'éducateur pour les nouvelles dispositions réglementaires, voire de vulgarisateur des réglementations complexes. On ne peut confiner l'inspecteur à un seul rôle répressif.

L'année 2012 a permis la concrétisation de plusieurs projets :

L' E-PV a atteint sa vitesse de croisière, il permet de disposer d'un procès-verbal d'infractions électronique et unique pour tous les services d'inspection. Il permettra de garantir une meilleure qualité au niveau des constatations et au plan juridique et permettra l'élaboration de statistiques plus fiables notamment par le Service des Amendes administratives

Vu le succès du contact-center en Flandre occidentale, notre service a élargi ce projet qui couvre en 2012 les deux Flandres et associe le Contrôle du Bien-Etre. Il y a un projet pour 2013 de l'étendre à la Wallonie.

Les inspecteurs réseau ont encore amélioré leur performance dans le contrôle des entreprises étrangères et des travailleurs détachés.

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

Le Contrôle des lois sociales a aussi rempli parfaitement les missions qui lui étaient imposées par le plan d'action du SIRS (service d'information et de recherche sociale).

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

Michel Aseglio
Directeur général

Introduction

Qui sommes-nous ?

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

Relevant de l'autorité d'un Directeur général, la Direction générale du Contrôle des lois sociales est placée sous la direction d'un Conseiller général qui supervise les activités de l'administration centrale et des 35 directions réparties en 21 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

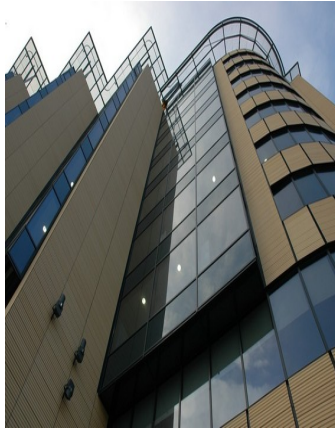
Fonction	Effectif		
	2010	2011	2012
Directeur général	1	1	1
Conseiller général	1	1	1
Inspecteurs sociaux	8	8	7
Contrôleurs sociaux	7	7	7
Personnel administratif	22	22	18

- Services extérieurs

Fonction	Effectif		
	2010	2011	2012
Inspecteurs sociaux-conseillers	9	8	7
Inspecteurs sociaux	32	37	37
Contrôleurs sociaux	267	256	256
Personnel administratif	89	87	87

Où sommes nous ?

1.1 La direction centrale



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

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

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



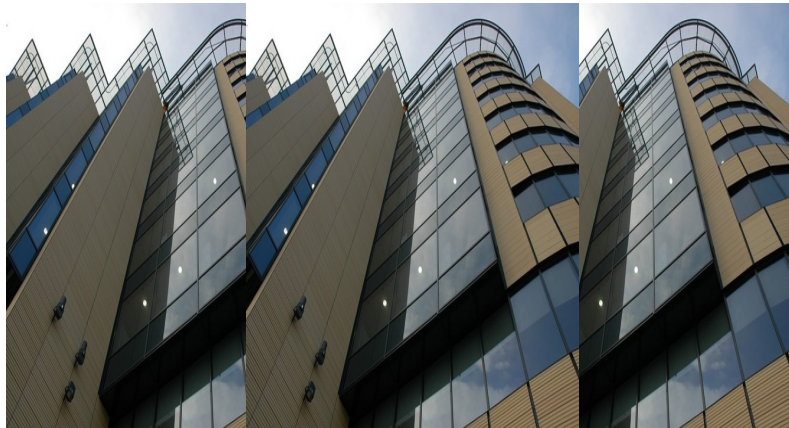
1.2 Les bureaux régionaux

Les 21 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 ainsi que par des réponses écrites à des questions transmises par courrier (électronique ou papier).

Permanences « visiteurs »

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

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

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

Au total, chaque semaine, ce sont 150 demi-jours de permanence qu'assurent les 35 directions des 21 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 2012, 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.

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. Cela constitue une charge de travail importante.

Autres sollicitations

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 2012, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.3. Renforcement de la lutte contre la fraude sociale

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

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

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

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

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

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

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

Le Bureau fédéral d'orientation est composé :

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

Le Bureau est notamment chargé :

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

Comité ministériel de lutte contre la fraude fiscale et sociale

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

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

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

Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale

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

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

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

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

Cellule d'arrondissement

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

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

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

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

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

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

Ces contrôles ponctuels font partie de l'exécution des plans stratégique et opérationnel, établis chaque année par le SIRS.

Le plan stratégique du SIRS est développé dans la partie I, chapitre 5, objectifs 2012.

Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service

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

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

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

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

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

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

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

Les principales réformes apportées par le code consistent en :

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

En 2012, a été insérée la compétence spéciale des inspecteurs en ce qui concerne le paiement de la rémunération par l'employeur, la réglementation de certains aspects de l'échange électronique d'information entre les acteurs de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale et une section consacrée aux titres-services.

Un nouveau chapitre instaurant la responsabilité solidaire des donneurs d'ordre, des entrepreneurs et des sous-traitants en matière de dettes salariales a été introduit par la loi programme du 29 mars 2012 dans la loi du 12 avril 1965 (ce point est développé dans la partie 1, chapitre 3 du présent rapport).

Par ailleurs, dans le livre 2, chapitre 4 du Code pénal social, il est inséré une section 3/1 intitulée « les titres-services ». Cette section entre en vigueur le 24 décembre 2012 et prévoit des sanctions de niveau 2 à 4 pour les infractions spécialement liées à la réglementation en matière de titres-services. Il s'agit d'amendes pénales et administratives, voir même des peines d'emprisonnement pour les sanctions de niveau 4. Sont également punissables, les travailleurs et utilisateurs qui participent sciemment et volontairement aux infractions.

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 prévus par le code, celui qui sera le plus adapté pour arriver à faire cesser l'infraction compte tenu de la nature et de la gravité de celle-ci.

En droit pénal, ce pouvoir d'appréciation relève normalement exclusivement du Ministère public. Il s'agit d'une dérogation spécifique à l'article 29 du code d'instruction criminelle accordant une certaine indépendance à l'égard de la magistrature.

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

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

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

Cette perte n'est pas totale dans le sens où elle est 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*

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

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

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

Autorisation de visite domiciliaire

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

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

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

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

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

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

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

Procès-verbal d'audition

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

- Information préalable sur les droits et les possibilités d'utilisation
- Certaines mentions sont obligatoires (heure de début et de fin de l'audition, identité des personnes) ainsi que les circonstances particulières
- A la fin de l'audition, le procès-verbal est donné en lecture à la personne interrogée
- Si la personne souhaite s'exprimer dans une autre langue que celle de la procédure, elle peut faire appel à un interprète dont l'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 (quelle que soit la forme) contenant des données sociales (n'importe quelle donnée nécessaire à l'application de la législation sociale et contenant des données dont la tenue est imposée par une réglementation (même hors de leur compétence spécifique)).

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

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

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

Utilisation des données

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

Ils peuvent également prendre des extraits, des duplicata, des impressions, des listages, des copies ou des photocopies ou se faire fournir ceux-ci sans frais par l'employeur.

De même, ils pourront si nécessaire recourir à la saisie ou la mise sous scellés de ces documents et supports d'information.

- Le droit de recherche

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

Il s'agit d'une action proactive qui dépasse le simple droit de se faire produire des documents.

La recherche est limitée aux deux premières catégories de documents et de données sociales et légales repris dans une liste établie par un arrêté royal.

Ce droit ne peut être exercé que sur un lieu de travail ou on présume l'occupation de travailleur, en respectant la procédure spécifique liée aux espaces habités.

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

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

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

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

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

Situation spécifique de la copie de données informatiques

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

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

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

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

Les limites du droit de recherche sont les libertés fondamentales :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

S'ils l'estiment nécessaire dans l'intérêt des bénéficiaires de la sécurité sociale ou de ceux qui ont demandé à en bénéficier, en joindre 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 faire usage des données sociales incorrectes, incomplètes, imprécises ou superflues.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce droit de recours est exercé devant le Tribunal du travail, par citation, en référé. Le juge peut ordonner (sous condition), la levée ou le maintien partiel ou total des mesures prises, après en avoir vérifié la légalité et l'opportunité, sur avis de l'auditeur du travail.

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

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

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

Toutefois, le juge devra tenir compte maintenant de la jurisprudence ANTIGOON. Avant cette jurisprudence, il pouvait être retenu que les preuves recueillies illégalement ne pouvaient fonder une condamnation.

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

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

Le droit de communiquer des données et des informations

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

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

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

Exceptions à ce principe :

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

Le droit d'obtenir des données et des informations

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

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

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

Le droit d'utiliser des données et des informations

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

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

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

La coopération internationale

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

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

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

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

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

- *L'obstacle à la surveillance*

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

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

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

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

Exemples :

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

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

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

Cette infraction existe même si la tentative a échoué.

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

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

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

- *Le procès-verbal d'infraction*

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

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

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

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

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

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

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

2.2.1. Le secret professionnel

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

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

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

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

2.2.2. Le devoir de discrétion

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

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

2.2.3. L'intérêt direct ou indirect dans les entreprises

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

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

2.2.4. Respect des règles déontologiques

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

2.3. Suites réservées aux pro-justitia

2.3.1. Suites pénales et administratives

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

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

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

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

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

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

L'auditeur du travail peut classer pour diverses raisons :

- pour des raisons techniques : pas d'infraction constatée, charge insuffisante, doute raisonnable (cause de justification ou preuves douteuses), auteur décédé (l'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 les infractions pénales à certaines lois sociales par le biais d'amendes administratives.

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

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

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

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

Elles sont réparties entre 4 niveaux de sanctions :

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

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

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

Le code pénal social est entré en vigueur le 1er juillet 2011.

2.3.2. Responsabilité pénale des personnes morales

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

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

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

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

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

2.4. Entreprises à surveiller – Champ d'activité

Selon les relevés statistiques de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) établis durant le 3^e trimestre 2012, le nombre d'employeurs et de travailleurs assujettis à la sécurité sociale est le suivant :

Employeurs	223.598
Travailleurs	
Hommes	1.520.960
Femmes	1.253.572
Total	2.774.532

Par rapport à l'année 2011, on peut constater une légère diminution du nombre de travailleurs et du nombre d'employeurs.

Travailleurs à temps partiel

Les informations proviennent également de l'ONSS (ces relevés concernent le troisième trimestre 2012).

D'après ces données, le nombre de travailleurs à temps partiel en 2012 est de 1.147.001 (soit 274.060 hommes et 872.941 femmes).

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

Répartition des employeurs par secteur d'activité au 3^{ème} trimestre de l'année 2012.

Branche d'activité	Employeurs
Agriculture, sylviculture et pêche	4.957
Industries extractives	113
Industries manufacturières	17.097
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	79
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	644
Construction	28.884
Commerce – Réparation d'autos et motocycles	54.934
Transports et entreposage	7.708
Hébergement et restauration	22.033
Information et communication	4.998
Activités financières et d'assurance	8.015
Activités immobilières	7.157
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	18.000
Activités de services administratifs et de soutien	10.075
Administration publique	662
Enseignement	3.562
Santé humaine et action sociale	12.124
Arts, spectacles et activités récréatives	4.684
Autres activités de services	15.094
Activités des ménages en tant qu'employeurs	2.449
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	329
Total	223.598

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	151.076	67,57 %
de 5 à 9 travailleurs	33.526	14,99 %
de 10 à 19 travailleurs	18.668	8,35 %
de 20 à 49 travailleurs	12.965	5,80 %
de 50 à 99 travailleurs	3.803	1,70 %
de 100 à 199 travailleurs	1.831	0,82 %
de 200 à 499 travailleurs	1.091	0,49 %
de 500 à 999 travailleurs	347	0,16 %
1.000 travailleurs et plus	291	0,13 %
Total	223.598	100 %

Chapitre 3 : Compétences

3.1. Nouvelles dispositions adoptées en 2012

- **Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, MB du 28 août 2012**

Les différences de rémunération entre hommes et femmes sont un thème régulièrement débattu au niveau interprofessionnel, sectoriel et même au niveau des entreprises. Cette loi contraint les employeurs à inscrire des données supplémentaires dans leur bilan social et les grandes entreprises (50 travailleurs ou plus) à faire une analyse de leur structure salariale et à la communiquer au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail. Cette loi entre en vigueur le 7 septembre 2012.

- **Loi programme du 29 mars 2012, M.B. du 16 avril 2012**

Responsabilité solidaire en cas de dettes salariales

Un nouveau chapitre instaurant la responsabilité solidaire des donneurs d'ordre, des entrepreneurs et des sous-traitants en matière de dettes salariales a été introduit par cette loi programme.

La responsabilité solidaire prévoit qu'un donneur d'ordre, un entrepreneur ou un sous-traitant devient solidairement responsable 14 jours ouvrables après avoir été formellement informé par le service d'inspection sociale compétent de ce qu'un des entrepreneurs ou sous-traitant en aval dans la chaîne de production par rapport à lui paie un personnel beaucoup trop peu.

Le seul fait de sous-payer le personnel ne suffit pas pour qu'en procédant à la notification précitée, l'inspection puisse mettre en œuvre la responsabilité solidaire. Un manquement grave à l'obligation de payer la rémunération est requis, tel le paiement d'une rémunération inférieure au barème salarial le plus bas applicable dans le secteur concerné.

L'application de la responsabilité solidaire sera limitée aux activités et travaux qui seront précisés par le Roi. Seule est concernée la partie de la rémunération qui devient exigible durant la période de responsabilité solidaire tel que définie par le service d'inspection dans sa notification (elle prend cours après l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables après la notification et ne peut excéder un an).

- **Arrêté royal du 31 mai 2012 transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE, M.B. du 1er juin 2012**

Au 1er juin 2012, la durée du congé parental est étendue de 3 à 4 mois.

Cette extension découle de la directive européenne 210/18/UE du 8 mars 2012 concernant le congé parental.

Pour pouvoir bénéficier de ce 4ème mois supplémentaire, il faut satisfaire aux conditions normales qui doivent être remplies pour ce congé.

Durant ce 4ème mois supplémentaire, le travailleur a droit à une allocation à charge de l'Office national de l'emploi) à condition que l'enfant pour lequel le congé est pris soit né ou adopté à partir du 8 mars 2012.

En exécution de la directive européenne précitée, le travailleur peut dorénavant solliciter une adaptation de son régime de travail ou de son horaire pour la période de maximum 6 mois qui suit son congé parental. L'employeur est tenu d'examiner cette demande en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur et d'y répondre positivement ou négativement par un écrit motivé.

- **Arrêté royal du 2 juin 2012 portant exécution du Chapitre 6 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, M.B. du 14 juin 2012**

Depuis le 1er janvier 2012, les ouvriers licenciés, moyennant respect ou non d'un préavis ont droit à une allocation de licenciement (qui remplace la prime de crise).

Sont visés tous les ouvriers (secteur privé et secteur public ainsi que les travailleurs sous contrat titres-services).

L'allocation est payée aux ouvriers entrés en service avant ou après le 1er janvier 2012.

Par contre, le congé doit avoir été notifié à partir du 1er janvier 2012.

N'ont pas droit à l'allocation les travailleurs licenciés :

- pour motif grave
- pendant la période d'essai
- en vue de la pension ou de la prépension
- qui ont une ancienneté inférieure à 6 mois.

Cette allocation de licenciement est prise en charge par l'Office national de l'emploi. Elle est exemptée d'impôts et peut être cumulée avec les allocations de chômage.

L'allocation ne peut être payée au travailleur à l'occasion du licenciement chez le même employeur qu'une seule fois par année civile.

Au terme de la période couverte par une rémunération (ou une indemnité de rupture), le travailleur doit introduire une demande auprès d'un organisme de paiement (capac ou organisation syndicale).

La demande se fait au moyen du formulaire C4 délivré par l'employeur. L'organisme de paiement fait parvenir cette demande au bureau de chômage (ONEM) dans le ressort duquel le travailleur réside.

- **Arrêté royal du 18 juin 2012 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, M.B. du 29 juin 2012**

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 paritaire nationale du sport.

L'arrêté royal du 18 juin 2012 fixant le montant minimal de la rémunération dont on doit bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré établit ce montant à 9.027€ pour la période allant du 1er juillet 2013 au 30 juin 2013 inclus.

- **Convention collective de travail du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, ratifiée par l'AR du 25 août 2012, paru au M.B. du 31 août 2012**

Le crédit-temps permet au travailleur qui le souhaite de suspendre ou de réduire son activité professionnelle. Il s'agit d'un système pour le secteur privé qui vise à une meilleure combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée.

Le 1er décembre 2011, le gouvernement a annoncé que l'accord de gouvernement prévoyait une modification du régime du crédit-temps en vue d'en renforcer les conditions d'accès. En exécution de cet accord, les conditions pour bénéficier des allocations dans le cadre du crédit-temps ont été profondément adaptées. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1 janvier 2012. Ces nouvelles dispositions ont toutefois créé un décalage entre l'accès au droit au crédit-temps réglé par la CCT n°77bis et l'accès aux allocations dans le cadre de ce crédit-temps.

Afin de supprimer ce décalage, les partenaires sociaux ont conclu, à la demande du gouvernement, une nouvelle convention collective de travail concernant le crédit-temps: la CCT n°103. Cette réglementation est entrée en vigueur le 1er septembre 2012. A partir de cette date, l'ancienne réglementation concernant le crédit-temps de la CCT n° 77bis reste encore

d'application dans un certain nombre de situations transitoires. Les congés thématiques n'ont, par contre, pas été modifiés.

L'objectif de ce texte est de fournir les renseignements nécessaires à tous les salariés du secteur privé intéressés par le crédit-temps. Elle doit permettre également aux responsables des entreprises de mieux comprendre cette réglementation.

Si l'objet du crédit-temps tel que prévu dans la CCT n°103 est totalement semblable à celui de la CCT n°77 bis, ce n'est pas le cas en ce qui concerne la structure du système.

En effet, cette nouvelle CCT prévoit trois régimes particuliers :

1. *Le crédit-temps sans motif* : qui permet au travailleur de suspendre totalement ses prestations ou de les réduire à mi-temps ou 1/5 pendant une période correspondant à maximum 12 mois en équivalent temps plein
2. *Le crédit-temps avec motif* : que le travailleur peut exercer à l'occasion de certains événements précis, énumérés par la CCT n°103. Dès lors, le travailleur pourra suspendre ses prestations ou les réduire à mi-temps ou 1/5 pendant une période maximale de 36 mois voire 48 mois dans certaines situations spécifiques
3. *Le crédit-temps fin de carrière* : ouvert aux travailleurs âgés de 55 ans et plus qui peuvent ainsi sans limitation de temps particulière, réduire leurs prestations à mi-temps ou 1/5 jusqu'à l'âge légal de leur pension.

Il s'agit de trois régimes différents, autonomes et cumulables entre eux.

L'accès à ces régimes est néanmoins subordonné à diverses conditions d'ancienneté, de carrière, d'occupation et/ou d'âge selon les cas.

Ont droit au crédit-temps pour les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ou les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (excepté les apprentis).

Il existe des possibilités pour les secteurs ou les entreprises d'exclure certaines catégories de personnel (ex : personne de direction ou de confiance) sauf interdiction posée par la commission paritaire.

Par ailleurs, l'accord de l'employeur pour la prise de crédit-temps est requis lorsqu'il occupe un maximum de 10 travailleurs.

La CCT n°103 est entrée en vigueur au 1er septembre 2012 et est, en principe d'application pour toutes les demandes de crédit-temps introduites à partir de cette date.

Elle contient cependant quelques mesures transitoires.

Ainsi, les dispositions de la CCT n°77 bis continueront à s'appliquer aux demandes de crédit-temps suivantes :

- Les demandes introduites auprès de l'employeur avant le 1^{er} septembre 2012
- Les demandes de prolongation introduites après le 1^{er} septembre 2012 par les travailleurs qui bénéficiaient déjà avant cette date d'un régime de crédit-temps « fin de carrière » en vigueur pour les travailleurs de 50 ans et plus dans le cadre de la CCT n°77 bis. Cette mesure transitoire ne sera applicable qu'à une seule demande de prolongation et ce, pour autant que la prolongation demandée suive immédiatement la période de crédit-temps initiale écoulée
- Les demandes introduites par les travailleurs après le 1^{er} septembre 2012 en vue de bénéficier d'un régime de réduction des prestations pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus dans le cadre de la CCT n°77 bis pour autant que cumulativement le travailleur exerce déjà un crédit-temps pour les moins de 50 ans et que l'employeur ait été averti de ce crédit-temps par écrit avant le 28 novembre 2011 mais aussi que la réduction des prestations demandées dans le cadre du régime pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus tel que prévu par la CCT n°77 bis suive immédiatement le régime de crédit-temps en cours et que le travailleur opte pour la même formule (soit la réduction à mi-temps, soit 1/5).

Toutes les CCT sectorielles ou d'entreprises concluent sur base de la CCT n°77 bis demeurent applicables pour permettre l'ouverture du droit complémentaire à 36 mois de crédit-temps sous la forme d'une suspension totale ou d'une réduction à mi-temps.

Toutes les CCT sectorielles ou d'entreprise conclues pour par exemple exclure certaines catégories du personnel ou autre restent intégralement d'application.

- **Convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, ratifiée par l'Arrêté royal du 24 octobre 2012, paru au M.B. du 8 novembre 2012**

La convention collective de travail n°104 que les partenaires sociaux ont conclue au sein du Conseil national du travail le 27 juin 2012 oblige à partir de 2013 les entreprises de plus de 20 travailleurs à rédiger chaque année un plan pour l'emploi des travailleurs âgés.

Ce plan contiendra des mesures pour augmenter ou maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus au sein de l'entreprise.

La CCT n°104 reprend une liste non-limitative des domaines d'action possibles.

L'employeur présente pour information et concertation son projet de plan pour l'emploi au conseil d'entreprise. A défaut, le projet est présenté à la délégation syndicale ou, lorsque cette dernière fait également défaut, au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, aux travailleurs de l'entreprise.

Dans les entreprises occupant plus de 20 et moins de 50 travailleurs au sein desquelles il n'y a pas de délégation syndicale, l'employeur doit informer les travailleurs quant au plan pour l'emploi; dans ces entreprises, la concertation n'est pas exigée.

A l'échéance du plan pour l'emploi, l'employeur informe le comité d'entreprise des résultats des mesures mises en œuvre.

L'employeur conserve le plan d'emploi durant 5 ans et le tient à disposition des autorités compétentes.

- **Arrêté royal du 3 août 2012 portant exécution de l'article 21 de la loi du 7 novembre 2011 portant des dispositions fiscales et diverses et modifiant l'arrêté royal du 27 décembre 2007 portant exécution des articles 400, 401, 403, 404 et 406 du Code des impôts sur les revenus 1992 et de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B. du 10 août 2012**

La procédure d'enregistrement des entrepreneurs avait été introduite dans notre législation pour servir d'instrument de lutte contre la fraude et les négriers.

En 2006, la Cour européenne avait cependant estimé que la réglementation belge en cette matière était contraire à la libre circulation des services car l'enregistrement préalable compliquait considérablement l'accès à la profession pour les entreprises étrangères.

Depuis cet arrêt, l'enregistrement des entrepreneurs a connu plusieurs grandes modifications :

- La responsabilité solidaire et l'obligation de retenue ne dépendent plus de l'enregistrement mais de l'existence ou non de dettes fiscales et sociales
- L'enregistrement en tant qu'entrepreneur n'est plus un critère de régularité dans l'évaluation d'un marché public
- Un certain nombre de réduction d'impôts et d'avantages fiscaux ne sont plus subordonnés à la condition de recourir aux services d'un entrepreneur enregistré.

En date du 1er septembre 2012, tant la procédure d'enregistrement comme entrepreneur que les commissions provinciales d'enregistrement sont supprimées.

- **Loi du 25 août 2012 modifiant le Titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, en ce qui concerne la nature des relations de travail, M.B. du 11 septembre 2012**

La loi du 25 août 2012 crée une commission administrative de la relation de travail, qui est instituée avec plusieurs chambres.

Chaque chambre est présidée par un magistrat professionnel.

Les membres de la chambre sont nommés par le Roi et c'est le Roi qui détermine le fonctionnement et la composition de la commission administrative.

- **Arrêté royal du 10 octobre 2012 modifiant l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, M.B. du 22 octobre 2012**

Les travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail pour assister ou donner des soins à un enfant mineur gravement malade qui a été ou est hospitalisé ont, à partir du 1er novembre 2012, la possibilité de déroger à la durée normale minimale d'un mois.

Dès lors, il sera désormais possible pour le travailleur de prendre le congé par tranche d'une semaine renouvelable.

Cette possibilité d'invoquer cette dérogation est ouverte pour :

- Le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui
- Le travailleur qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsqu'aucun des travailleurs visés ci-dessus ne peut faire usage de cette possibilité, les travailleurs suivants peuvent utiliser cette possibilité :

- Le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui
- Ou lorsque ce dernier se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille jusqu'au second degré de l'enfant.

Une attestation de l'hôpital concerné doit être fournie comme preuve de l'hospitalisation de l'enfant. Dans le cas où l'hospitalisation est inopinée, il peut être dérogé au délai d'avertissement de l'employeur qui est de normalement de 7 jours. Il est également prévu que les possibilités de repos et de refus de l'employeur ne sont pas applicables aux travailleurs faisant usage de cette dérogation.

- **Arrêté royal du 14 décembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, M.B. du 24 décembre 2012**
- **Arrêté royal du 20 décembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, M.B. du 31 décembre 2012**

Tout d'abord, en ce qui concerne les conditions d'agrément, voici les adaptations qui sont apportées à la réglementation actuelle :

- Renforcement de la condition relative aux arriérés : à partir du 24 décembre 2012, toute présence d'arriérés constitue une infraction aux conditions d'agrément. Les montants inférieurs à 2.500€ ou les sommes pour lesquelles il existe un plan d'apurement dûment respecté ne seront toutefois pas considérées comme des arriérés pour ce qui concerne le retrait d'office de l'agrément
- Renforcement de la condition relative aux faillites antérieures : la réglementation précise qu'à partir du 24 décembre 2012 que les personnes visées par cette disposition sont tant les personnes physiques que morales
- Nouvelle condition - versement d'une caution : à partir du 24 décembre 2012, les nouvelles entreprises qui souhaiteront obtenir un agrément dans le secteur titres-services devront verser un cautionnement de 25.000€ à l'ONEM. En cas de refus de l'agrément ou au moment de la cessation volontaire des activités, le cautionnement sera intégralement remboursé sauf si lors d'une cessation volontaire d'activité, il s'avère qu'il y a des arriérés de cotisations à percevoir par un organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et/ou des arriérés de paiement de montants réclamés par l'ONEM et/ou des arriérés d'impôts.
- Durcissement des sanctions : à compter du 1^{er} janvier 2013, s'il est constaté qu'une entreprise ne remplit plus les conditions d'agrément

Dans le livre 2, chapitre 4 du Code pénal social, il est inséré une section 3/1 intitulée « les titres-services ». Cette section entre en vigueur au 24 décembre 2012 et prévoit des sanctions de niveau 2 à 4 pour les infractions spécifiquement liées à la réglementation en matière de titres-services.

Il s'agit d'amendes pénales et administratives, voire même de peines d'emprisonnement pour les sanctions de niveau 4. Les travailleurs et utilisateurs qui participent sciemment et volontairement aux infractions sont également punissables.

A partir du 1^{er} janvier 2013, le prix d'acquisition d'un titre-service est fixé à 8,50€ en principe.

- **Loi du 27 décembre 2012 établissant l'enregistrement électronique des présences sur les chantiers temporaires ou mobiles, M.B. du 31 décembre 2012**

Cette loi établit un système d'enregistrement des présences des différentes personnes présentes sur un chantier temporaire ou mobile dans lequel sont effectués des travaux par au moins deux entrepreneurs qui interviennent simultanément ou successivement.

Cette obligation s'applique aux chantiers qui concernent des ouvrages dont la surface totale est 1.000 m² ou plus, mais pourra plus tard être étendue à d'autres chantiers.

Ce système permet d'avoir une image claire des personnes qui sont à un moment donné présentes sur un chantier, si elles travaillent en tant que travailleur ou indépendant et pour qui elles exécutent des travaux. Ces données sont reprises dans une banque de données. Outre cette banque de données, le système d'enregistrement comprend un appareil d'enregistrement et un moyen d'enregistrement.

Selon le cas, l'appareil d'enregistrement est mis à disposition par le maître d'œuvre chargé de l'exécution, par l'entrepreneur à qui ce maître d'œuvre fait appel ou par le sous-traitant à qui l'entrepreneur, respectivement, le sous-traitant font appel.

Le moyen d'enregistrement permet à chaque personne se trouvant sur le chantier d'enregistrer sa présence. Chaque employeur veille à ce que ses travailleurs disposent de ce moyen d'enregistrement. Le maître d'œuvre chargé de l'exécution, l'entrepreneur ou le sous-traitant qui fait appel à un indépendant veille à ce que ce moyen d'enregistrement soit fourni à cet indépendant.

La loi permet l'utilisation d'un autre système d'enregistrement, pour autant que ce système offre des garanties équivalentes.

Enfin cette loi fixe les obligations de toutes les parties concernées et y associe des sanctions pénales spécifiques. L'élaboration concrète du système se fera par arrêté royal. La date de l'entrée en vigueur de cette loi sera également déterminée par arrêté royal.

- **Loi-programme du 27 décembre 2012, M.B. du 31 décembre 2012**

- **Modification de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 par la loi-programme du 27 décembre 2012 (1), art.21.**

Dans la nouvelle formulation de l'article 31, § 4, de la loi du 24 juillet 1987 modifiée par la loi-programme du 27 décembre 2012, il a été précisé que les instructions données par le tiers aux travailleurs en vertu d'un contrat écrit entre lui-même et l'employeur ne constituent pas l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur pour autant, cependant, qu'elles n'empiètent pas sur l'autorité dont dispose normalement l'employeur.

Nous allons donc assister à la rédaction de contrats écrits entre tiers et employeurs délimitant ces instructions ; ils seront certainement généralement annexés aux contrats d'entreprise.

Les instructions devront y être mentionnées de manière détaillée ; elles ne pourraient donner lieu, dans les faits, à une atteinte à l'autorité de l'employeur ; quant aux instructions effectivement données, elles devront entièrement correspondre à ce qui aura été délimité dans le contrat.

Concernant la prescription de ne pas porter atteinte à l'autorité de l'employeur, on peut prendre, comme illustration, l'organisation du travail. En cette matière, dans le cadre d'un travail indépendant, les parties disposent en principe d'un grand degré de liberté quant à l'organisation et à l'exécution pratique du travail, même si l'on peut admettre des directives générales rendues nécessaires par les nécessités du service : ex. : intervention pendant la période d'activité normale de l'entreprise ou l'inverse, selon la nature des travaux à effectuer. A l'opposé, l'absence de liberté de gestion et d'organisation de son temps, l'obligation, par exemple, de se conformer à un horaire précis, de justifier et prévenir de ses absences, d'être obligé de travailler un certain nombre d'heures sont des éléments qui ont généralement été interprétés comme les indices de l'exercice d'une autorité sur le travailleur dans le cadre d'un lien de subordination. Si une des conditions précitées n'est pas respectée, les instructions données constitueront donc a contrario l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur (mise à la disposition).

Chapitre 4 : Moyens

4.1. Moyens financiers – années 2010 à 2012

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) :

	2010	2011	2012
Personnel – Traitements (statutaires + contractuels)	19.805.000	19.805.000	19.805.000
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services (12.01)	2.942.000	2.942.000	2.942.000
Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Achats exceptionnels de biens non durables et de services (12.07)	15.000	15.000	15.000
Achats de biens meubles durables : équipements (74.01)	43.000	43.000	43.000
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Total	22.805.000	22.805.000	22.805.000

Les chiffres indiqués entre parenthèses dans la première colonne correspondent aux numéros d'articles du budget. Nous constatons que le budget reste identique depuis 2010

(*) 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 disposent de matériel informatique : il s'agit d'un ordinateur portable, d'une imprimante laser et d'un GSM.

D'une façon générale, l'évolution de l'informatique se dirige vers une plus grande mobilité. Les bureaux de l'inspection où se rendent souvent les inspecteurs disposent aussi d'ordinateurs (postes fixes) qui progressivement seront remplacés par des ordinateurs portables branchés sur une dock station et à un grand écran.

Nous nous dirigeons vers l'uniformisation du matériel.

En 2012, l'achat de PC portables pour le renouvellement du matériel des inspecteurs a été reporté en raison de restrictions budgétaires. La plupart des ordinateurs ont maintenant plus de quatre années et une partie du matériel n'a plus de garantie.

Afin de pouvoir conserver le même matériel pour tous les inspecteurs, nous avons récupéré les PC portables du même type au sein de l'administration. Ceci permet de pourvoir au remplacement des PC définitivement hors service dans l'attente du remplacement du parc informatique.

Chaque ordinateur est configuré de la même façon, au départ d'une maquette.

L'inspecteur ne dispose pas des droits d'administrateur.

Les PC sont configurés avec un système de type Windows, des programmes utilitaires, des systèmes de configuration (antivirus), back up, la suite office, etc.

L'ensemble est géré de façon centralisée par un administrateur du réseau qui effectue aussi les mises à jour des programmes et du système en réseau.

En cas de problème sur un PC, celui-ci peut être pris en charge directement dans le réseau par le helpdesk pour une intervention en ligne. Si le PC est hors service, il est alors expédié au helpdesk, vérifié, remis en état ou remplacé.

Connexion

Les inspecteurs doivent pouvoir se brancher directement à des bases de données depuis leur domicile à tout moment. Ils disposent d'une connexion de type DSL à leur domicile.

Lorsqu'ils doivent faire des recherches dans le réseau de la sécurité sociale, les conditions d'accès sont particulièrement strictes et contrôlées et le passage par VPN « Fedict » est obligatoire.

Ce système nécessite l'usage de la carte d'identité électronique pour établir une connexion sécurisée vers le SPF Emploi. L'intégrité de cette connexion et de l'ordinateur est vérifiée à plusieurs niveaux avant de permettre les consultations.

L'inspecteur peut également utiliser des imprimantes à distance (dans le bureau de sa direction, par exemple), ou des espaces de stockage sur un serveur (back up).

Les connexions dans le réseau de la sécurité sociale lui procurent des accès rapides et permanents à des données essentielles comme la Dimona (déclaration immédiate de l'emploi) dans le cadre de la lutte contre le travail frauduleux, le registre national des personnes physiques, les déclarations à la sécurité sociale, la Banque Carrefour des Entreprises, les données sur les travailleurs détachés (Limosa), pour ne reprendre que les principales possibilités.

Sécurité

Tous les PC utilisés par les inspecteurs sont physiquement gravés pour dissuader le vol et la revente.

Le matériel est enregistré dans un inventaire tenu à jour, avec l'historique du matériel à la disposition de l'inspecteur.

L'inspecteur doit signer une charte relative à l'utilisation du PC, à l'usage des données reprises dans les bases de la sécurité sociale, le respect de la vie privée.

4.2.2. Les outils spécifiques

Tools

Ce programme de gestion quotidienne du travail d'enquête de l'inspecteur est placé sur chaque PC. Dans le courant de l'année 2012, une étude pour le remplacement par une nouvelle application a été faite. Le déploiement de celle-ci se fait en deux parties : la première est une base de données des employeurs (connue sous le nom de Mercator) et a été mise à la disposition pour les tests dans la fin de l'année 2012. La seconde partie (dénommée Quaestor) sera développée en 2013 et 2014.

Avec le Tools, l'inspecteur dispose d'une application intégrée qui comporte les rapports d'enquête, les courriers, l'indicateur de suivi et qui établit les statistiques, rapports d'activité, déclaration des frais.

Le secteur du transport

Une section du Contrôle des lois sociales est spécialisée dans les contrôles du secteur du transport. Elle assiste les directions et les inspecteurs chargés de dossiers de transport et prend en main les enquêtes plus importantes. Pour le dépouillement des données relatives aux temps de conduite des véhicules, il est fait appel à un scanner relié à un programme spécial de calcul.

Omnis

La base de données des enquêtes de l'inspection a été mise au point par du personnel au sein de notre inspection. Ce programme de base reprend toutes les données statistiques des enquêtes et en assure le suivi. Le personnel administratif des directions encode les données (entrée et sortie des enquêtes). Le programme sert de base au balance scorecard. Les inspecteurs peuvent librement consulter le programme depuis le bureau de l'inspection.

Balance Scorecard

Ce programme est développé en Sas et analyse les données statistiques de l'inspection. Il reprend les objectifs principaux du service et montre par l'usage d'indicateurs colorés la situation. Il donne la situation en temps réel, gère un historique, établit aussi les tableaux pour le rapport annuel. Il contient aussi une information sur les prestations du personnel administratif. Les données viennent d'Omnis.

Mercator et Quaestor

Les nouvelles applications pour la gestion des données de l'inspection sont en développement. Mercator a été mis en test à la fin de 2012 et passera en production en 2013. Il s'agit d'une base avec les données des entreprises (employeurs) et qui sera par la suite complétée avec la localisation des visites, des chantiers, etc. Quaestor sera développé dans le courant de l'année 2013 et est prévu en production en 2014. Ce sera l'indicateur d'enquête qui remplacera Omnis et le Tools des inspecteurs. Les bases seront centralisées et consultables en ligne via un browser. Différents profils seront disponibles (consultations, écritures..) de façon à sécuriser les données et à respecter les législations relatives à la protection de la vie privée et à la loi sur l'inspection du travail. Relié à Mercator et Quaestor, le dossier électronique de l'employeur reprendra les documents des enquêtes dans un système de gestion documentaire.

L'e-Government

Les programmes imposants sont développés en commun avec plusieurs services. Le rôle de l'inspection n'est pas de recueillir des informations et de tenir à jour des fichiers (sauf ceux qui lui sont propres, comme ses enquêtes), mais de pouvoir accéder aux données nécessaires au contrôle. La plupart des bases de données sont donc extérieures à l'inspection et se trouvent au niveau de l'Office National de Sécurité sociale.

La Dimona

Les employeurs doivent déclarer de façon électronique préalablement à la mise au travail chaque travailleur engagé. Ils doivent aussi indiquer la sortie. Les données de la Dimona servent à de nombreux programmes. La Dimona est essentielle pour la lutte contre le travail frauduleux. Les inspecteurs ont un accès permanent.

DMFA

Il s'agit de la déclaration des salaires auprès de la sécurité sociale. Ces données sont insuffisantes pour le travail quotidien des inspecteurs qui doivent encore trouver d'autres détails dans les comptes individuels auprès des secrétariats sociaux.

Le répertoire des employeurs

Ce registre identifie clairement les employeurs repris à la sécurité sociale.

La Déclaration des chantiers

Cette ancienne application est totalement révisée dans le courant de l'année 2012. La nouvelle version en production en 2013 sera probablement complétée par une liste des présences sur chantier.

Limosa

Ce programme gère les détachements des travailleurs étrangers vers la Belgique. Cependant, comme il s'agit d'une déclaration non vérifiée (contrairement à la Dimona), l'intégrité des informations n'est pas toujours très bonne. On recherche les moyens techniques pour l'améliorer.

Genesis

Il s'agit d'une plate-forme informatique développée pour les inspections sociales fédérales. La programmation est faite pour que l'inspecteur reçoive les informations utiles sur un travailleur, un employeur, etc. avec un nombre restreint de manipulations. Genesis est accessible dans un environnement sécurisé via le portail de la sécurité sociale. Genesis fait appel aux données contenues dans les bases présentées ci-avant mais également dans d'autres. Genesis offre aussi le partage des données essentielles dans les enquêtes des quatre inspections fédérales afin que chaque inspecteur puisse coordonner ses interventions avec celles des collègues.

Le Pro Justitia électronique

Toutes les poursuites judiciaires faites par les quatre services d'inspection sont rédigées par une application en ligne qui facilite l'écriture. L'application tient à jour la liste des infractions de sorte que l'inspecteur n'ait plus besoin de la rédiger lui-même. Elle prend automatiquement les informations officielles auprès du registre national et de la Banque Carrefour des Entreprises de sorte que l'inspecteur reçoit toujours les dernières informations et ne doit pas les introduire lui-même.

Toutes les applications dans l'e-Government doivent être mises à jour de façon continue et l'évolution est très rapide. Néanmoins, les investissements qui sont faits dans ces technologies sont très rapidement amortis par le gain de temps, la précision, l'absence de démarches dans les administrations. En outre, de nouveaux moyens et de nouvelles techniques de détection des fraudes sont ainsi mis en route.

D'autres bases de données essentielles sont consultables par les inspecteurs en dehors de la sécurité sociale.

Il s'agit principalement du registre national qui identifie toute personne physique en Belgique (adresse, historique, composition familiale, etc.) et du registre bis qui reprend les personnes qui viennent travailler en Belgique.

La Banque Carrefour des Entreprises (SPF Economie) identifie les entreprises et tous leurs établissements en Belgique. Les inspecteurs ont les autorisations pour consulter l'ensemble des données qui y figurent.

4.3. Formations en 2012

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 :

1. Formation théorique

Une formation théorique sur la législation de base donnée par des formateurs expérimentés (la plupart sont des chefs de direction). Les matières étudiées sont la déontologie, les lois sur les contrats de travail, la durée du travail, les jours fériés, la protection de la rémunération, les documents sociaux, le règlement de travail, la 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.

2. Formation pratique

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

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

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

En 2012, 10 stagiaires sont rentrés du côté francophone et 12 stagiaires du côté néerlandophone.

4.3.2. Formation permanente

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

En 2012, trois journées de formation sur l'organisation du travail dans le secteur non-marchand ont été organisées pour les contrôleurs sociaux et chefs de direction du côté francophone.

Par ailleurs, en 2012, la cellule formation a reçu, dans le cadre de la collaboration internationale, quatre stagiaires inspecteurs du travail français pendant deux semaines. La première semaine a été consacrée à la présentation du CLS (missions, pouvoirs, informatique,...) ainsi qu'à la visite du Conseil national du Travail. La deuxième semaine a permis à ces stagiaires d'assister à des contrôles en suivant des contrôleurs sociaux de la direction de Bruxelles afin d'observer les similitudes et les différences entre l'inspection du travail en France et en Belgique.

Du côté néerlandophone, des formations ont été organisées sur l'utilisation des banques de données juridiques (Lexsocial, Strada, Extranet,...) ainsi que sur l'utilisation de la plateforme IMI (spécifique pour les inspecteurs réseau).

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

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

Chapitre 5 : Objectifs 2012

5.1. Objectifs globaux

5.1.1. Statistiques

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

Les normes utilisées sont les anciens objectifs.

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

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

5.1.2. Délais de traitement des dossiers

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

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

Les délais de traitement restent les mêmes qu'en 2011 à savoir :

- première visite effectuée dans les 30 jours calendrier qui suivent la date d'inscription d'un dossier
- rapports ED clôturés dans les 62 jours qui suivent leur inscription
- conciliation règlement de travail : en principe dans le mois
- plaintes et apostilles : première visite dans le mois
- autres dossiers : délai de trois mois. Le plaignant est en droit de recevoir une information après 3 mois et/ou un rapport intermédiaire destiné au chef de direction.

5.1.3. Répartition des dossiers

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

5.1.4. Lutte contre la fraude sociale

Un plan stratégique a été établi en 2012 et approuvé par l'ensemble des partenaires.

Ce plan concerne principalement le Contrôle des lois sociales, l'inspection sociale, l'ONEM et l'ONSS. Il s'agit de prendre différentes mesures pour lutter contre la fraude aux cotisations et/ou aux allocations.

Ce plan d'action reprend pour chaque inspection, en fonction de son « core-business » une série d'actions prioritaires qui seront entreprises en 2012 en vue de combattre la fraude aux cotisations et/ou aux allocations sociales.

Le volume minimum des contrôles à effectuer en 2012 est revu à la hausse pour intensifier la lutte contre le travail non déclaré.

Cette augmentation vise prioritairement les secteurs de la construction et de l'HORECA (hôtels/restaurants/café) en raison de l'utilisation d'une main d'œuvre peu qualifiée, souvent source de travail non déclaré.

Le secteur de la viande où des fraudes graves sont présentes fera l'objet de contrôles ciblés au cours de l'année 2012, s'inscrivent dans le cadre de l'exécution du protocole de collaboration conclu dans ce secteur.

Outre ces 3 secteurs d'activités, une attention toute particulière est demandée concernant l'occupation des travailleurs étudiants. Il est aussi indispensable de veiller à poursuivre des contrôles dans des secteurs sensibles comme l'horticulture, le commerce de détail, les boulangeries artisanales et le nettoyage industriel.

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,....)

Mise à disposition, sous-traitance, responsabilité solidaire

Pour lutter plus efficacement contre les abus en matière de mise à disposition ou de fausse sous-traitance dans le secteur de la construction, le Contrôle des lois sociales renforcera ses contrôles dans ce secteur en vue de pouvoir recourir au mécanisme de responsabilité solidaire à l'égard des entrepreneurs principaux qui recourent à des sous-traitants qui ne respectent pas les conditions minimales belges de travail pour les travailleurs qu'ils occupent en Belgique.

Directive détachement

Le Contrôle des lois sociales intensifie en 2012 ses contrôles en matière de conditions de travail des travailleurs migrants et/ou détachés de manière à lutter contre le dumping social et la concurrence déloyale qu'induit la fraude transfrontalière. Ces contrôles sont pour la plupart confiés aux cellules spécialisées du Contrôle des lois sociales qui ont développé une méthodologie de contrôle et une expertise spécifique en cette matière. En exécution de la directive 96/71, l'échange d'informations entre les inspections du travail des pays membres restera une priorité.

Titres-services

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 avait 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.

Cependant, depuis la mise en place d'IMI fin 2011 (développé dans la partie 2, chapitre 11), le SPOC a été de moins en moins utilisé en 2012. Les échanges d'informations se font principalement via IMI

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 2012 (voir statistiques IMI dans le chapitre 11).

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

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

Du côté belge, la Direction générale du contrôle du bien-être au travail et l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale sont également concernées par cet accord de partenariat avec le service d'Inspection du travail polonais « Państwowa Inspekcja Pracy » (PIP). En effet les compétences de nos collègues polonais ne comprennent pas seulement le contrôle des conditions de travail et de rémunération et de régularité de l'emploi, mais s'étendent aussi à la sécurité et à l'hygiène des lieux de travail, et au droit aux vacances annuelles rémunérées.

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

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

Accord belgo-luxembourgeois

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

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

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

Accord Belgo-portugais

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

Accord franco-belge

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

Pour approfondir cette coopération instaurée par la directive, un arrangement de coopération administrative en matière de lutte contre le travail illégal a été conclu le 9 mai 2003 entre le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour la Belgique et les Ministères de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Agriculture, de la Pêche et des Affaires rurales, et de l'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 contact, ils assurent la liaison entre les collègues des deux pays.

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

En avril 2010, trois régions ont été constituées :

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

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

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

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

On distingue actuellement trois types de réunions :

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

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

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

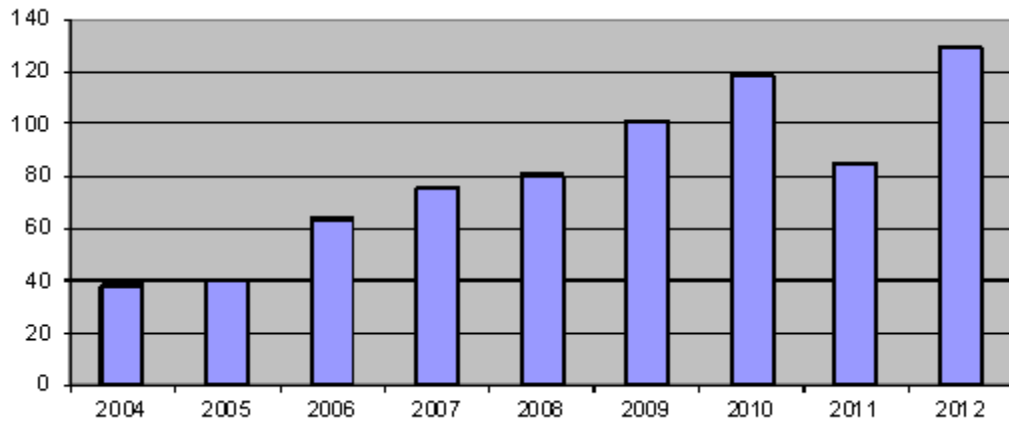
Le groupe de travail a élaboré un outil d'échange appelé : fiche de liaison.

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

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

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

Depuis 2004, le nombre de fiches échangées avait augmenté progressivement. En 2012, 125 fiches de liaison ont été comptabilisées.



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

On constate que de nombreux pv ont été dressés grâce aux fiches de liaison, certains dossiers transmis aux services compétents. Les résultats de l'année 2012 seront connus en 2013.

En 2012, 9 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.

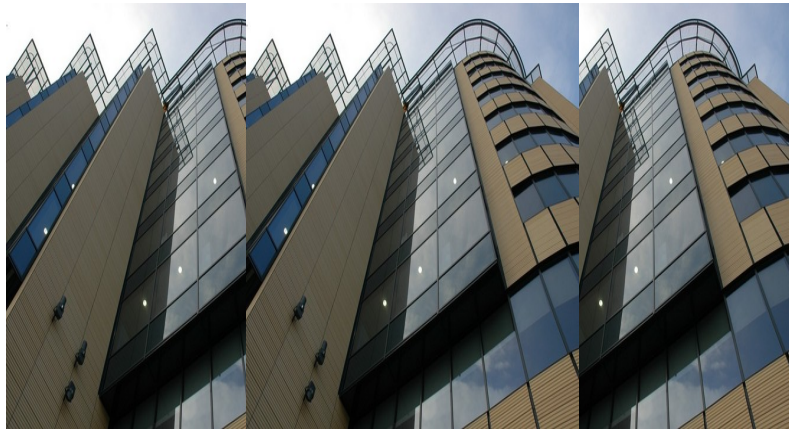
Après le succès des deux contrôles organisés en 2011, deux contrôles communs tripartite ont été organisés entre les 3 services d'inspection du travail belge, française et luxembourgeoise, un en France et l'autre au Luxembourg.

En 2012, deux fiches de comparaison des législations belges et françaises ont été validées par le Comité de pilotage :

- Prêt illicite de main d'œuvre / mise à disposition de travailleurs
- Chômage total et partiel/ chômage complet et temporaire



Activités Spécifiques



Deuxième partie

DEUXIEME PARTIE :

Activités spécifiques

Chapitre 1 : Le travail des enfants

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

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

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

En 2012, le nombre de demandes de dérogation individuelle introduites a été de 495. Chaque autorisation 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	170	35%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	234	47%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	74	15%
Sessions de photos à des fins publicitaires	6	1%
Défilés de mode	11	2%
TOTAL	495	100%

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

Nature de l'activité	Tranche d'âge			Total
	0⇒6 ans	7⇒11 ans	12⇒15 ans	
Activités artistiques	54	443	436	933
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	423	1151	778	2352
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	105	120	29	254
Sessions de photos à des fins publicitaires	11	3	-	14
Défilés de mode	252	312	140	704
TOTAL	845	2029	1383	4257

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	88	2182	2513	4783
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	578	2009	1599	4186
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	129	144	36	309
Sessions de photos à des fins publicitaires	11	3	-	14
Défilés de mode	261	315	141	717
TOTAL	1067	4653	4289	10009

Sur ces 10.009 journées, 1983 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	2	459	571	1032
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	35	503	369	907
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	5	36	3	44
TOTAL	42	577	943	1983

Pour l'année 2012 comme pour les années précédentes, la majorité des dérogations individuelles concerne toujours trois secteurs : les activités artistiques (35%), les prises de vue et de son sans but publicitaire (47%), et les prises de vue et de son réalisées à des fins publicitaires (15%). Ces trois secteurs représentent pour l'année 2012, 97% du total des autorisations accordées et 93% du nombre total de journées d'activité autorisés.

Par enfant, le nombre moyen de jours de prestation a été de 5 jours environ pour les activités artistiques (représentations théâtrales, chœurs, opéra) et 1,5 jour environ pour les enregistrements audiovisuels.

La moyenne du nombre de journées autorisées pour les enfants de moins de 7 ans se situe aux environs de 10% du nombre total de journées. Le pourcentage restant se répartit entre environ 47% pour les enfants de 7 à 11 ans, et 43% pour les enfants de 12 ans et plus.

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

Le pourcentage du nombre de journées d'activité autorisée nécessitant une absence scolaire a été de 19,8% (pour 11% en 2011 et 14% en 2009). La majorité des journées d'activité qui ont entraîné absence scolaire a concerné, comme les années précédentes, des activités artistiques (environ 52%) ainsi que des enregistrements audiovisuels non-publicitaires (environ 46%).

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

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

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

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

Chapitre 2 : L'occupation des étudiants

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Au cours du 3^{ème} trimestre 2012, l'O.N.S.S. a enregistré l'occupation de 420.453 étudiants dont 225.848 femmes et 194.605 hommes. .

Chapitre 3 : Le règlement de travail

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

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

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

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

3.1. Etablissement du règlement de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En 2012, les districts du Contrôle des lois sociales ont enregistré **19.416** 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 **277** reprises pour exercer sa mission de conciliation en matière d'établissement ou de modifications du règlement de travail.

3.2. Mesures de publicité

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

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

Chapitre 4 : Transport de choses et de personnes

4.1. 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.

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

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

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

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

4.1.2. Mission

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

1° Soutien, aide logistique et formation

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

2° Actions préventives

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

3° Participation à la coordination du plan d'action

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

4.2. 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 2012. 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 2012.

4.3. Contrôles et résultats

4.3.1. 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 ».

4.3.1.1. 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.

4.3.1.2. 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.

4.3.1.3. 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.

4.3.1.4. Evolution des contrôles

La délocalisation entraîne des contrôles approfondis pour lesquels une nouvelle méthodologie a été développée, demandant encore plus de coopération nationale et internationale.

L'investissement dans ce genre de contrôles pour lutter contre ces phénomènes qui menacent au plus haut degré les intérêts du secteur est incompatible avec un certain nombre de contrôles routiers « style plan d'action ». Néanmoins, le Contrôle des lois sociales reste engagé dans la politique nationale qui est l'émanation de plusieurs décisions gouvernementales. Cependant, l'effectif n'est pas adapté aux nouveaux défis.

4.3.1.5. Dossiers « mammoth »

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 « mammoth ».

4.3.2. 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

4.3.3. 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 le nombre de faillites a augmenté de manière importante. Durant le dernier semestre de 2012 ce nombre est en augmentation de 7,6% par rapport à la même période en 2011.

4.3.4. Résultats

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

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

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

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

Tableau 1: Missions effectuées

Type de mission	Détail	Nombre
Plaintes		55
Demandes de renseignements		49
Autres enquêtes	à l'initiative du CLS	20
	dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	17
	à la demande d'autres services	512
	autres	2
Total		655

Tableau 2: Constatations

Constatations	Nombre
Avertissement	127
Régularisation	174
Pro Justitia	63
Pas d'irrégularité	485
Clôture	283
Clôture défavorable	8
Transmis	66
Constat par un autre service	2
Renseignements et conseils	22
Total	1.230

Tableau 3: Irrégularités par loi

Législation	Nombre
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	28
Protection de la rémunération	27
Jours fériés	11
Repos du dimanche	2
Durée du travail	19
Nouveaux régimes de travail	3
Travail à temps partiel	1
Règlement de travail	18
Règlement CEE 3820/85	23
Règlement CEE 3821/85	22
Sécurité sociales	59
CCT conclues au sein d'une CP	60
Documents sociaux	84
Inspection du travail	3
Total	364

Tableau 4: Suites données aux constatations

Suites données	Nombre	Montant régul	Montant PJ
Avertissement	127	0	0
Régularisations	174	581.554	0
Pro Justitia	64	0	291.831
Total	364	581.554	291.831

Tableau 5 : Régularisations pécuniaires

Lois	Nombre	Montants	Nombre de travailleurs régularisés
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	0	0	0
Contrats de travail	1	357	1
Protection de la rémunération	17	57.520	43
Jours fériés	8	6.999	40
Loi sur le travail	2	1.133	5
Repos du dimanche	1	340	1
Durée du travail	8	45.763	51
Nouveaux régimes de travail	2	17.248	19
Travail à temps partiel	1	60	1
Règlement de travail	0	0	0
CG00	0	0	0
Limosa	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	0	0	0
Règlement CEE 3821/85	0	0	0
Sécurité sociale	59	372.890	242
Loi sur les CCT et CP	0	0	0
CCT conclues au sein d'une CP	30	78.034	154
Documents sociaux	0	0	0
Inspection du travail	0	0	0
ZA	0	1.210	1
Total	130	581.554	558

Tableau 6 : Pro justitia par loi

Lois	Nombre PJ	Montants PJ	Nombre de travailleurs PJ
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	0	0	0
Contrats de travail	0	0	0
Protection de la rémunération	3	3.625	19
Jours fériés	3	186	42
Loi sur le travail	0	0	0
Repos du dimanche	0	0	0
Durée du travail	5	50.679	40
Nouveaux régimes de travail	0	0	0
Travail à temps partiel	0	0	0
Règlement de travail	0	0	0
CG00	0	0	0
Limosa	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	0	0	
Règlement CEE 3821/85	9	0	8
Sécurité sociale	0	0	0
Loi sur les CCT et CP	0	0	0
CCT conclues au sein d'une CP	10	142.939	106
Documents sociaux	31	94.402	154
Inspection du travail	2	0	1
ZA	0	0	0
Total	63	291.831	370

Tableau 7: Détail des visites

Types de visite	Nombre
Contrôle imposé	236
Contrôle ordinaire	491
Contrôle sans constat. d'irrégularité	26
Visite de renseignement	16
Visite infructueuse	23
Visite d'assistance	18
Total	810

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	220	378	6.531	20	22	0	119	105	766
Malines	195	763	72.705	34	93	7.852	67	121	13.713
Total	415	1.141	79.236	54	115	7.852	186	226	14.479

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	259	150	7.857
Transport de choses	1.463	1.303	82.790
Autres	255	3.303	2.783
Total	1.977	4.756	93.430

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	13	1	0	14
Temps de conduite sur deux semaines	2	0	0	2
Interruption du temps de conduite	5	0	0	5
Temps de repos journalier	5	0	0	5
Temps de repos hebdomadaire	3	0	0	3
Autres	3	0	1	4
Installation, utilisation, réparation de l'appareil	4	0	0	4
Mauvaise utilisation de l'appareil	16	0	0	16
Tenue irrégulière des feuilles d'enregistrement	8	2	4	14
Conservation des feuilles pendant un an	5	3	2	10
Conservation des feuilles à bord du véhicule	0	2	0	2
Autres	3	0	5	8
Total	67	8	12	87

Chapitre 5 : La modernisation de la sécurité sociale

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

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

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

Chapitre 6 : La lutte contre la traite des êtres humains

6.1. Cadre général et protocole de collaboration

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

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

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

Ce protocole s'est poursuivi en 2012 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 2012, les actions « TEH » continuent à être organisées à la même fréquence, c'est-à-dire une fois par mois et dans chaque arrondissement judiciaire (une action peut cependant consister en plusieurs contrôles et être effectuée au sein de plusieurs arrondissements).

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

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

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

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

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

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

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

6.2. Résultats

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

Années	Pro Justitia		Rapports pénaux		Total travailleurs étrangers en infraction (Pro justitia + Rapports pénaux)
	Total infractions	Total travailleurs étrangers en infraction	Total infractions	Total travailleurs étrangers en infraction	
2009	1736	2606	59	199	2805
2010	1832	2684	85	964	3648
2011	1676	2628	63	223	2851
2012	1597	2961	66	189	3150

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

Secteurs d'activité	2010	2011	2012
Agriculture et horticulture	51	189	108
Industrie alimentaire	55	72	11
travail des métaux	28	4	2
Construction	333	424	348
Garages	78	84	71
Commerce de gros	34	61	52
Commerce de détail	233	466	255
Horeca	525	610	414
Transport terrestre	15	14	29
Télécommunication	17	23	10
Activité de nettoyage	829	133	24
Activités sportives, récréatives et loisirs	16	21	4
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	36	12	3
Autre	171	242	255
Indéterminé	1227	496	1464
TOTAL	3648	2851	3150

Chapitre 7 : Cellule organisation professionnelle

7.1. Considérations générales

7.1.1. 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.

Fin 2012, le service comptait 8 fonctionnaires :

- quatre inspecteurs néerlandophones ;
- deux inspecteurs francophones (un inspecteur a été pensionné au 1^{er} novembre 2012) ;
- deux membres du personnel administratif qui assurent le planning et le suivi des contrôles.

7.1.2. 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 ».

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 dispositions légales. Le contrôle comprend aussi la vérification des rapports du conseil d'entreprise, ce qui permet une évaluation de son fonctionnement général.

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.

7.1.3. 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.

7.1.4. 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.

7.2. Nombre de contrôles effectués

7.2.1. Dans les entreprises avec conseil d'entreprise

Evolution du nombre de contrôles	
2008	1.209
2009	927
2010	803
2011	887
2012	988

7.2.2. Dans les entreprises avec CPPT

Evolution du nombre de contrôles	
2009	285
2010	426
2011	257
2012	83

7.3. Nombre de conseils d'entreprises

Au 31 décembre 2012, la cellule Organisation professionnelle dénombrait **3.356** unités techniques d'exploitation (UTE) ayant un conseil d'entreprise.

<i>par région</i>	décembre 2012		CE existants		CE nouveaux	12/2011	12/2010	12/2009	12/2008
	tous les CE		+ 100	- 100					
Région bruxelloise	521	15,5 %	424	31	66	502	512	519	532
Région flamande	2006	59,8 %	1575	198	233	1869	1882	1888	1906
Région wallonne	829	24,7 %	676	60	93	791	793	800	806
	3356		2675	289	392	3162	3187	3207	3244

Par rapport à la fin de l'année 2011, le nombre d'UTE a augmenté de 194 unités. On compte également 112 conseils d'entreprise de plus qu'à la fin de l'année 2008 après les élections sociales de la même année.

Les entreprises qui ont institué pour la première fois un conseil d'entreprise après les élections sociales de 2012, sont reprises dans la rubrique « CE nouveaux ». 392 nouveaux conseils d'entreprise ont été installés après les élections sociales de 2012 (417 nouveaux CE avaient été institués après les élections sociales de 2008).

<i>par taille</i>	12/2012		CE existants		CE nouveaux	12/2011	12/2010	12/2009	12/2008
	Tous CE		+ 100	- 100					
1 – 99	341	10,2 %	47	269	25	350	338	313	308
100 – 199	1313	39,1 %	1023	19	271	1216	1248	1289	1324
200 – 499	1124	33,5 %	1047	1	76	1035	1047	1067	1074
500 – 999	357	10,6 %	340	0	16	343	339	338	340
1000 et plus	221	6,6 %	218	0	4	218	215	200	198
	3356		2675	289	392	3162	3187	3207	3244

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

7.4. Contrôles et résultats

7.4.1. Nombres de contrôles effectués

Le nombre de contrôles effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012 dans les entreprises ayant un conseil d'entreprise, a été de 988.

161 contrôles ont été effectués dans des entreprises qui ont installé pour la première fois un conseil d'entreprise après les élections sociales de 2008. Le contrôle des entreprises dans lesquelles un conseil d'entreprise a été installé pour la première fois après les élections sociales de mai 2012 débiteront en 2013

<i>par région</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	1 ^{ère} élection en 2008	nombre de CE au 31/12/2012
Région bruxelloise	141	27,1%	121	20	521
Région flamande	561	28,0%	470	91	2006
Région wallonne	286	34,5%	236	50	829
	988	29,4%	827	161	3356

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	1 ^{ère} élection en 2008	nombre de CE au 31/12/2012
1 – 99	119	34,9%	98	21	341
100 – 199	349	26,6%	265	84	1313
200 – 499	335	29,8%	297	38	1124
500 – 999	128	35,9%	114	14	357
1000 et plus	57	25,8%	53	4	221
	988	29,4%	827	161	3356

Ces contrôles peuvent être répartis comme suit suivant leur nature (voir points 7.1.2. à 8.1.4.) :

-	contrôles préventifs "imposés"	922
-	contrôles préventifs "d'initiative"	22
-	plaintes	18
-	demandes d'informations ou d'avis	28

7.4.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle

Le but poursuivi est que chaque entreprise ayant un conseil d'entreprise fasse l'objet d'au moins un contrôle durant la période de quatre ans comprise entre deux élections sociales.

Les élections sociales de 2012 ont conduit à l'installation de 3356 conseils d'entreprise :

- 392 nouveaux conseils d'entreprise
- dans 2964 entreprises, le conseil d'entreprise existant a été réinstallé.

Le tableau suivant fournit un aperçu de ces conseils d'entreprise existants selon l'année de la dernière visite effectuée. Il apparaît de ce tableau que 97,8% des conseils d'entreprise ont été contrôlés durant la période de 1^{er} janvier 2008 au 30 juin 2012.

65 entreprises n'ont pas été contrôlées durant la période écoulée entre les deux dernières élections sociales :

- 53 entreprises ont été visitées dans la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2008,
- 12 entreprises ont été visitées pour la dernière fois en 2007.

par région	nombre de CE	visités entre le 1er juillet 2008 et le 30 juin 2012						pas visités		
		2008/2	2009	2010	2011	2012/1	total	2007	2008/1	
Région bruxelloise	455	30	93	123	137	69	452	99,3%	0	3
Région flamande	1773	150	368	415	486	296	1715	96,7%	12	46
Région wallonne	736	15	144	198	220	155	732	99,5%	0	4
	2964	195	605	736	843	520	2899	97,8%	12	53

par taille	nombre de CE	visités entre le 1er juillet 2008 et le 30 juin 2012						pas visités		
		2008/2	2009	2010	2011	2012/1	total	2007	2008/1	
1 – 99	316	18	57	80	89	60	304	96,2%	3	9
100 – 199	1042	54	235	269	283	184	1025	98,4%	4	13
200 – 499	1048	69	213	258	300	187	1027	98,0%	1	20
500 – 999	341	33	64	65	106	64	332	97,4%	2	7
1000 et plus	217	21	36	64	65	25	211	97,2%	2	4
	2964	195	605	736	843	520	2899	97,8%	12	53

7.4.3. Nombre de visites

Pour les 988 entreprises contrôlées, il a été procédé à 1105 visites. 108 entreprises ont fait l'objet de plusieurs visites dans le cadre du même contrôle. Ces contrôles supplémentaires ont été effectués entre autres du fait que des observations formulées sont restées sans réaction ou pour contrôler le contenu d'informations complémentaires. 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 délégués des travailleurs au conseil d'entreprise.

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

7.5.1. Considérations générales

Evolution des résultats des contrôles de 2007 à 2012

	EFI en ordre		pas en ordre		nombre de contrôles
2007	759	62,8%	450	37,2%	1209
2008	770	69,9%	348	31,1%	1118
2009	542	63,2%	315	36,8%	857
2010	574	76,4%	177	23,6%	751
2011	608	71,4%	243	28,6%	851
2012	616	65,5%	324	34,5%	940

Résultats des contrôles en 2012

988 contrôles ont été effectués en 2012. Dans 48 dossiers, le contrôle s'est limité à un certain nombre de problèmes spécifiques relatifs aux compétences du conseil d'entreprise. Ont été visés entre autres :

- les plaintes portant sur des points bien déterminés ;
- les demandes d'information et d'avis (par exemple sur le contenu de l'information de base) ;

- l'assistance aux réunions du conseil d'entreprise ;
- l'intervention en cas de désaccord sur le contenu du règlement d'ordre intérieur (par exemple sur la tenue des réunions préparatoires : les membres suppléants peuvent-ils y participer, et combien de temps peut-on y consacrer ?) ;
- les informations données sur le fonctionnement et les compétences du conseil d'entreprise ;
- l'intervention en cas de désaccord sur le contenu du rapport du conseil d'entreprise ;
- le contrôle effectué suite à l'annonce d'une restructuration.

Sont également commentés dans ce chapitre les résultats des contrôles effectués dans les 940 entreprises restantes. Dans celles-ci il a été procédé au contrôle de l'ensemble du fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 616 entreprises (soit 65,5%), 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 répondait aux exigences de l'arrêté royal de 1973 ;
- les modalités prescrites ont été respectées :
 - discussion et communication des documents ont été effectuées dans les délais légaux ;
 - l'information de base ou l'information annuelle ont été discutées lors d'une réunion spéciale, qui a réservé un temps suffisant 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 telle manière que les membres du conseil d'entreprise puissent informer les travailleurs en respectant le devoir de discrétion requis.

	nombre de contrôles	observations		en ordre	
CE existants	783	263	33,6%	520	66,4%
1 ^{ère} élection en 2008	157	61	38,9%	96	61,1%
	940	324	34,5%	616	65,5%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	observations		en ordre	
Région bruxelloise	127	53	41,7%	74	58,3%
Région flamande	545	217	39,8%	328	60,2%
Région wallonne	268	54	20,1%	214	79,9%
	940	324	34,5%	616	65,5%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	Observations		en ordre	
1 – 99	114	45	39,5%	69	60,5%
100 – 199	338	117	34,6%	221	65,4%
200 – 499	321	116	36,1%	205	63,9%
500 – 999	117	32	27,4%	85	72,6%
1000 et plus	50	14	28,0%	36	72,0%
	940	324	34,5%	616	65,5%

7.5.2. L'information de base

758 entreprises ont été contrôlées pour la première fois depuis les élections sociales de 2008. Le contenu de l'information de base y a été vérifié. Dans 182 entreprises l'information de base avait déjà été vérifiée lors d'un contrôle précédent.

Dans 606 entreprises (soit **79,9%**) on a constaté que l'information de base répondait 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 a été consacré à la discussion.

Evolution de 2008 à 2012

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2008	385	313	81,3%	72	18,7%	29	333	23	332	24
2009	857	662	77,2%	195	22,8%	49	724	84	724	84
2010	748	672	89,8%	76	10,2%	11	710	27	694	43
2011	797	709	89,0%	88	11,0%	17	738	42	747	33
2012	759	606	79,9%	153	20,1%	29	638	46	644	85

Des lacunes dans l'information de base ont été constatées dans 153 (soit 20,1%) des 758 entreprises contrôlées.

AUCUNE INFORMATION : dans 29 entreprises, aucune information de base n'avait encore été communiquée au conseil d'entreprise.

CONTENU : dans 46 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information de base.

CONDITIONS DE FORME : dans 85 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	646	24	3,7%	580	89,8%	42	6,5%
1 ^{ère} élection en 2008	112	5	4,5%	103	92,3%	4	3,6%
	758	29	3,8%	683	90,1%	46	6,1%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				contenu		nombre de contrôles	
Région bruxelloise	92	4	4,3%	82	89,1%	6	6,5%
Région flamande	513	20	3,9%	460	89,7%	33	6,4%
Région wallonne	153	5	3,3%	141	92,2%	7	4,6%
	758	29	3,8%	683	90,1%	46	6,1%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				contenu			
1 – 99	93	10	10,8%	79	84,9%	4	4,3%
100 – 199	254	10	3,9%	228	89,8%	16	6,3%
200 – 499	268	7	2,6%	242	90,3%	19	7,1%
500 – 999	101	1	1,0%	95	94,1%	5	5,0%
1000 et plus	42	1	2,4 %	39	92,9%	2	4,8%
	758	29	3,8%	683	90,1%	46	6,1%

Dans 90,1% des entreprises, l'information de base a été effectuée de manière complète.

Dans 29 entreprises, le conseil d'entreprise n'avait encore reçu aucune nouvelle information de base après les élections de mai 2008.

Dans 46 entreprises certains éléments de l'information de base manquaient :

- dans 31 entreprises : un seul élément de l'information de base manquait :
 - art. 10 : ventilation des rémunérations du personnel de direction (12 entreprises concernées) ;
 - pas d'information ou information incomplète sur l'entité économique et financière à laquelle appartient l'entreprise (9 entreprises concernées) ;
 - pas d'informations sur certaines sociétés appartenant à l'unité technique d'exploitation (3 entreprises) ;
 - art. 8 : pas de comparaison des comptes annuels sur 5 ans (2 entreprises concernées) ;
 - information insuffisante au niveau de l'unité technique d'exploitation, appartenant à une entité juridique plus vaste (1 dossier) ;
 - art. 6,1 et 6,2 : aucune information sur les concurrents (1 dossier) ;
 - art. 9,1 : pas d'information sur la méthode suivie pour l'établissement du budget (1 dossier)
 - art. 11 : information insuffisante sur les perspectives d'avenir (1 dossier) ;
 - art. 5,2 : pas de copie des statuts (1 dossier).

- dans 15 entreprises : plusieurs points manquaient dans l'information de base, principalement les éléments suivants :
 - art. 10 : ventilation des frais de personnel (7 cas) ;
 - information sur le groupe auquel l'entreprise appartient (5 cas) ;
 - art. 6,8 & 9.3 : prix de revient et de vente et structure des coûts (5 cas) ;
 - art. 11 : information insuffisante sur les perspectives d'avenir (4 cas) ;
 - art. 6,1 : information sur les concurrents (3 cas) ;
 - art. 7,1 : information sur la production (3 cas) ;
 - art. 14,1 : organigramme (ou mise à jour de l'organigramme) (3 cas) ;
 - art. 5,2 : copie des statuts et de leurs modifications (3 cas) ;
 - information de base sur des sociétés appartenant à l'unité technique d'exploitation (2 cas) ;
 - art. 8,2 : analyse de la structure financière (2 cas) ;
 - art. 5,4 : information sur les moyens de financement (2 cas) ;
 - art. 5.5 : conventions et accords importants (2 cas) ;
 - art. 6,2 : possibilités et difficultés en matière de concurrence (2 cas) ;
 - art. 12 : informations relatives à la recherche scientifique
 - art. 13 : aides publiques.

Conditions de forme de l'information de base

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	646	24	3,7%	549	85,0%	73	11,3%
1 ^{ère} élection en 2008	112	5	4,5%	95	84,8%	12	10,7%
	758	29	3,8%	644	85,0%	85	11,2%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	92	4	4,3%	71	77,2%	17	18,5%
Région flamande	513	20	3,9%	440	85,8%	53	10,3%
Région wallonne	153	5	3,3%	133	86,9%	15	9,8%
	758	29	3,8%	644	85,0%	85	11,2%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	93	10	10,8%	76	81,7%	7	7,5%
100 – 199	254	10	3,9%	218	85,8%	26	10,2%
200 – 499	268	7	2,6%	222	82,8%	39	14,6%
500 – 999	101	1	1,0%	90	89,1%	10	9,9%
1000 et plus	42	1	2,4%	38	90,5%	3	7,1%
	758	29	3,8%	644	85,0%	85	11,2%

Dans **85 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 : 16 entreprises
- information discutée au cours d'une réunion ordinaire du conseil d'entreprise ou temps consacré à la discussion insuffisant : 39
- information de base non communiquée dans les 2 mois suivant les élections sociales : 19
- documents non transmis 15 jours avant la réunion : 5
- discussion plus de 2 mois après communication des documents : 2
- plusieurs modalités ne sont pas respectées :
 - pas de réunion spéciale du CE et documents non transmis à temps : 2
 - pas de réunion spéciale du CE et plus de 2 mois après transmission des documents. 2

7.5.3. L'information annuelle

Dans 741 entreprises contrôlées (soit **78,8%**), 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 199 (soit 21,2%) des 940 entreprises contrôlées.

Evolution de 2008 à 2012

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2008	1118	900	80,5%	218	19,5%	11	946	161	1042	65
2009	554	466	84,1%	88	15,9%	11	490	53	509	34
2010	751	635	84,6%	116	15,4%	6	677	68	687	58
2011	851	712	83,7%	139	16,3%	10	766	75	779	62
2012	940	741	78,8%	199	21,2%	20	805	115	838	82

AUCUNE INFORMATION : dans 20 entreprises, aucune information annuelle n'avait été communiquée.

CONTENU : dans 115 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information.

CONDITIONS DE FORME : dans 82 entreprises, les conditions de forme n'avaient pas été totalement respectées.

Contenu de l'information annuelle

Dans 85,5% des entreprises le contenu de l'information annuelle était complet.

Dans **20 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 **115 entreprises**, l'information annuelle était incomplète.

	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	783	16	2,0%	671	85,7%	96	12,3%
1 ^{ère} élection en 2008	157	4	2,5%	134	85,4%	19	12,1%
	940	20	2,1%	805	85,6%	115	12,2%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	127	1	0,8%	109	85,8%	17	13,4%
Région flamande	545	10	1,8%	453	83,1%	82	15,0%
Région wallonne	268	9	3,4%	243	90,7%	16	6,0%
	940	20	2,1%	805	85,6%	115	12,2%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	114	9	7,9%	88	77,2%	17	14,9%
100 – 199	338	7	2,1%	289	85,5%	42	12,4%
200 – 499	321	4	1,2%	276	86,0%	41	12,8%
500 – 999	117	0	0 %	106	90,6%	11	9,4%
1000 et plus	50	0	0 %	46	92,0%	4	8,0%
	940	20	2,1%	805	85,6%	115	12,2%

On trouvera dans le tableau qui suit un aperçu de la nature des manquements constatés dans **115 entreprises**.

		COL. A comptes annuels	COLONNE B information de base			COL. C niveau	COL. D	TOTAL
		seulement observat. sur les comptes annuels	un seul élément de l'info de base manque	plusieurs éléments de l'info de base man- quant	la mise à jour de l'info de base manque	unique- ment observa- tion au niveau info	plusieurs observa- tions	par infraction
115 entreprises selon la nature des observations :		15	26	12	29	21	12	
Comptes annuels	bilan	13					1	14
	comptes de résultats	12					1	13 (4)
	commentaire	13					1	14
	bilan social	2					2	4
	rapport du conseil d'administration	1						
	rapport du commissaire	1						
	consolidation art. 17						2	2
Info de base	pas de mise à jour				29		4	33 (1)
	art.5		1	5				7 (7)
	art.6		4	3			1	8 (6)
	art.7			3			2	5
	art.8		3	1				4
	art.9		1	1			1	3
	art.10		13	5			4	22 (2)
	art.11		1	5			2	6 (8)
	art.12			1				1
	art.13						1	
	art.14 (organigramme)		4	6				10 (5)
Niveau	groupe (a)					10	6	16 (3)
	consolidation art. 21 (b)					9	1	10 (5)
	UTE (c)					1	1	2
	pas toutes les entreprises (d)					4	1	5

Niveaux

- (a) groupe : pas d'information fournie au sujet de l'entité à laquelle appartient l'entreprise
(b) consolidation : les comptes annuels consolidés de l'entreprise dans laquelle a été intégrée l'entreprise concernée manquant (application art. 21)
(c) UTE : information insuffisante au niveau de l'unité technique d'exploitation
(d) pas toutes les entreprises : pas d'information fournie au sujet de toutes les sociétés constituant ensemble une unité technique d'exploitation.

Explication du tableau

COLONNE A

Dans 15 entreprises, des observations ont été formulées quant au contenu des comptes annuels :

- dans 13 entreprises le bilan, les comptes de résultats ou le commentaire étaient incomplets et n'étaient pas établis suivant le schéma prescrit (dans 1 entreprise manquaient en outre les rapports du conseil d'administration et du commissaire) ;
- dans 2 entreprises le bilan social n'a pas été établi ou n'a pas été transmis au conseil d'entreprise.

COLONNE B

Dans 67 entreprises, les comptes annuels ont été transmis correctement mais certains éléments de l'information de base manquaient :

- dans 29 entreprises l'information de base n'avait pas été mise à jour ;
- dans 26 entreprises un élément de l'information de base n'avait pas été mis à jour, ou l'avait été de manière insuffisante ;
- dans 12 entreprises manquaient plusieurs éléments de l'information de base.

COLONNE C

Dans 21 entreprises l'information n'a pas été communiquée à chaque niveau « ad hoc » (application de l'article 1) :

- dans 10 entreprises, aucune information n'a été transmise concernant l'entité à laquelle appartient l'entreprise ;
- dans 9 entreprises les comptes consolidés intégrés n'ont pas été communiqués (article 21) ;
- dans 4 entreprises manquait l'information sur des sociétés qui appartiennent néanmoins à l'unité technique d'exploitation.

COLONNE D

Dans 12 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 et un classement suivant le nombre d'infractions par élément d'information. Les éléments faisant 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'individualiser les données (article 10) ;
- 3) pas d'informations ou information insuffisante sur l'entité économique ou financière ;
- 4) comptes annuels insuffisants ou non établis selon la forme prescrite ;
- 5) - l'organigramme n'a pas été mis à jour ou n'est pas suffisamment détaillé (article 14)
- les comptes annuels consolidés du groupe n'ont pas été communiqués (article 21)
- 6) informations insuffisantes sur la position concurrentielle (article 6) ;
- 7) informations insuffisantes sur les moyens de financement et les conventions et accords (article 5,4) ;
- 8) pas d'informations ou informations insuffisantes sur les programme et perspectives d'avenir (article 11).

Conditions de forme de l'information annuelle

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	783	16	2,0%	703	89,8%	64	8,2%
1 ^{ère} élection en 2008	157	4	2,5%	135	86,0%	18	11,5%
	940	20	2,1%	838	89,1%	82	8,7%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	127	1	0,8%	112	88,2%	14	11,0%
Région flamande	545	10	1,8%	479	87,9%	56	10,3%
Région wallonne	268	9	3,4%	247	92,2%	12	4,5%
	940	20	2,1%	838	89,1%	82	8,7%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	114	9	7,9%	98	86,0%	7	6,1%
100 – 199	338	7	2,1%	302	89,3%	29	8,6%
200 – 499	321	4	1,2%	283	88,2%	34	10,6%
500 – 999	117	0	0 %	107	91,5%	10	8,5%
1000 et plus	50	0	0 %	48	96,0%	2	4,0%
	940	20	2,1%	838	89,1%	82	8,7%

Dans **82 entreprises**, les modalités prescrites pour la communication et la discussion de l'information annuelle n'ont pas été respectées.

	conditions de forme			
	en ordre		pas en ordre	
Documents transmis 15 jours avant la réunion	900	97,8%	20	2,2%
Discussion dans les 3 mois ou avant l'assemblée générale	875	95,1%	45	4,9%
Information annuelle discutée lors d'un CE spécial	884	96,1%	36	3,9%
Temps nécessaire consacré à la discussion	912	99,1%	8	0,9%

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

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

Dans 143 entreprises (soit 15,21%) ces documents n'ont pas été transmis au conseil d'entreprise.

Remarque : dans l'évaluation générale figurant au chapitre 9.9 il n'est pas tenu compte de ces constatations.

Document Trillium communiqué	797
Trillium NON communiqué	143 (ou 15,21%)

7.5.4. L'information périodique

Dans 847 entreprises, sur un total de 940 entreprises contrôlées, soit 90,1%, on a constaté que l'information périodique a été communiquée et discutée de manière correcte, et satisfaisait aux exigences de contenu et de forme :

- CONTENU - l'information périodique permet de suivre l'évolution des affaires à court terme dans l'entreprise ; elle a été communiquée par écrit, et contenait au moins les éléments suivants :
- renseignements sur l'activité économique ;
 - données financières ;
 - données sociales ;
 - comparaison budgétaire et/ou par rapport à une période précédente.
- FORME - l'information est transmise régulièrement, et ce au moins tous les trois mois ;
- un temps suffisant est consacré à la discussion.

Evolution de 2008 à 2012

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2008	1118	947	84,7%	171	15,3%	62	983	73	1014	42
2009	857	673	78,5%	184	21,5%	96	693	68	738	23
2010	751	658	87,6%	93	12,4%	32	683	36	694	25
2011	851	758	89,1%	93	10,9%	50	742	59	779	22
2012	940	847	90,1%	93	9,9%	54	823	63	849	37

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

AUCUNE INFORMATION : dans 54 entreprises, aucune information périodique n'avait été communiquée.

CONTENU : dans 823 entreprises (ou 87,6%), une information périodique correcte a été communiquée au conseil d'entreprise. Dans 63 entreprises, des remarques ont été formulées sur le contenu de cette information.

CONDITIONS DE FORME : dans 37 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	783	40	5,1%	695	88,8%	48	6,1%
1 ^{ère} élection en 2008	157	14	8,9%	128	81,5%	15	9,6%
	940	54	5,7%	823	87,6%	63	6,7%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	127	11	8,7%	113	89,0%	3	2,4%
Région flamande	545	31	5,7%	460	84,4%	54	9,9%
Région wallonne	268	12	4,5%	250	93,4%	6	2,2%
	940	54	5,7%	823	87,6%	63	6,7%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	114	9	7,9%	97	85,1%	8	7,0%
100 – 199	338	25	7,4%	296	87,6%	17	5,0%
200 – 499	321	19	5,9%	276	86,0%	26	8,1%
500 – 999	117	0	0 %	108	92,3%	9	7,7%
1000 et plus	50	1	2,0%	46	92,0%	3	6,0%
	940	54	5,7%	823	87,6%	63	6,7%

Dans **54 entreprises**, aucune information périodique n'avait été communiquée.

Dans **63 entreprises**, l'inspection a dû insister pour que soient complétées les données de l'information périodique. :

- dans 32 entreprises, l'information périodique a été discutée, mais les membres n'ont pas reçu le résumé écrit ;
- dans les autres entreprises l'un ou l'autre des éléments ci-dessous manquaient ou étaient insuffisamment développés :
 - aucun renseignement financier (20 dossiers) ;
 - informations insuffisantes sur l'activité de l'entreprise (production, commandes, évolution des stocks, exécution des investissements planifiés, ...) (5 dossiers) ;
 - aucune information ou informations insuffisantes sur l'emploi (4 entreprises) ;
 - pas de comparaison avec les chiffres du budget ou avec la période précédente (13 dossiers).

Conditions de forme de l'information périodique

37 entreprises ont reçu un avertissement pour ne pas avoir respecté les délais fixés pour la communication et la discussion de l'information périodique :

- dans 20 entreprises l'information périodique n'avait pas été communiquée, ou avait été communiquée tardivement, aux membres du conseil d'entreprise ;
- dans 17 entreprises l'information est seulement communiquée de manière sporadique ou non structurée ; certaines entreprises ne communiquent l'information périodique que tous les six mois, alors que la réglementation prescrit que cette information doit l'être tous les trois mois.

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	783	40	5,1%	709	90,5%	34	4,3%
1 ^{ère} élection en 2008	157	14	8,9%	140	89,2%	3	1,9%
	940	54	5,7%	849	90,3%	37	3,9%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	127	11	8,7%	106	83,5%	10	7,9%
Région flamande	545	31	5,7%	495	90,8%	19	3,5%
Région wallonne	268	12	4,5%	248	92,5%	8	3,0%
	940	54	5,7%	849	90,3%	37	3,9%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	114	9	7,9%	101	88,6%	4	3,5%
100 – 199	338	25	7,4%	297	87,9%	16	4,7%
200 – 499	321	19	5,9%	291	90,7%	11	3,4%
500 – 999	117	0	0 %	114	97,4%	3	2,6%
1000 et plus	50	1	2,0%	46	92,0%	3	6,0%
	940	54	5,7%	849	90,3%	37	3,9%

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	127	11	8,7%	22	17,3%	94	74,0%
Région flamande	545	31	5,7%	18	3,3%	496	91,0%
Région wallonne	268	12	4,5%	41	15,3%	215	80,2%
	940	54	5,7%	81	8,6%	805	85,6%

7.5.5. 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.

6 entreprises ont reçu un avertissement pour ne pas avoir respecté leurs obligations en matière d'information occasionnelle. Les infractions peuvent se résumer comme suit au niveau de leur contenu :

- information occasionnelle transmise tardivement sur une cessation de la production ;
- information transmise tardivement au sujet d'un déménagement planifié de l'entreprise ;
- décision de fermeture d'une division communiquée d'abord au personnel concerné avant d'en informer le conseil d'entreprise ;
- pas d'information au sujet d'une vente des actions de l'entreprise (2 dossiers) ;
- information insuffisante sur une réorganisation de la production et la vente des bâtiments.

7.5.6. 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 **9 entreprises**, le caractère confidentiel de l'information a été invoqué en des termes revêtant une portée générale ou il a été demandé aux membres du conseil d'entreprise que la totalité de l'information soit traitée comme confidentielle. Dans ces entreprises, l'inspection est intervenue pour demander que soit retirée la mention « confidentiel » ou que soit établie une liste d'informations à caractère réellement confidentiel.

Information du personnel

Dans **6 entreprises**, des problèmes ont été signalés portant sur la manière dont le personnel de l'entreprise est informé :

- le rapport n'est ni diffusé ni affiché (3 dossiers) ;
- un important retard est constaté dans l'approbation, la signature et l'affichage des rapports ;
- le rapport est rédigé et diffusé uniquement en anglais.

7.6. Mission du réviseur d'entreprise

Un réviseur d'entreprises doit être désigné dans toute entreprise tenue d'instaurer un conseil d'entreprise, à l'exception des établissements d'enseignement subsidiés.

Evolution de 2008 à 2012

Le tableau ci-dessous fournit un aperçu des constatations effectuées lors des contrôles effectués de 2008 à 2012, portant sur la nomination et la mission du réviseur :

- nombre nombre d'entreprises qui doivent obligatoirement désigner un réviseur d'entreprises
- pas de réviseur entreprises qui n'ont pas désigné de réviseur
- procédure entreprises qui n'ont pas suivi la procédure de désignation ou de renouvellement de la désignation du réviseur d'entreprises
- pas présent entreprises dans lesquelles le réviseur n'était pas présent lors de la discussion de l'information
- certification entreprises dans lesquelles aucun rapport de certification n'a été transmis ou dans lesquelles le rapport n'a été transmis qu'après la discussion
- en ordre la procédure de désignation prescrite a été respectée, le réviseur était présent lors de la discussion de l'information et a transmis son rapport de certification au plus tard le jour de la discussion.

	nombre	pas de réviseur	procéd..	pas présent	certification		en ordre			
					aucun	après CE	oui		non	
2008	1023	5	6	18	33	3	976	95,4 %	47	4,6 %
2009	797	13	64	78	94	2	654	82,1 %	143	17,9 %
2010	684	6	10	14	12	9	640	93,6 %	44	7,4 %
2011	765	3	18	15	19	2	723	94,5 %	42	5,5 %
2012	860	8	22	25	34	0	796	92,6 %	64	7,4 %

En 2009 il avait été constaté qu'un grand nombre d'entreprises n'avaient pas suivi la procédure de nomination prescrite. Ceci concernait surtout de nouveaux conseils d'entreprise où un réviseur avait déjà été nommé antérieurement, et où une nouvelle nomination sur proposition du conseil d'entreprise ne doit intervenir qu'au moment du renouvellement du mandat en cours.

Entreprises avec réviseur – procédure de nomination

Le réviseur est nommé sur présentation du conseil d'entreprise, statuant à la majorité des voix émises par ses membres et à la majorité des voix émises par les membres nommés par les travailleurs.

860 des entreprises contrôlées sont tenues de désigner un réviseur d'entreprises.

Dans 8 entreprises aucun réviseur n'a été désigné, et dans 22 entreprises la procédure de désignation prescrite n'a pas été suivie.

	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur	entr. avec réviseur	procédure de nomination			
					respectée		pas respectée	
CE existants	783	70	8	705	688	97,6%	17	2,5%
1 ^{ère} élection 2008	157	10	0	147	142	96,6%	5	3,5%
	940	80	8	852	830	97,4%	22	2,7%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur	entr. avec réviseur	procédure de nomination			
					respectée		pas respectée	
Région bruxelloise	127	12	1	114	113	99,1%	1	0,9%
Région flamande	545	16	6	523	508	97,1%	15	3,0%
Région wallonne	268	52	1	215	209	97,2%	6	2,9%
	940	80	8	852	830	97,4%	22	2,7%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur	entr. avec réviseur	procédure de nomination			
					respectée		pas respectée	
1 – 99	114	1	5	108	104	96,3%	4	3,8%
100 – 199	338	47	2	289	277	95,8%	12	4,3%
200 – 499	321	31	1	289	285	98,6%	4	1,4%
500 – 999	117	1	0	116	115	99,1%	1	0,9%
1000 et plus	50	0	0	50	49	98,0%	1	2,0%
	940	80	8	852	830	97,4%	22	2,7%

Présence du réviseur

Dans la plupart des entreprises (97,1%), le réviseur était présent lors de la discussion de l'information annuelle. Il a été constaté en outre que dans 234 entreprises, le réviseur a également assisté 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	705	218	30,9%	487	69,1%	688	97,6%	17	2,4%
1 ^{ère} élection en 2008	147	16	10,9%	131	89,1%	139	94,6%	8	5,4%
	852	234	27,5%	618	72,5%	827	97,1%	25	2,9%

<i>par région</i>	entr. avec réviseur	présent à la réunion préparatoire				présent au CE			
		oui		non		oui		non	
Région bruxelloise	114	29	25,4%	85	74,6%	111	97,4%	3	2,6%
Région flamande	523	137	26,2%	386	73,8%	506	96,7%	17	3,3%
Région wallonne	215	68	31,6%	147	68,4%	210	97,7%	5	2,3%
	852	234	27,5%	618	72,5%	827	97,1%	25	2,9%

<i>par taille</i>	entr. avec réviseur	présent à la réunion préparatoire				présent au CE			
		oui		non		oui		non	
1 – 99	108	20	18,5%	88	81,5%	102	94,4%	6	5,6%
100 – 199	289	81	28,0%	208	72,0%	281	97,2%	8	2,8%
200 – 499	289	76	26,3%	213	73,7%	278	96,2%	11	3,8%
500 – 999	116	39	33,6%	77	66,4%	116	100 %	0	0 %
1000 et plus	50	18	36,0%	32	64,0%	50	100 %	0	0 %
	852	234	27,5%	618	72,5%	827	97,1%	25	2,9%

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

Dans 618 entreprises, les membres du conseil d'entreprise ont reçu le rapport avant la réunion.
Dans 200 entreprises, le rapport a été remis aux membres au cours de la réunion.

	entr. avec réviseur	pas de rapport	rapport de certification						
			avant le CE		durant le CE		après le CE		
CE existants	705	24	3,4%	537	76,2%	144	20,4%	0	0 %
1 ^{ère} élection en 2008	147	10	6,8%	81	55,1%	56	38,1%	0	0 %
	852	34	4,0%	618	72,5%	200	23,5%	0	0 %

<i>par région</i>	entr. avec réviseur	pas de rapport	rapport de certification						
			avant le CE		durant le CE		après le CE		
Région bruxelloise	114	2	1,8%	85	74,6%	27	23,7%	0	0 %
Région flamande	523	24	4,6%	369	70,6%	130	24,9%	0	0 %
Région wallonne	215	8	3,7%	164	76,3%	43	20,0%	0	0 %
	852	34	4,0%	618	72,5%	200	23,5%	0	0 %

<i>par taille</i>	entr. avec réviseur	pas de rapport	rapport de certification						
			avant le CE		durant le CE		après le CE		
1 – 99	108	8	7,4%	79	73,1%	21	19,4%	0	0 %
100 – 199	289	13	4,5%	197	68,2%	79	27,3%	0	0 %
200 – 499	289	10	3,5%	204	70,6%	75	26,0%	0	0 %
500 – 999	116	3	2,6%	94	81,0%	19	16,4%	0	0 %
1000 et plus	50	0	0 %	44	88,0%	6	12,0%	0	0 %
	852	34	4,0%	618	72,5%	200	23,5%	0	0 %

7.7. Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise

Rapports du conseil d'entreprise : 36 dossiers

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

<i>Nature des remarques</i>	<i>Nombre de dossiers</i>
Aucun rapport n'a été établi	
<ul style="list-style-type: none"> • suite à l'absence du secrétaire ou après la démission du secrétaire les rapports n'ont plus été établis 	2
<ul style="list-style-type: none"> • le secrétaire n'établit pas un rapport de chaque réunion 	1
<ul style="list-style-type: none"> • aucun rapport de la réunion au cours de laquelle a été discutée l'information annuelle 	7
<ul style="list-style-type: none"> • aucun rapport de la réunion (annuelle) commune dans les entreprises comptant plusieurs unités techniques d'exploitation 	1
<ul style="list-style-type: none"> • le conseil d'entreprise et le CPPT tiennent une réunion commune et seul un rapport commun est établi (par le conseiller en prévention) 	1
Auteur du rapport	
<ul style="list-style-type: none"> • rapport établi par l'employeur ou par un employé du service du personnel non élu au conseil 	3
Délais	
<ul style="list-style-type: none"> • les rapports ne sont pas disponibles dans le délai fixé par le règlement d'ordre intérieur 	7
<ul style="list-style-type: none"> • les rapports (ou leur traduction) ne sont pas disponibles à la réunion suivante 	1
Contenu du rapport	
<ul style="list-style-type: none"> • le président du CE veut imposer sa propre version du rapport 	1
<ul style="list-style-type: none"> • la direction modifie unilatéralement et sans concertation le contenu des rapports 	1
<ul style="list-style-type: none"> • le rapport mentionne des informations à caractère trop sensible ou trop personnelles selon l'employeur 	2
<ul style="list-style-type: none"> • le rapport contient des données individuelles et mentionne des détails sur des situations individuelles conflictuelles 	2
Approbation	
<ul style="list-style-type: none"> • nombreuses discussions sur le contenu du rapport et retards importants dans leur approbation 	5
<ul style="list-style-type: none"> • les rapports ne sont pas signés pour approbation. 	2

Règlement d'ordre intérieur : 44 dossiers

<i>Nature des remarques</i>	<i>Nombre de dossiers</i>
<ul style="list-style-type: none"> • le conseil d'entreprise n'a pas établi de règlement d'ordre intérieur 	11
<ul style="list-style-type: none"> • les discussions sur l'établissement ou l'adaptation du règlement d'ordre intérieur ne sont pas encore terminées ; la plupart des points de discussion sont : le sens à donner à la notion de « temps nécessaire », modalités du secrétariat, durée des réunions préparatoires et participation ou non des membres suppléants aux réunions préparatoires 	24
<ul style="list-style-type: none"> • le règlement d'ordre intérieur est dépassé et doit être actualisé du fait de l'élection d'un nouveau conseil d'entreprise 	8
<ul style="list-style-type: none"> • le règlement d'ordre intérieur est incomplet , ne contient pas tous les points prévus par l'article 22,§3 de la loi du 20 septembre 1948. 	1

Autres problèmes liés au fonctionnement du conseil d'entreprise : 47 dossiers

<i>Nature des remarques</i>	<i>Nombre d' dossiers</i>
Difficultés de fonctionnement du conseil d'entreprise	
• atmosphère tendue au sein du conseil (avec agressions verbales, etc.), manque de dialogue social et de concertation, fonctionnement difficile	3
• frictions entre les délégations de travailleurs entre elles	2
• des membres du conseil d'entreprise ne se sentent pas pris au sérieux, il n'est tenu aucun compte des engagements pris	1
Pas de réunions mensuelles	
• il n'est tenu qu'un nombre limité de réunions par an ; des réunions sont fréquemment reportées sans motif sérieux	10
• le conseil d'entreprise se réunit seulement quand il y a des points à l'ordre du jour	1
• peu de réunions, ni ordre du jour ni points inscrits à un agenda	1
• seulement quatre réunions planifiées par an	1
• les réunions ne peuvent avoir lieu, en raison de l'absence de délégués des travailleurs	3
• peu de réunions, en raison du nombre réduit de délégués des travailleurs (deux membres dont un malade de longue durée)	1
Fonctionnement du conseil d'entreprise	
• l'étendue du mandat du président du conseil d'entreprise est insuffisante ; certaines questions des travailleurs sont renvoyées à une concertation avec la direction au niveau supérieur	2
• les délais prévus par le règlement d'ordre intérieur ne sont pas respectés (envoi de l'ordre du jour, convocation)	1
Réunions extraordinaires	
• la direction refuse de tenir une réunion extraordinaire demandée par les travailleurs	2
Temps nécessaire et facilités	
• discussions sur la durée des réunions préparatoires	1
• le secrétaire ne dispose pas de facilités pour conserver les archives du conseil d'entreprise	2
Composition du conseil d'entreprise	
• élargissement illégal de la délégation patronale	1
Participation aux réunions	
• l'organisation du travail est parfois telle qu'il est impossible aux délégués des travailleurs de participer aux réunions ; le planning du travail ne tient pas compte des réunions planifiées du conseil d'entreprise	1
• les membres représentant l'employeur sont absents à de nombreuses reprises	2
Déroulement des réunions	
• beaucoup de points restent ouverts dans l'ordre du jour	2
• aucun ordre du jour n'est établi ; peu de points à l'ordre du jour, tout est discuté sous un point « divers »	2
Emploi des langues au conseil d'entreprise	
• les membres de la direction sont francophones, seulement un résumé en néerlandais (en région flamande)	1
• usage fréquent de documents rédigés en anglais	1
• les rapports sont uniquement rédigés en anglais	1
Autres compétences du conseil d'entreprise	
• discussions sur l'utilisation du système informatique de l'entreprise par les délégués des travailleurs et contrôle de cet usage par l'employeur	1
• discussions interminables sur l'adaptation du règlement de travail	2
Conseil d'entreprise et Comité	
• pas de création d'un conseil d'entreprise dans une entreprise de moins de 100 travailleurs	5

7.8. Plaintes

Le nombre de plaintes reçues par le service en 2012 s'est élevé à **18**. Le contenu de ces plaintes peut se résumer comme suit :

Plaintes relatives à l'information (7 dossiers)

Aucune information

Le conseil d'entreprise n'a reçu aucune information économique et financière (3 dossiers).

Information de base incomplète

Eléments manquants dans l'information de base : la liste des actionnaires principaux, la comparaison des comptes annuels sur 5 ans, la ventilation des coûts de personnel.

Information annuelle

L'information annuelle n'est pas discutée durant une réunion spéciale du conseil d'entreprise et un temps insuffisant est consacré à sa discussion.

Information périodique

- le conseil d'entreprise ne reçoit aucune information périodique ;
- information périodique reçue tardivement dans une entreprise cotée en bourse.

Information occasionnelle

Information occasionnelle fournie tardivement : le conseil d'entreprise n'est pas informé en premier lieu de décisions qui auront des conséquences importantes pour l'entreprise.

CCT n° 9 du 9 mars 1972

Aucune information sur des mesures qui modifient la gestion du personnel dans l'entreprise.

Plaintes spécifiques relatives au fonctionnement du conseil d'entreprise (7 dossiers)

Réunions du conseil d'entreprise

- pas d'installation du nouveau conseil d'entreprise après les élections sociales
- pas de réunions
- pas de réunions mensuelles.

Règlement d'ordre intérieur

- aucun règlement d'ordre intérieur
- en cas de modification du règlement la procédure prévue n'est pas respectée
- discussion sur l'interprétation des dispositions du règlement concernant la procédure de modification.

Secrétariat du conseil d'entreprise

- pas de secrétaire désigné
- entraves mises à l'exercice du mandat du secrétaire et discussions sur l'interprétation du concept du « temps nécessaire » dont doit disposer le secrétaire.

Concept du « temps nécessaire » et réunion préparatoire

- pas d'accord sur le temps qui peut être consacré aux réunions préparatoires
- divergences d'avis sur le temps qui peut être consacré au secrétariat et à la réunion préparatoire ; tous les membres tant effectifs que suppléants peuvent-ils participer à ces réunions préparatoires ?

Fonctionnement du conseil d'entreprise

- aucune distinction n'est faite entre le fonctionnement et les compétences du conseil d'entreprise, du comité et de la délégation syndicale
- des points figurant à l'ordre du jour ne sont pas traités et les questions restent sans réponse.

Réviseur

Aucun réviseur n'a été désigné.

Plaintes formulées d'ordre général

- manque de concertation sociale au sein du conseil d'entreprise ; le conseil d'entreprise est uniquement considéré comme une obligation légale
- les délégués des travailleurs ne se sentent pas respectés, mais au contraire, méprisés ou ignorés
- le conseil d'entreprise ne fonctionne pas ; aucune confiance réciproque ; les rapports ne sont pas envoyés ; la fonction du conseil d'entreprise est boycottée, l'information au personnel se fait systématiquement par d'autres canaux.

7.9. Conseils d'entreprise : aperçu des résultats des contrôles

Ce chapitre a pour objet de donner un aperçu des constatations faites lors des 803 contrôles effectués (tous contrôles, y compris plaintes, assistance aux réunions et demandes d'intervention).

Lors de ces contrôles le fonctionnement du conseil d'entreprise a été évalué sous tous ses aspects :

- les membres du conseil d'entreprise ont-ils reçu les informations prescrites dans les délais prévus (chapitre 7.5) ?
- 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 7.6) ?
- 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 2008 à 2012

	en ordre		pas en ordre		nombre de contrôles
2008	741	61,3%	468	38,7%	1209
2009	509	54,9%	418	45,1%	927
2010	524	65,3%	279	34,7%	803
2011	553	62,3%	334	37,7%	887
2012	571	57,8%	417	42,2%	988

Résultats des contrôles effectués en 2012

	observations						résultats des contrôles				
	AR 1973		réviseur		fonctionnement		en ordre		observations		contrôles
existants	263	31,8%	49	5,9%	130	15,7%	488	59,0%	339	41,0%	827
nouveaux	61	37,9%	15	9,3%	26	16,1%	83	51,6%	78	48,4%	161
	324	32,8%	64	6,5%	156	15,8%	571	57,8%	417	42,2%	988

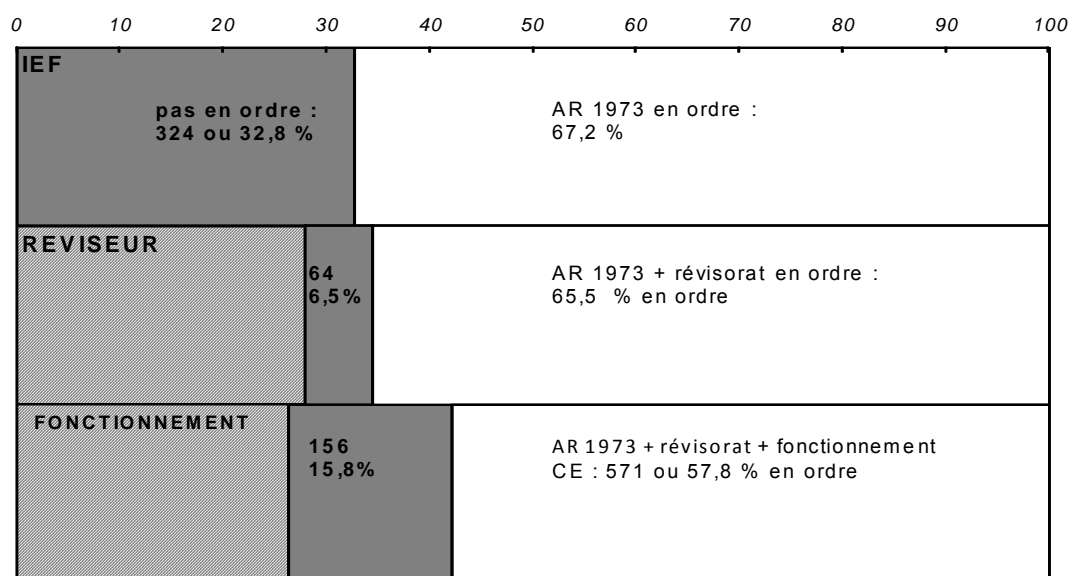
par région	observations					résultats des contrôles					
	AR 1973		réviseur		fonctionnement		en ordre		observations		contrôles
Région bruxelloise	53	37,6%	4	2,8%	44	31,2%	68	48,2%	73	51,8%	141
Région flamande	217	38,7%	45	8,0%	54	9,6%	312	55,6%	249	44,4%	561
Région wallonne	54	18,9%	15	5,2%	58	20,3%	191	66,8%	95	33,2%	286
	324	32,8%	64	6,5%	156	15,8%	571	57,8%	417	42,2%	988

par taille	observations					résultats des contrôles					
	AR 1973		réviseur		fonctionnement		en ordre		observations		contrôles
1 – 99	45	37,8%	16	13,4%	24	20,2%	65	54,6%	54	45,4%	119
100 – 199	117	33,5%	23	6,6%	55	15,8%	196	56,2%	153	43,8%	349
200 – 499	116	34,6%	20	6,0%	49	14,6%	189	56,4%	146	43,6%	335
500 – 999	32	25,0%	4	3,1%	17	13,3%	85	66,4%	43	33,6%	128
1000 et plus	14	24,6%	1	1,8%	11	19,3%	36	63,2%	21	36,8%	57
	324	32,8%	64	6,5%	156	15,8%	571	57,8%	417	42,3%	988

Dans 571 (soit 57,8%) des entreprises contrôlées, aucune observation n'a dû être formulée sur l'application de l'AR du 27 novembre 1973, l'intervention du réviseur ou le fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 417 entreprises (soit 42,3%), une ou plusieurs lacunes ont été constatées :

- 324 entreprises dans lesquelles l'arrêté royal du 27 novembre 1973 n'a pas été correctement appliqué (point 7.5.1.)
- 64 entreprises dans lesquelles des observations ont été formulées concernant la désignation et l'intervention du réviseur (point 7.6.)
- 156 entreprises dans lesquelles d'autres observations ont été formulées sur le fonctionnement du conseil d'entreprise (points 7.7. et 7.8.).



7.10. Compétences complémentaires du CPPT

Pour les entreprises où aucun conseil d'entreprise n'a été constitué, la loi du 23 avril 2008 a conféré au Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT), un certain nombre de compétences complémentaires d'information et de consultation. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur doit fournir au CPPT une information de base en matière économique et financière. Cette information comprend une information de base et une information annuelle. Leur contenu est défini par les articles 65bis à 65novies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'information de base doit être communiquée dans les deux mois suivant les élections sociales et doit comprendre les éléments suivant :

1. le statut de l'entreprise ;
2. la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché ;
3. la production et à la productivité ;
4. le programme et les perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

L'information économique et financière à fournir aux membres du CPPT doit comporter les informations suivantes :

1. les comptes annuels (bilan, compte de résultats, rapport explicatif et bilan social) ;
2. le rapport du conseil d'administration.

La cellule organisation professionnelle a effectué en 2012, 83 **contrôles** relatifs à l'application des articles 65bis à 65novies de la loi relative au bien-être des travailleurs.

Résultats des contrôles CPPT 2012 (83 contrôles)

✱	35 aucune IEF (42,2 %)				
✱	6 Info de base pas d'info annuelle	➤	3 info de base orale	→	1 info limitée
		➤	3 info de base écrite	→	2 tous les points discutés
					3 info de base en ordre
✱	7 pas d'info de base mais info annuelle	➤	2 info annuelle incomplète		
		➤	5 Info annuelle en ordre		
✱	35 info de base et annuelle	➤	2 info de base orale	→	2 tous les points discutés
		➤	33 Info de base écrite	→	3 info de base incomplète
				→	30 info de base en ordre
					✓ 2 info annuelle complète
					✓ 1 info annuelle incomplète
					✓ 2 info complète
					✓ 2 info annuelle incomplète
					✓ 28 (33,7%) infos de base et annuelle écrite suffisantes

Résultats des contrôles CPPT 2011 (257 contrôles)

* 87	aucune IEF (33,9 %)				
* 14	info de base pas d'info annuelle	➤ 5	info de base orale	→ 2	info limitée
				→ 3	tous les points discutés
		➤ 9	info de base écrite	→ 9	info de base en ordre
* 33	pas d'info de base mais info annuelle	➤ 9	info annuelle incomplète		
		➤ 24	info annuelle en ordre		
* 123	info de base et annuelle	➤ 11	info de base orale	→ 3	info de base limitée
					✓ 1 info annuelle incomplète
				8	tous les points discutés
					✓ 2 info annuelle complète
					8 info annuelle incomplète
		➤ 112	info de base écrite	→ 8	info de base incomplète
				→ 104	info de base en ordre
					✓ 1 info annuelle incomplète
					✓ 7 info annuelle complète
					✓ 3 info annuelle incomplète
					✓ 101 (39,3%) infos de base et annuelle écrite suffisantes

AUCUNE INFORMATION

Dans 5 entreprises, au moment du contrôle, aucune information économique et financière n'avait encore été transmise aux délégués au CPPT.

INFORMATION DE BASE

Dans 41 entreprises, l'information a bien été discutée au CPPT.

Dans 5 entreprises la discussion de l'information de base s'est uniquement effectuée oralement.

Bien que la loi du 23 avril 2008 ne prévoit pas expressément que l'information de base doive être consignée dans un rapport écrit et dans certains documents spécifiques (comme dans l'arrêté royal du 27 novembre 1973), l'Inspection insiste néanmoins auprès des employeurs pour qu'ils communiquent l'information de base dans un rapport écrit.

Dans 36 entreprises, l'information de base a bien été communiquée par écrit :

- dans 33 dossiers le contenu de l'information de base a été jugé suffisant.
- dans 3 entreprises l'employeur a été mis en demeure de compléter l'information de base en y ajoutant des informations sur les points suivants :
 - les statuts
 - les conventions et accords importants
 - les contrats et accords importants en matière de vente et d'achat
 - le chiffre d'affaires sur 5 ans.
 -

INFORMATION ANNUELLE

Dans 42 entreprises, l'information annuelle a été discutée lors d'une réunion du CPPT :

- dans 37 entreprises les membres du CPPT ont reçu les informations prescrites (les comptes annuels et l'aperçu annuel)
- dans 5 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 33 entreprises. Dans 9 entreprises cette mise à jour n'a pas été effectuée.

INFORMATION DE BASE ET ANNUELLE

Dans 28 entreprises (**ou 33,7%**), tant l'information de base que l'information annuelle ont été estimées suffisantes.

Nombre de conseils d'entreprise fin 2012

Description NACE-BEL 2008		Tous CE		Effectif + 100		Effectif 50-100		Nouveaux CE		
Secteur 1	01	Culture et production animale, chasse	18	6	16	6	2	0		
	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		12		10		2		
	09	Services de soutien aux industries extractives								
Secteur 2	10	Industries alimentaires	213	186	172	149	18	14	23	23
	11	Fabrication de boissons		22		19		3		
	12	Fabrication de produits à base de tabac		5		4		1		
Secteur 3	13	Fabrication de textiles	73	62	52	43	19	17	2	2
	14	Industrie de l'habillement		8		7		1		
	15	Industrie du cuir et de la chaussure		3		2		1		
Secteur 4	16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles)	20		14		6		0	
Secteur 5	17	Industrie du papier et du carton	75	42	54	33	15	7	6	2
	18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		33		21		8		4
Secteur 6	19	Cokéfaction et raffinage	151	9	133	8	12	1	6	0
	20	Industrie chimique		114		101		9		4
	21	Industrie pharmaceutique		28		24		2		2
Secteur 7	22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	71		51		19		1	
Secteur 8	23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	74		58		13		3	
Secteur 9	24	Métallurgie	52		46		3		3	
Secteur 10	25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	102		63		30		9	
Secteur 11	26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	135	30	113	24	16	5	6	1
	27	Fabrication d'équipements électriques		37		35		1		1
	28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.		68		54		10		4
Secteur 12	29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	68	61	56	51	7	5	5	5
	30	Fabrication d'autres matériels de transport		7		5		2		
Secteur 13	31	Fabrication de meubles	59	24	44	20	10	4	5	
	32	Autres industries manufacturières		13		8		3		2
	33	Réparation et installation de machines et d'équipements		22		16		3		3
Secteur 14	35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	86	18	71	17	5		10	1
	36	Captage, traitement et distribution d'eau								
	37	Collecte et traitement des eaux usées		2		2				
	38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération		12		11		1		
	39	Dépollution et autres services de gestion des déchets		1		1				
	41	Construction de bâtiments; promotion immobilière		2		1		1		
	42	Génie civil		8		7		1		
	43	Travaux de construction spécialisés		43		32		2		9
Secteur 15	45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	453	53	345	34	49	11	59	8
	46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		242		181		36		25
	47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		158		130		2		26

Secteur 16	49	Transports terrestres et transport par conduites	215	88	159	59	13	6	43	23
	50	Transports par eau		2		1		1		
	51	Transports aériens		6		6				1
	52	Entreposage et services auxiliaires des transports		113		87		6		20
	53	Activités de poste et de courrier		6		6				
Secteur 17	55	Hébergement	57	34	45	28	6	4	6	2
	56	Restauration		23		17		2		4
Secteur 18	58	Édition	100	19	82	16	2	1	16	2
	59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale		5		5				
	60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision		4		3		1		
	61	Télécommunications		12		11				1
	62	Programmation, conseil et autres activités informatiques		52		39				13
	63	Services d'information		8		8				
Secteur 19	64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	110	56	92	47	4	2	14	7
	65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires		34		30		1		3
	66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance		20		15		1		4
Secteur 20	68	Activités immobilières	242	5	169	3	13	1	60	1
	69	Activités juridiques et comptables		9		5				4
	70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion		23		19				4
	71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques		40		30		2		8
	72	Recherche-développement scientifique		14		12		1		1
	73	Publicité et études de marché		7		4		1		2
	74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques		4		1		1		2
	75	Activités vétérinaires		4		3				1
	77	Activités de location et location-bail		13		10		1		2
	78	Activités liées à l'emploi		20		14				6
	79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes		6		6				
	80	Enquêtes et sécurité		3		1				2
	81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage		60		38		2		20
	82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises		34		23		4		7
Secteur 21	84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	52		49		0		3	
Secteur 22	85	Enseignement	280		249		10		21	
Secteur 23	86	Activités pour la santé humaine	554	185	470	177	10		74	8
	87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement		193		152		5		36
	88	Action sociale sans hébergement		176		141		5		30
Secteur 24	90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	96	9	72	4	7	2	17	3
	91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles		5		3				2
	92	Organisation de jeux de hasard et d'argent		7		6		1		
	93	Activités sportives, récréatives et de loisirs		6		5				1
	94	Activités des organisations associatives		45		38		2		5
	95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques		4		4				
	96	Autres services personnels		20		12		2		6
			3356		2675		289		392	

Nombre de contrôles effectués en 2012

<i>par secteur</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	nombre de CE 31/12/2012
secteur 1	11	61,1%	11	11
secteur 2	61	28,6%	54	61
secteur 3	22	30,1%	20	22
secteur 4	12	60,0%	9	12
secteur 5	28	37,3%	24	28
secteur 6	40	26,5%	35	40
secteur 7	24	33,8%	21	24
secteur 8	24	32,4%	22	24
secteur 9	16	30,8%	14	16
secteur 10	26	25,5%	19	26
secteur 11	37	27,4%	33	37
secteur 12	20	29,4%	19	20
secteur 13	24	40,7%	22	24
secteur 14	23	26,7%	19	23
secteur 15	110	24,3%	88	110
secteur 16	65	30,2%	42	65
secteur 17	25	43,9%	22	25
secteur 18	28	28,0%	22	28
secteur 19	23	20,9%	20	23
secteur 20	55	22,7%	45	55
secteur 21	16	30,8%	12	16
secteur 22	87	31,1%	75	87
secteur 23	179	32,3%	154	179
secteur 24	32	33,3%	25	32
	988	29,4%	827	988

Résultats des contrôles 2012

par secteur	en ordre		observations		nombre de contrôles
secteur 1	6	54,5%	5	45,5%	11
secteur 2	40	65,6%	21	34,4%	61
secteur 3	10	45,5%	12	54,5%	22
secteur 4	9	75,0%	3	25,0%	12
secteur 5	18	64,3%	10	35,7%	28
secteur 6	26	65,0%	14	35,0%	40
secteur 7	14	58,3%	10	41,7%	24
secteur 8	18	75,0%	6	25,0%	24
secteur 9	10	62,5%	6	37,5%	16
secteur 10	15	57,7%	11	42,3%	26
secteur 11	18	48,6%	19	51,4%	37
secteur 12	9	45,0%	11	55,0%	20
secteur 13	14	58,3%	10	41,7%	24
secteur 14	13	56,5%	10	43,5%	23
secteur 15	63	57,3%	47	42,7%	110
secteur 16	33	50,8%	32	49,2%	65
secteur 17	14	56,0%	11	44,0%	25
secteur 18	9	32,1%	19	67,9%	28
secteur 19	12	52,2%	11	47,8%	23
secteur 20	27	49,1%	28	50,9%	55
secteur 21	11	68,8%	5	31,3%	16
secteur 22	55	63,2%	32	36,8%	87
secteur 23	110	61,5%	69	38,5%	179
secteur 24	17	53,1%	15	46,9%	32
	571	57,8	417	42,2%	988

Contenu de l'information de base

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	7	1	14,3%	6	85,7%	0	0 %
secteur 2	53	2	3,8%	50	94,3%	1	1,9%
secteur 3	18	2	11,1%	16	88,9%	0	0 %
secteur 4	10	1	10,0%	9	90,0%	0	0 %
secteur 5	24	0	0 %	24	100 %	0	0 %
secteur 6	32	0	0 %	28	87,5%	4	12,5%
secteur 7	21	2	9,5%	17	81,0%	2	9,5%
secteur 8	19	1	5,3%	18	94,7%	0	0 %
secteur 9	14	0	0 %	13	92,9%	1	7,1%
secteur 10	17	2	11,8%	15	88,2%	0	0 %
secteur 11	31	2	6,5%	24	77,4%	5	16,1%
secteur 12	18	1	5,6%	16	88,9%	1	5,6%
secteur 13	19	0	0 %	16	84,2%	3	15,8%
secteur 14	17	0	0 %	16	94,1%	1	5,9%
secteur 15	84	4	4,8%	72	85,7%	8	9,5%
secteur 16	50	1	2,0%	46	92,0%	3	6,0%
secteur 17	18	0	0 %	16	88,9%	2	11,1%
secteur 18	23	2	8,7%	19	82,6%	2	8,7%
secteur 19	11	1	9,1%	10	90,9%	0	0 %
secteur 20	41	1	2,4%	36	87,8%	4	9,8%
secteur 21	12	0	0 %	9	75,0%	3	25,0%
secteur 22	53	2	3,8%	51	96,2%	0	0 %
secteur 23	141	2	1,4%	135	95,7%	4	2,8%
secteur 24	25	2	8,0%	21	84,0%	2	8,0%
	758	29	3,8%	683	90,1%	46	6,1%

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	7	1	14,3%	5	71,4%	1	14,3%
secteur 2	53	2	3,8%	48	90,6%	3	5,7%
secteur 3	18	2	11,1%	16	88,9%	0	0 %
secteur 4	10	1	10,0%	9	90,0%	0	0 %
secteur 5	24	0	0 %	22	91,7%	2	8,3%
secteur 6	32	0	0 %	28	87,5%	4	12,5%
secteur 7	21	2	9,5%	18	85,7%	1	4,8%
secteur 8	19	1	5,3%	18	94,7%	0	0 %
secteur 9	14	0	0 %	13	92,9%	1	7,1%
secteur 10	17	2	11,8%	13	76,5%	2	11,8%
secteur 11	31	2	6,5%	21	67,7%	8	25,8%
secteur 12	18	1	5,6%	15	83,3%	2	11,1%
secteur 13	19	0	0 %	17	89,5%	2	10,5%
secteur 14	17	0	0 %	16	94,1%	1	5,9%
secteur 15	84	4	4,8%	73	86,9%	7	8,3%
secteur 16	50	1	2,0%	43	86,0%	6	12,0%
secteur 17	18	0	0 %	14	77,8%	4	22,2%
secteur 18	23	2	8,7%	20	87,0%	1	4,3%
secteur 19	11	1	9,1%	7	63,6%	3	27,3%
secteur 20	41	1	2,4%	36	87,8%	4	9,8%
secteur 21	12	0	0 %	10	83,3%	2	16,7%
secteur 22	53	2	3,8%	35	66,0%	16	30,2%
secteur 23	141	2	1,4%	124	87,9%	15	10,6%
secteur 24	25	2	8,0%	23	92,0%	0	0 %
	758	29	3,8%	644	85,0%	85	11,2%

Contenu de l'information annuelle

Par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	11	0	0 %	8	72,7%	3	27,3%
secteur 2	61	2	3,3%	52	85,2%	7	11,5%
secteur 3	20	1	5,0%	16	80,0%	3	15,0%
secteur 4	11	0	0 %	10	90,9%	1	9,1%
secteur 5	28	0	0 %	26	92,9%	2	7,1%
secteur 6	37	0	0 %	33	89,2%	4	10,8%
secteur 7	24	1	4,2%	19	79,2%	4	16,7%
secteur 8	23	0	0 %	22	95,7%	1	4,3%
secteur 9	16	0	0 %	14	87,5%	2	12,5%
secteur 10	24	1	4,2%	18	75,0%	5	20,8%
secteur 11	37	3	8,1%	28	75,7%	6	16,2%
secteur 12	20	1	5,0%	16	80,0%	3	15,0%
secteur 13	23	0	0 %	18	78,3%	5	21,7%
secteur 14	21	0	0 %	18	85,7%	3	14,3%
secteur 15	106	1	0,9%	91	85,8%	14	13,2%
secteur 16	60	1	1,7%	49	81,7%	10	16,7%
secteur 17	23	0	0 %	20	87,0%	3	13,0%
secteur 18	27	0	0 %	22	81,5%	5	18,5%
secteur 19	22	0	0 %	20	90,9%	2	9,1%
secteur 20	50	1	2,0%	41	82,0%	8	16,0%
secteur 21	16	0	0 %	13	81,3%	3	18,8%
secteur 22	82	6	7,3%	71	86,6%	5	6,1%
secteur 23	168	1	0,6%	155	92,3%	12	7,1%
secteur 24	30	1	3,3%	25	83,3%	4	13,3%
	940	20	2,1%	805	85,6%	115	12,2%

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	11	0	0 %	11	100 %	0	0 %
secteur 2	61	2	3,3%	58	95,1%	1	1,6%
secteur 3	20	1	5,0%	19	95,0%	0	0 %
secteur 4	11	0	0 %	10	90,9%	1	9,1%
secteur 5	28	0	0 %	26	92,9%	2	7,1%
secteur 6	37	0	0 %	35	94,6%	2	5,4%
secteur 7	24	1	4,2%	22	91,7%	1	4,2%
secteur 8	23	0	0 %	23	100 %	0	0 %
secteur 9	16	0	0 %	15	93,8%	1	6,3%
secteur 10	24	1	4,2%	21	87,5%	2	8,3%
secteur 11	37	3	8,1%	32	86,5%	2	5,4%
secteur 12	20	1	5,0%	18	90,0%	1	5,0%
secteur 13	23	0	0 %	20	87,0%	3	13,0%
secteur 14	21	0	0 %	19	90,5%	2	9,5%
secteur 15	106	1	0,9%	95	89,6%	10	9,4%
secteur 16	60	1	1,7%	52	86,7%	7	11,7%
secteur 17	23	0	0 %	22	95,7%	1	4,3%
secteur 18	27	0	0 %	24	88,9%	3	11,1%
secteur 19	22	0	0 %	22	100 %	0	0 %
secteur 20	50	1	2,0%	42	84,0%	7	14,0%
secteur 21	16	0	0 %	15	93,8%	1	6,3%
secteur 22	82	6	7,3%	65	79,3%	11	13,4%
secteur 23	168	1	0,6%	146	86,9%	21	12,5%
secteur 24	30	1	3,3%	26	86,7%	3	10,0%
	940	20	2,1%	838	89,1%	82	8,7%

Contenu de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	11	2	18,2%	9	81,8%	0	0 %
secteur 2	61	5	8,2%	48	78,7%	8	13,1%
secteur 3	20	1	5,0%	18	90,0%	1	5,0%
secteur 4	11	0	0 %	9	81,8%	2	18,2%
secteur 5	28	0	0 %	27	96,4%	1	3,6%
secteur 6	37	2	5,4%	34	91,9%	1	2,7%
secteur 7	24	1	4,2%	21	87,5%	2	8,3%
secteur 8	23	0	0 %	23	100 %	0	0 %
secteur 9	16	0	0 %	16	100 %	0	0 %
secteur 10	24	0	0 %	22	91,7%	2	8,3%
secteur 11	37	1	2,7%	35	94,6%	1	2,7%
secteur 12	20	3	15,0%	17	85,0%	0	0 %
secteur 13	23	1	4,3%	21	91,3%	1	4,3%
secteur 14	21	0	0 %	19	90,5%	2	9,5%
secteur 15	106	7	6,6%	88	83,0%	11	10,4%
secteur 16	60	4	6,7%	52	86,7%	4	6,7%
secteur 17	23	0	0 %	22	95,7%	1	4,3%
secteur 18	27	1	3,7%	21	77,8%	5	18,5%
secteur 19	22	3	13,6%	19	86,4%	0	0 %
secteur 20	50	3	6,0%	42	84,0%	5	10,0%
secteur 21	16	1	6,3%	15	93,8%	0	0 %
secteur 22	82	7	8,5%	73	89,0%	2	2,4%
secteur 23	168	8	4,8%	148	88,1%	12	7,1%
secteur 24	30	4	13,3%	24	80,0%	2	6,7%
	940	54	5,7%	823	87,6%	63	6,7%

Conditions de forme de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
		en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre
secteur 1	11	2	18,2%	8	72,7%	1	9,1%
secteur 2	61	5	8,2%	56	91,8%	0	0 %
secteur 3	20	1	5,0%	15	75,0%	4	20,4
secteur 4	11	0	0 %	9	81,8%	2	18,2%
secteur 5	28	0	0 %	28	100 %	0	0 %
secteur 6	37	2	5,4%	34	91,9%	1	2,7%
secteur 7	24	1	4,2%	23	95,8%	0	0 %
secteur 8	23	0	0 %	23	100 %	0	0 %
secteur 9	16	0	0 %	16	100 %	0	0 %
secteur 10	24	0	0 %	24	100 %	0	0 %
secteur 11	37	1	2,7%	35	94,6%	1	2,7%
secteur 12	20	3	15,0%	16	80,0%	1	5,0%
secteur 13	23	1	4,3%	20	87,0%	2	8,7%
secteur 14	21	0	0 %	21	100 %	0	0 %
secteur 15	106	7	6,6%	95	89,6%	4	3,8%
secteur 16	60	4	6,7%	55	91,7%	1	1,7%
secteur 17	23	0	0 %	21	91,3%	2	8,7%
secteur 18	27	1	3,7%	23	85,2%	3	11,1%
secteur 19	22	3	13,6%	19	86,4%	0	0 %
secteur 20	50	3	6,0%	44	88,0%	3	6,0%
secteur 21	16	1	6,3%	14	87,5%	1	6,3%
secteur 22	82	7	8,5%	74	90,2%	1	1,2%
secteur 23	168	8	4,8%	151	89,9%	9	5,4%
secteur 24	30	4	13,3%	25	83,3%	1	3,3%
	940	54	5,7%	849	90,3%	37	3,9%

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	11	0	0	11	11	0
secteur 2	61	0	1	60	60	0
secteur 3	20	0	1	19	19	0
secteur 4	11	0	0	11	11	0
secteur 5	28	0	0	28	26	2
secteur 6	37	0	0	37	37	0
secteur 7	24	0	0	24	24	0
secteur 8	23	0	0	23	22	1
secteur 9	16	0	0	16	16	0
secteur 10	24	0	0	24	22	2
secteur 11	37	0	1	36	36	0
secteur 12	20	0	1	19	19	0
secteur 13	23	0	0	23	21	2
secteur 14	21	0	0	21	21	0
secteur 15	106	0	0	106	101	5
secteur 16	60	0	0	60	59	1
secteur 17	23	0	0	23	23	0
secteur 18	27	0	0	27	26	1
secteur 19	22	0	0	22	20	2
secteur 20	50	0	2	48	48	0
secteur 21	16	0	0	16	16	0
secteur 22	82	80	0	2	2	0
secteur 23	168	0	0	168	162	6
secteur 24	30	0	2	28	28	0
	940	80	8	852	830	22

Réviseur - présence

<i>par secteur</i>	entreprise avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE	
		oui	non	oui	non
secteur 1	11	6	5	11	0
secteur 2	60	17	43	59	1
secteur 3	19	12	7	19	0
secteur 4	11	6	5	11	0
secteur 5	28	7	21	27	1
secteur 6	37	12	25	36	1
secteur 7	24	6	18	23	1
secteur 8	23	12	11	22	1
secteur 9	16	6	10	16	0
secteur 10	24	6	18	21	3
secteur 11	36	8	28	36	0
secteur 12	19	5	14	19	0
secteur 13	23	9	14	23	0
secteur 14	21	8	13	19	2
secteur 15	106	21	85	104	2
secteur 16	60	7	53	59	1
secteur 17	23	4	19	23	0
secteur 18	27	7	20	25	2
secteur 19	22	4	18	21	1
secteur 20	48	9	39	43	5
secteur 21	16	3	13	15	1
secteur 22	2	0	2	2	0
secteur 23	168	47	121	165	3
secteur 24	28	12	6	28	0
	852	234	618	827	25

Réviseur – rapport de certification

<i>par secteur</i>	entreprise avec réviseur	rapport de certification			
		pas de rapport	avant le CE	durant le CE	après le CE
secteur 1	11	2	8	1	0
secteur 2	60	1	46	13	0
secteur 3	19	2	14	3	0
secteur 4	11	0	10	1	0
secteur 5	28	2	22	4	0
secteur 6	37	0	31	6	0
secteur 7	24	0	17	7	0
secteur 8	23	2	17	4	0
secteur 9	16	0	14	2	0
secteur 10	24	3	18	3	0
secteur 11	36	0	27	9	0
secteur 12	19	0	15	4	0
secteur 13	23	0	20	3	0
secteur 14	21	2	16	3	0
secteur 15	106	1	80	25	0
secteur 16	60	2	38	20	0
secteur 17	23	1	15	7	0
secteur 18	27	2	17	8	0
secteur 19	22	1	17	4	0
secteur 20	48	3	32	13	0
secteur 21	16	0	12	4	0
secteur 22	2	1	0	1	0
secteur 23	168	7	112	49	0
secteur 24	28	2	20	6	0
	852	34	618	200	0

Chapitre 8 : Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)

Les activités du réseau en 2012 sont restées en grande partie inchangées par rapport aux années précédentes. Elles comprennent :

Dossiers relatifs au contrôle des entreprises étrangères

Cette cellule poursuit comme objectif la lutte contre la concurrence déloyale exercée par les entreprises étrangères et l'occupation des travailleurs étrangers à des prix qui constituent un dumping social.

La tâche de la cellule est donc de mieux structurer le contrôle des entreprises étrangères plus particulièrement en effectuant un nombre suffisant de contrôles dans les entreprises étrangères prestataires de service, et en cherchant à augmenter la pertinence et l'efficacité de ces contrôles.

Il incombe à la cellule de transmettre aux contrôleurs des directions son *knowhow* en matière de contrôle des entreprises étrangères, et de les faire bénéficier de son expertise en leur fournissant assistance en ce domaine.

La coordination des dossiers transrégionaux

On vise ici le contrôle et/ou la coordination des dossiers de fraude sociale à grande échelle, sous forme de montages d'entreprises qui sont établies ou opèrent dans différentes directions ou régions.

8.1. COVRON

8.1.1. Objectif de la cellule

Depuis plusieurs années les services d'inspection constatent une augmentation constante de l'activité des entreprises étrangères en Belgique. Ce phénomène va souvent de pair avec diverses formes de concurrence déloyale. On peut également considérer que dans de nombreux cas, ces entreprises se livrent à un véritable dumping social. On peut même parler dans certains cas de traite des êtres humains.

En ne respectant pas les conditions de travail et de rémunération en vigueur en Belgique, ces entreprises s'octroient un avantage évident par rapport à leurs homologues belges. Il apparaît souvent que ces entreprises pratiquent aussi la fraude sociale dans leur pays d'origine, ce qui favorise encore leur position concurrentielle vis-à-vis des entreprises belges.

Le réseau poursuit en conséquence sa tâche d'organiser de façon correcte les contrôles des entreprises étrangères, et de veiller à une exécution efficace de ceux-ci.

L'expertise acquise par le réseau bénéficie aux contrôleurs des directions générales, dont le rôle peut être accru par :

- la communication aux directions d'informations préalables aux actions
- l'appui assuré aux directions.

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

8.1.2.1. Personnel

Quatre nouveaux contrôleurs sociaux ont été engagés pour le réseau en 2010.

Depuis septembre 2010 le réseau occupe 5 inspecteurs réseau et 15 contrôleurs sociaux pour les cinq régions de Flandre.

En Wallonie le réseau a été étendu au cours des années 2010 et 2011, et fonctionne à présent avec 3 inspecteurs réseau et 7 contrôleurs sociaux.

Plusieurs inspecteurs réseau collaborent également à des enquêtes organisées par la cellule « traite des êtres humains » ou par la cellule d'arrondissement.

8.1.2.2. Manuel

Le manuel portant sur la méthodique du contrôle, déjà actualisé en octobre 2008, a fait l'objet d'une nouvelle mise à jour en mai 2010 suite à l'entrée en vigueur du règlement européen 883/2004.

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

8.1.2.3. 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.

8.1.3. Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux problèmes rencontrés ?

8.1.3.1. Rémunérations

Les conditions de rémunération relèvent toujours de la compétence des états nationaux, ce qui entraîne une concurrence croissante entre états membres.

La directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, fixe un « noyau dur » de dispositions contraignantes minimales obligatoires (en matière de salaire minimum, durée du travail etc.), qui doivent être respectées, dans chaque état membre, par les entreprises qui y prestent des services.

L'article 5 de la directive précitée vise les procédures et mesures à prendre afin de garantir les droits des travailleurs.

Il faut néanmoins constater que les rémunérations des travailleurs détachés se situent très souvent sous le niveau des salaires barémiques minimums belges.

On se trouve encore confronté à des employeurs étrangers qui estiment pouvoir payer leurs travailleurs détachés en Belgique en suivant les conditions de rémunération et de travail de leur pays d'origine.

Beaucoup d'employeurs étrangers payent une indemnité journalière (« per diem »), qui peut atteindre 60 € par jour-calendrier et est exempte d'impôts et de cotisations sociales dans le pays d'origine.

Ces indemnités journalières couvrent les frais de voyage et de séjour liés au détachement et ne font donc pas partie de la rémunération.

Certains employeurs essaient néanmoins très souvent d'assimiler ces indemnités à des rémunérations. Toutefois, se référant aux informations des services d'inspection des nouveaux états membres UE, le réseau n'accepte plus ce point de vue, de sorte que les contrôleurs réseau demandent la régularisation des rémunérations.

Les montants régularisés constituent un élément de rémunération en matière de respect des conventions collectives de travail.

8.1.3.2. 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.

8.1.3.3. 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.

8.1.3.4. Problématique des commissions paritaires

Il est régulièrement constaté lors des contrôles que les entreprises étrangères ressortissent dans le pays où elles sont établies, à une commission paritaire autre que celle compétente en Belgique pour la même activité. Ainsi des entreprises néerlandaises ou allemandes peuvent relever du secteur du métal dans leur pays, mais relever du secteur de la construction pour la même activité en Belgique.

Cette situation est à la source de nombreuses discussions pour ce qui concerne les régularisations de salaire ou l'affiliation au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction. Le réseau détermine les barèmes salariaux applicables en fonction de la part d'activités exercées par les travailleurs détachés sur le sol belge.

8.1.3.5. Faux indépendants

La définition des concepts de « travailleur salarié » et « d'indépendant » n'est, dans la plupart des états membres, pas simple. Le problème est encore rendu plus aigu suite aux nombreuses prestations de services transfrontalières.

En matière de sécurité sociale, la qualification d'indépendant ou de travailleur salarié s'effectue par rapport au droit de l'état membre d'où est issu l'intéressé. Au niveau du droit du travail, la qualification de la relation de travail – indépendant ou salarié – s'effectue en fonction des dispositions légales du pays de travail, en l'espèce la Belgique.

Ceci signifie qu'un prestataire de services peut être à la fois travailleur salarié dans le pays où il exécute ses prestations, et indépendant dans son pays d'origine.

On constate lors des contrôles la présence de plus en plus fréquente de travailleurs détachés qui effectuent leurs tâches sous statut « d'indépendant ».

Une convention est établie simulant une collaboration avec un « indépendant », alors que dans les faits les travaux s'effectuent dans le cadre d'un lien de subordination. Il s'agit donc essentiellement de « faux indépendants ». Le but poursuivi est d'essayer d'échapper à tout contrôle en matière de droit du travail.

Le plus souvent l'intéressé lui-même ignore qu'il travaille sous le statut d'indépendant. Il a signé les yeux fermés un certain nombre de documents d'affiliation à une caisse d'assurances pour indépendants, dans une langue que dans la grande majorité des cas il ne comprend pas.

L'existence du lien de subordination est incompatible avec une convention conclue sur base de prestations en tant qu'indépendant, et exclut toute qualification de collaboration sous ce statut.

8.1.3.6. Fraude dans les documents

Il arrive parfois qu'au cours de contrôles de chantier, des contrôleurs constatent que des travailleurs étrangers occupés sur les lieux sont en possession de documents falsifiés : cartes d'identité, titres de séjour, A1, et à fortiori fiches de paie.

La filière des travailleurs brésiliens illégaux présentés comme « portugais » est déjà connue, mais ce n'est pas la seule. Lors de contrôles sur chantier on trouve également des travailleurs européens provenant d'Etats non encore membre de l'UE, occupés en Belgique avec de faux documents. On peut citer à titre d'exemple un réseau géré depuis l'Italie, qui envoyait en Belgique des travailleurs marocains en leur procurant de faux documents italiens.

8.1.3.7. Fraude au détachement

La réglementation relative au détachement poursuit un double objectif :

- garantir au travailleur détaché de continuer à bénéficier du régime de sécurité sociale de son pays d'origine afin d'éviter que des cotisations de sécurité sociale ne soient payées deux fois : règlement (CEE) n° 1408/71 et (CE) n° 883/04 ou accords bilatéraux ;
- assurer la protection du travailleur : directive 96/71/CE.

Le détachement ne répond pas toujours aux conditions du règlement (CEE) n° 1408/71 et 883/04 et de la directive 96/71/CE, entre autres parce que le travailleur détaché n'est pas occupé « habituellement » dans son pays d'origine, et qu'il n'a plus de lien organique avec son employeur.

Les organismes de sécurité sociale peuvent avoir une sérieuse présomption que les cotisations de sécurité sociale sont éludées, mais ont peu de moyens pour contrôler cette fraude dans le pays d'origine et d'y mettre fin. En effet, l'occupation a lieu en dehors des limites du pays d'origine, de sorte que ces institutions n'ont pas de pouvoir de contrôle.

Les autorités belges se trouvent plus ou moins démunies face aux détachements qui sont du point de vue sécurité sociale, contraires à la directive européenne. Un détachement irrégulier ne peut être annulé que par l'institution étrangère qui a permis le détachement (voir arrêt HERBOSCH-KIERE NV. – Cour européenne de Justice, 26/1/2006).

La Cour explicite dans cet arrêt la portée du certificat E101, notamment par ce qui suit :

« Aussi longtemps qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide par les autorités de l'État membre l'ayant délivré, le certificat E 101, délivré conformément à l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement (CEE) n° 574/72 du Conseil, du 21 mars 1972, fixant les modalités d'application du règlement (CEE) n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement (CEE) n° 2001/83 du Conseil, du 2 juin 1983, tel que modifié par le règlement (CEE) n° 2195/91 du Conseil, du 25 juin 1991, lie l'institution compétente et les juridictions de l'État membre dans lequel sont détachés les travailleurs.

Par conséquent, une juridiction de l'État membre d'accueil desdits travailleurs n'est pas habilitée à vérifier la validité d'un certificat E 101 en ce qui concerne l'attestation des éléments sur la base desquels un tel certificat a été délivré, notamment l'existence d'un lien organique, au sens de l'article 14, paragraphe 1, sous a), du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 2001/83, tel que modifié par le règlement n° 2195, lu en combinaison avec le point 1 de la décision n° 128 de la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants, du 17 octobre 1985, concernant l'application des articles 14 paragraphe 1 sous a) et 14 ter paragraphe 1 du règlement n° 1408/71, entre l'entreprise établie dans un État membre et les travailleurs qu'elle a détachés sur le territoire d'un autre État membre ».

L'annulation implique toutefois que l'employeur sera redevable de cotisations sociales dans le pays où est occupé le travailleur. Les travailleurs obtiendront peut-être des droits en Belgique en cas d'annulation du détachement, mais les cotisations ONSS ne seront peut-être jamais payées.

La fraude au détachement peut se décliner sous trois formes de fraude sociale :

a) La fraude aux cotisations

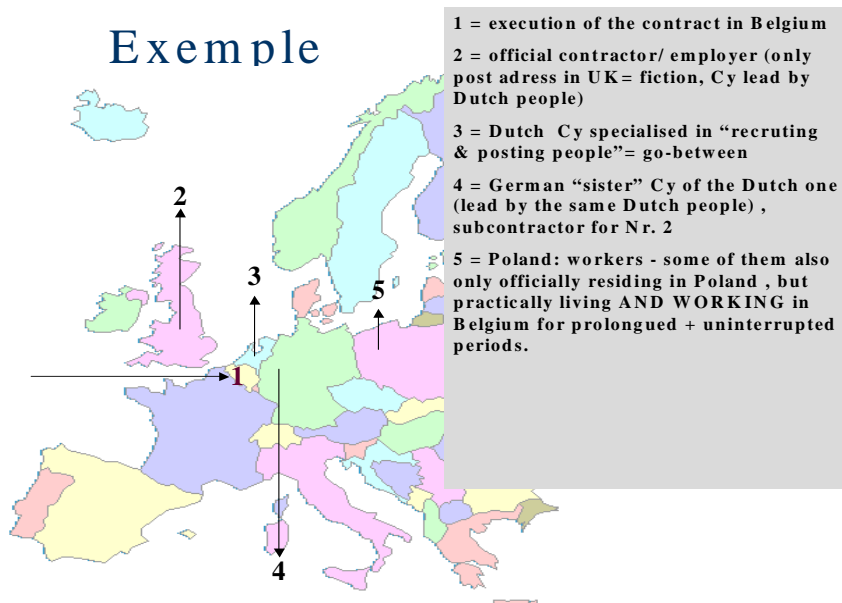
Dans cette forme de fraude, le détachement est effectué correctement, mais toutes les heures prestées ne sont pas déclarées à la sécurité sociale et au fisc dans le pays d'origine du travailleur.

Parfois il ne s'agit que d'heures supplémentaires, mais plus souvent c'est la totalité de la période d'occupation qui n'est pas déclarée.

Les prestations non déclarées sont payées au noir.

b) Les montages

Il s'agit de fraude au détachement via des entreprises et filiales d'entreprises qui sont établies dans différents pays européens. Cette fraude va de pair avec la fraude en matière de déclaration des prestations.



Exemple

- Une entreprise belge (1) veut faire exécuter des travaux et s'adresse à une entreprise établie en Grande-Bretagne (2). Cette entreprise n'a cependant qu'une adresse postale en Grande-Bretagne et est dirigée par des néerlandais.
- L'entreprise anglaise n'occupe pas de personnel et fait appel à un bureau de détachement néerlandais (3).
- Ce bureau, dirigé par les mêmes personnes que (2), agit comme intermédiaire (« *go between* ») pour trouver le sous-traitant qui pourra effectuer les travaux.
- Le bureau de détachement néerlandais a une entreprise-sœur (4) en Allemagne. Cette entreprise allemande va agir comme « sous-traitant » de (2), mais elle est en réalité le seul contractant/entrepreneur.
- Le personnel sera recruté en Pologne ; certains des travailleurs polonais sont domiciliés effectivement en Pologne, mais séjournent et travaillent en Belgique depuis une plus longue période.

c) Le détachement fictif – fraude aux allocations

Des travailleurs d'un autre état-membre UE habitent en permanence en Belgique (p.ex. de nombreux polonais et portugais), mais sont **inscrits fictivement** dans une firme étrangère. Ils sont donc **détachés fictivement** en Belgique.

Ils voyagent d'un employeur à l'autre ; parfois ces entreprises ne sont que des firmes « boîte postale » ou sont seulement établies à l'étranger fictivement.

De cette manière, le travailleur peut facilement toucher des allocations de chômage dans le pays où il réside effectivement.

Ces entreprises contreviennent également à la directive sur le détachement.

8.1.3.8. Mise à disposition – Pourvoyeurs de main d'oeuvre

La mise à disposition de personnel est régie par la loi du 24 juillet 1987, notamment les articles 31 et suivants.

En ce qui concerne la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, la loi du 12/08/2000 (M.B. du 31/08/2000) a inséré un second alinéa à l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24/07/1987.

En dépit de cette modification, la « **location pure et simple** » de main d'œuvre reste toujours **interdite**.

Depuis lors, APRES cette modification législative, plusieurs jugements et arrêts importants ont été prononcés, notamment :

- Cour d'Appel d'Anvers, 8^{ème} chambre, 21 octobre 2004
- Cour d'Appel de Gand, 3^{ème} chambre, 18 septembre 2008
- Tribunal correctionnel de Gand, 2 septembre 2009.

Il s'agissait chaque fois de cas flagrants et évidents, dans lesquels la seule activité de l'entreprise concernée consistait en la mise à disposition pure et simple de personnel (polonais, turcs, bulgares) allant de pair avec du travail au noir.

Selon cette jurisprudence, la mise à disposition de travailleurs est interdite. Cette interdiction vaut tant pour la mise sur pied d'une entreprise dont le seul objet serait la mise à disposition de travailleurs, que pour les cas de mise à disposition de travailleurs au profit d'un utilisateur de façon irrégulière et isolée.

L'interdiction de principe vaut donc toujours pour toutes les situations dans lesquelles les travailleurs sont engagés par une entreprise dans le seul but d'être mis à disposition d'un ou plusieurs utilisateurs.

Cette jurisprudence détermine clairement les limites dans lesquelles interpréter l'article 31 (après la modification législative du 12/08/2000), et démontre qu'il reste possible de faire usage des dispositions interdisant la mise à disposition pour combattre les employeurs véreux.

La modification législative du 12/08/2000 peut donc être considérée comme destinée à apporter plus de sécurité juridique. En effet, il ne suffit plus d'invoquer un fait de détail comme preuve d'un transfert d'une part quelconque de l'autorité. Il s'agit à présent d'apprécier la situation concrète dans un cadre plus large.

DETACHEMENT INTERNATIONAL

Des entreprises belges sont submergées d'offres de firmes étrangères qui leur proposent de faire effectuer leurs travaux par des travailleurs détachés.

Il s'agit très souvent de bureaux étrangers ou d'entreprises de mise à disposition de personnel, dont les activités ne satisfont pas à la loi sur le travail temporaire ou intérimaire.

En pratique la mise à disposition de main-d'œuvre est le plus souvent la seule activité de ces employeurs étrangers. Comme ces firmes ne peuvent pas obtenir les agréments nécessaires en Belgique, elles s'efforcent de donner un cadre légal aux rapports entre elles et le donneur d'ordre belge en proposant leur personnel sous forme de contrat d'entreprise.

La collaboration s'effectue sous forme d'une « convention-cadre » ou de simples bons de commande établis très sommairement.

L'interdiction de mise à disposition de travailleurs ne vaut pas seulement pour les entreprises belges mais aussi dans les dossiers internationaux.

Si des formulaires A1/E101 ont été délivrés, il est toutefois seulement possible d'agir en droit du travail pour ce qui concerne les salaires et sursalaires mais non pour exiger le paiement des cotisations sociales.

En dépit de la modification législative du 12/08/2000, l'article 31 peut toujours être invoqué dans les cas où il apparaît clairement que le personnel a été recruté dans le but de le mettre à disposition d'entreprises belges.

8.1.3.9. 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 toutefois le plus souvent de montages obscurs. Ce sont en fait des intermédiaires qui rassemblent les offres et les demandes et perçoivent pour cela un pourcentage du montant de l'entreprise.

8.1.3.10. 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.

8.1.3.11. Collaboration des employeurs étrangers

L'employeur étranger est le plus souvent établi en dehors de Belgique, et le plus souvent son attitude sera de refuser de collaborer. Si l'employeur étranger ne produit pas ses documents sociaux ou des documents comparables, un procès-verbal peut être dressé pour obstacle à la surveillance, ou pour infraction aux documents sociaux.

8.1.3.12. Le contrôle

La Direction du Contrôle des lois sociales a pour objectif de régulariser les salaires et les indemnités.

Il n'est cependant pas toujours aisé d'obtenir des régularisations par les entreprises étrangères, du fait que l'exécution des contrôles est fortement compliquée en raison de différents problèmes.

- le problème de la langue, qui complique fortement l'audition des travailleurs et employeurs ;
- les documents font défaut, ou sont établis dans une langue étrangère, ce qui rend leur lecture très malaisée ; il n'apparaît pas toujours clairement comment comprendre tel ou tel concept ;
- l'employeur est une entreprise étrangère, qui n'a la plupart du temps aucun établissement en Belgique. Il est très difficile de recueillir l'information, et les fonctionnaires de contrôle belges ne peuvent pas mener d'enquête à l'étranger.
- les employeurs, et aussi les travailleurs, ne sont pas toujours disposés à fournir des informations.

Ceci fait qu'il n'est jamais simple d'effectuer des constatations utiles ou de mener l'enquête dans de bonnes conditions.

La collaboration avec les services d'inspection étrangers ne s'est pas toujours effectuée aussi facilement avec tous les pays concernés, bien qu'on constate une amélioration manifeste depuis la mise en place du système IMI (voir chapitre consacré à l'IMI).

8.1.3.13. Sanctions

La fraude sociale transfrontalière est clairement une forme de fraude sociale pour laquelle les modes de sanction classiques sont peu efficaces.

Les poursuites pénales devant les tribunaux, ou l'exécution forcée des amendes administratives, s'avèrent très problématiques.

Vu qu'on a déjà dû constater que les moyens juridiques actuels manquent d'efficacité, on s'efforce de recourir à l'application de sanctions alternatives dans le but d'obtenir des résultats plus positifs des enquêtes concernant les entreprises étrangères.

SANCTIONS ou mesures ALTERNATIVES

- Déclaration de chantier : Contrôle des déclarations de chantier à l'ONSS (via le site portail de l'ONSS). Il est prévu une amende de 5 % du montant des travaux.
- Mise à disposition : Application de l'art. 31 de la loi du 24/7/1987, de sorte que les rémunérations, sursalaires et indemnités puissent être répercutées sur l'utilisateur belge.
- Document A1 : Si ce document manque ou est falsifié, l'ONSS en est informé.
- Constatations (prestations et rémunérations) et régularisations obtenues : Ces données sont transmises aux services d'inspection et de sécurité sociale du pays d'origine. La régularisation peut dans ce cas n'être que fictive, mais si une preuve d'un paiement peut être jointe, les services de sécurité sociale et du fisc peuvent calculer le montant des cotisations, ce qui signifie un redressement partiel de la situation.
- Précompte professionnel : Il est vérifié si les travailleurs étrangers n'ont pas travaillé plus de 183 jours calendrier sur le territoire belge. Si le résultat est affirmatif, ces travailleurs sont fiscalement imposables en Belgique, et l'employeur étranger doit retenir le précompte professionnel sur la rémunération et le verser à l'administration fiscale.
Les constatations portant sur cette matière sont transmises au SPF Finances pour la suite de l'enquête.
- Occupation de travailleurs illégaux : Si des travailleurs étrangers illégaux sont occupés, l'Office des Etrangers en est informé, de manière à ce que les frais de rapatriement éventuels puissent être réclamés à l'employeur/utilisateur.

8.1.4. 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.

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

Ce tableau donne un aperçu des dossiers d'entreprises étrangères qui ont été traités par le réseau.

Le nombre d'infractions « obstacle au contrôle » n'est pas négligent. De nombreuses entreprises étrangères refusent en effet de contribuer aux contrôles.

Les matières concernées sont les suivantes, par ordre décroissant d'importance :

Conventions collectives de travail	147
Loi sur le travail	53
Limosa	34
Sécurité sociale (DO)	12

8.1.5. Les chiffres Limosa pour 2012

365.826 déclarations ont été enregistrées en 2012.

En ce qui concerne le nombre d'indépendants (+/- 17% des déclarations), on observe une hausse de l'ordre de +/- 60% par rapport aux chiffres de 2010.

Les nationalités les plus représentées sont les suivantes :

Pays-Bas	90.404 déclarations
Pologne	67.208 déclarations
Allemagne	37.031 déclarations
France	34.306 déclarations
Roumanie	27.563 déclarations
Belgique	4.742 déclarations

Au sujet des déclarations provenant de Belgique, les remarques formulées les années précédentes restent d'application:

(1) Il s'agit de déclarations correctes dans un certain nombre de situations : cas d'une entreprise établie en Belgique occupant en temps normal un travailleur à l'étranger, et pour laquelle ce travailleur doit effectuer temporairement des prestations en Belgique dans le cadre d'une mission spécifique (p.ex. une ONG belge envoie un travailleur en Russie, mais celui doit subitement revenir travailler 3 mois en Belgique pour y exécuter une mission dans une ASBL).

(2) Dans d'autres cas il s'agit d'erreurs, p.ex. les déclarations effectuées par des divisions de multinationales établies en Belgique : ces entreprises effectuent la déclaration au nom de leur filiale étrangère, mais mentionnent *par erreur* leurs données dans la rubrique « entreprise ».

Il n'est pas possible d'établir les pourcentages de cas (1) et (2) rencontré.

Déclarations LIMOSA-en provenance des anciens Etats membres UE	Nombre de déclarations	Déclarations LIMOSA-en provenance des nouveaux Etats membres UE	Nombre de déclarations
Pays-Bas	90.404	Pologne	67.208
Allemagne	37.031	Roumanie	34.306
France	34.306	Slovaquie	12.340
Luxembourg	22.622	Hongrie	9.729
Portugal	20.964	Bulgarie	5.653
Belgique	4.742	Slovénie	4.326
Royaume-Uni	3.859	République tchèque	3.524
Italie	3.305	Lituanie	2.572
Espagne	4.302	Lettonie	1.516
Autriche	819	Chypre	673
Irlande	1.043	Estonie	121
Suède	346	Malte	16
Finlande	228		
Danemark	214		
Grèce	293		
TOTAUX	224.478		141.984

En 2012 on note donc 224.478 déclarations en provenance des anciens Etats membres UE, pour 141.984 issues de nouveaux Etats membres, soit environ 52% pour ces dernières.

En 2008 la part prise par les nouveaux Etats membres UE était encore nettement plus limitée, à savoir 32%. Cette part était de 37% en 2009 et de 43% en 2010

On constate donc que le nombre de déclarations de détachement issues des nouveaux états-membre UE continue à augmenter.

8.1.6. La réquisition d'interprètes

Le nombre de réquisitions d'interprètes fournit une indication du nombre de nationalités auxquelles on est confronté lors des contrôles.

Il apparaît dans ce tableau que ce sont principalement les contrôles d'employeurs et de travailleurs polonais qui nécessitent la présence d'un interprète, ceci s'explique par la présence toujours croissante de travailleurs polonais sur le terrain.

8.1.7. Application du manuel et de la feuille de résultats

On peut constater, sur base de la feuille de résultats, que les contrôleurs du réseau ont atteint l'objectif qui avait été fixé, et ont fait un usage correct des sanctions alternatives, à savoir la communication des données aux divers services d'inspection concernés.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des différentes communications de données aux autres services concernés.

SERVICES CONCERNES	COMMUNICATION	TOTAL
Finances	AFER – pas de retenues	1
	INR – obligation d'information / installation fixe / factures incomplètes	47
ONSS	Pas de déclaration de chantier - 30 BIS	5
	Retenue sur facture	
	E101 douteux	50
ONEM	Les travailleurs étrangers ont sur le E 101 une adresse de domicile en Belgique → cumul allocations de maladie ?	1
INASTI		1
<i>Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE)</i>	Bureaux d'intérim sans agrément	34
Services d'inspection étrangers	Informations sur les régularisations les PV dressés pour obstacle au contrôle	111
	Questions posées aux services d'inspection étrangers via l'IMI (projet pilote)	43
	OPOC - inscription	37
	Proposition de radiation du numéro d'enregistrement	
	Dossiers transmis à une autre direction	
	Arrêt des travaux suite à un contrôle du Bien-être au travail	5
	Info fournie aux donneurs d'ordre / entrepreneurs principaux belges en matière de réglementation – risques de responsabilité	62

8.2. 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 2012 :

Année		2012					
		In	Out	Avertissements	Régularisations	Pj	Nbre total Irrégul
	Province						
	Bruxelles	3	4	1	7	0	8
	Brabant Wallon	15	14	1	5	4	10
	Hainaut	36	43	2	16	7	25
	Liège	86	92	0	15	7	22
	Luxembourg	15	15	0	13	2	15
	Namur	16	14	1	6	2	9
	Anvers	108	112	7	19	7	33
	Brabant Flamand	125	127	3	76	4	83
	Fl. Occidentales	21	20	0	8	2	10
	Fl. Orientales	64	62	4	16	8	28
	Limbourg	107	105	5	34	1	40
	TOTAL	1.321	1.313	100	530	355	985

8.3. Collaboration avec d'autres services

8.3.1. 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.

Conclusions

- la collaboration et l'échange de données avec la Pologne s'effectuent de manière optimale ;
- la communication est relativement aisée avec les Pays-Bas, l'Allemagne et le Grand-duché de Luxembourg ;
- la communication s'avère cependant plus problématique avec d'autres pays
 - les délais fixés pour répondre à nos questions ne sont pas respectés, et des lettres de rappel doivent être envoyées ;
 - l'Estonie, l'Italie et le Portugal n'ont pas répondu aux demandes.

8.3.2. 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.

8.4. Quelle plus value apporte le réseau ?

8.4.1. Knowhow

Au niveau du contrôle des entreprises étrangères, une organisation appropriée et la formation de spécialistes ont permis d'accumuler la somme de connaissances nécessaire pour assurer l'efficacité des contrôles et obtenir un résultat optimal.

Les montages, les collaborations entre entreprises et les techniques de fraude évoluent sans cesse ; face à cette réalité la spécialisation permanente de certains contrôleurs et inspecteurs sociaux reste indispensable.

Les contrôleurs et inspecteurs du réseau doivent également faire bénéficier de leurs connaissances et savoir-faire les contrôleurs et inspecteurs des directions
Il est également nécessaire pour le CLS de maintenir à niveau son savoir-faire en ce domaine, par une communication efficace entre les différents services d'inspection.

8.4.2. Résultats

Le savoir-faire accumulé, la spécialisation et la communication entre contrôleurs du réseau, entre autres sous la forme de réunions de réseau, ont déjà permis d'obtenir des résultats appréciables.

Le réseau CLS est devenu un service spécialisé dans le domaine de l'occupation de travailleurs étrangers.

Ce service a développé une grande expertise dans la lutte contre les abus dans l'occupation de main-d'œuvre étrangère, et est en mesure de dresser un tableau précis de cette problématique et de son impact.

Les activités du réseau ont entre-temps évolué partiellement pour englober un champ d'action plus large que les « simples » contrôles d'entreprises étrangères.
Le réseau a pour activités essentielles de lutter contre le dumping social et d'examiner les diverses techniques de fraude, montages et réseaux.

Les services suivants ont fait appel au réseau du CLS :

- auditorats du travail ;
- autres services d'inspection (Inspection sociale, ONSS, Communauté flamande) ;
- services de police.

8.4.3. Bilan final

Il incombe aux services d'inspection de s'adapter aux nouveaux phénomènes qui apparaissent au niveau de l'occupation des travailleurs. Le travail au noir, la fraude à grande échelle dans l'occupation transfrontalière, entraînant le dumping social et l'exploitation des travailleurs détachés, nécessitent de l'administration du Contrôle des lois sociales, une approche en profondeur.

La problématique des travailleurs qui depuis 2004 sont détachés des nouveaux états membres UE, devait dans cette optique être l'objet d'un suivi attentif. Toutefois la structure traditionnelle du Contrôle des lois sociales, subdivisée en directions compétentes pour un périmètre géographiquement défini, ne répondait plus à cette nécessité d'aborder avec efficacité ce phénomène nouveau.

Le réseau a été créé en 2006 afin de mener la lutte par des moyens plus appropriés, et s'est vu confier ces enquêtes spécifiques.

Le maintien du réseau se justifie amplement dans l'optique de conserver le niveau de spécialisation et de disposer d'une vision claire des pratiques, en constante évolution, des fraudeurs internationaux.

Il faut aussi que le savoir-faire acquis soit transmis de façon régulière aux directions, afin qu'elles soient en mesure d'effectuer des enquêtes approfondies, sans se limiter à des contrôles superficiels, tels la vérification d'une déclaration Limosa.

L'organisation mise sur pied en ce domaine répond parfaitement aux attentes et à l'objectif assigné, à savoir :

- effectuer un nombre de contrôles suffisant ;
- mieux structurer les contrôles ;
- assurer l'efficacité nécessaire aux contrôles ;
- acquérir une expertise utile aux autres contrôleurs.

Les objectifs fixés ont été assurément atteints et les résultats pourraient certainement être encore améliorés si l'effectif en personnel pouvait être adapté.

Pour l'avenir, il y aura lieu de poursuivre l'actualisation des tâches du réseau, en mettant encore davantage l'accent sur la lutte contre les réseaux de fraude à grande échelle (tant au niveau national qu'international). Une collaboration suivie avec la cellule transport s'impose également face aux pratiques frauduleuses dans le secteur du transport.

Les techniques de contrôle utilisées devront aussi évoluer en fonction de l'expérience acquise et des nouveaux instruments législatifs en développement, tels que par exemple la responsabilité solidaire pour les salaires et autres.

Chapitre 9 : Conventions de partenariat

Dans le but de lutter efficacement contre le travail au noir, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a développé une politique sectorielle. Dans ce cadre, des conventions de partenariat ont été conclues avec les représentants de secteurs bien spécifiques.

L'idée de base repose sur l'échange et le croisement d'informations issues de tous les partenaires afin d'assainir le secteur de la construction selon 3 axes précis : la prévention, la détection et la répression.

Objectif : élaborer une stratégie commune au sein du secteur de la construction afin de lutter contre le phénomène de travail illégal et de la fraude sociale, en responsabilisant les acteurs et en tenant compte des sensibilités locales.

Commission de partenariat

Ces conventions ont reçu un cadre légal et structurel par la création d'une commission de partenariat. Cette dernière est chargée de préparer les conventions de partenariat entre les ministres compétents et les organisations professionnelles. De cette manière, les partenaires sociaux se trouvent impliqués dans les trois stades de la lutte contre le travail au noir : la prévention, la détection et la répression.

Cette commission prévoit un modèle uniforme de convention ainsi qu'une procédure.

Le SIRS est chargé de surveiller l'exécution des conventions de partenariat conclues par les ministres.

Cette commission de partenariat s'est réunie pour la première fois le 8 juin 2010.

Elle est constituée des présidents de l'Onem, l'Onss, l'Inspection sociale, le Contrôle des lois sociales, le Conseil national du travail et les Finances.

Lors de cette réunion, il a été décidé de prévoir une évaluation en juin 2011.

Conventions de partenariat avec les partenaires sociaux dans le secteur de la construction

1. *Province Namur et du Brabant Wallon*

Une convention de partenariat a été signée le **1^{er} avril 2009** entre les 4 services d'inspection, la confédération de la construction et les partenaires sociaux FGTB et CSC.

2. *Province du Hainaut*

Le **1^{er} avril 2009**, cette convention a été signée en présence des représentants du SPF Emploi Travail et Concertation Sociale, du SPF Sécurité Sociale, de l'ONSS, de l'ONEM, des Confédérations Constructions du Hainaut (Charleroi, Le Roeulx, Mons, Tournai), des syndicats ouvriers FGTB – Centrale Générale du Hainaut et CSC Bâtiment et Industrie du Hainaut.

3. *Province du Luxembourg*

Elle a adhéré à la convention de partenariat des Provinces du Brabant wallon et de Namur par signature d'un texte le **18 septembre 2009**.

Il s'agit essentiellement d'un échange d'informations en vue d'améliorer ou de renforcer la bonne concurrence dans le secteur de la construction.

Ces conventions n'ont pas pour objectif de concurrencer les cellules d'arrondissement mais c'est un outil supplémentaire, qui permettra d'organiser des contrôles plus ciblés.

C'est le Contrôle des lois sociales qui assure le secrétariat. Le fait d'instituer un organe permanent dans le cadre de la convention est un gage de dynamisme.

Par ailleurs, la force de ces conventions régionales est de pouvoir tenir compte des sensibilités locales.

Utilisation d'un échange structuré d'informations

Un formulaire type a été mis au point en 2010 afin d'échanger aisément les informations. Ce qui permet de communiquer les informations dès que cela est nécessaire, sans attendre la prochaine réunion et pour garantir à l'informateur, l'anonymat qu'il peut souhaiter préserver. Ce formulaire a été rédigé pour insister sur les informations qu'il est important de recueillir pour se donner un maximum de garanties pour assurer un traitement rapide et efficace de l'information. La voie électronique est privilégiée.

Tenue régulière de réunions de secrétariat

Ces réunions sont composées d'un membre du Cls, de l'Onem, de l'Onss, de l'inspection sociale et des partenaires sociaux. Il s'agit d'un groupe de travail composé des mêmes personnes à chaque réunion.

Ces réunions régulières permettent :

- aux partenaires d'apprendre à se connaître
- de connaître les attentes et les besoins de chacun, ses difficultés, ses outils et méthodes de travail, ses expériences
- de discuter des nouveaux phénomènes de fraude (fraude transfrontalière dans le cadre du détachement, sous-traitance en cascade, faux documents, faux statuts,....)

1. Province du Hainaut

Les parties signataires ont créé un secrétariat dont le siège est établi dans les locaux du Contrôle des lois sociales à Mons.

Le secrétariat est l'organe de contact permanent, géré par les Représentants des parties signataires.

Il est composé de 16 délégués des parties signataires : deux de l'Inspection Sociale, deux du Contrôle des lois sociales, un de l'Office National de l'Emploi, un de l'Office national de Sécurité sociale, un du Contrôle du Bien-être, un du Bureau Fédéral d'orientation, quatre des organisations représentatives des travailleurs et quatre des organisations patronales.

Il s'est réuni à 6 reprises en 2012.

Divers sujets ont été abordés au cours de ces réunions : responsabilité solidaire en cas de dettes salariales, lutte contre le travail frauduleux, partenariat au plan fédéral, détachement temporaire par des firmes étrangères, problématique des tracteurs agricoles sur les chantiers de construction, lutte contre le travail frauduleux sur les chantiers publics/liste de présence.

En 2012, le secrétariat de la Convention a organisé un nouveau cycle de formations sur des matières contrôlées par les divers services d'inspection : modification de la réglementation du chômage.

Le public ciblé est les responsables et employés des chambres patronales, les secrétariats permanents des organisations syndicales et les employés des services juridiques de ces organisations.

Pour l'année 2012, le secrétariat a enregistré 18 demandes d'enquêtes émanant des organisations patronales et syndicales. Celles-ci ont été transmises aux services d'inspection compétents.

Elles visent notamment le travail frauduleux, le détachement irrégulier, la fraude aux revenus de remplacement, la compétence des commissions paritaire.

Une opération de contrôle a été organisée par le Contrôle du Bien-être (participation du CLS et de l'ONEM, 14 entreprises contrôlées).

Les résultats sont positifs : 1 arrêt de chantier lié à la sécurité, 8 litiges chômage, 3 PJ dressés par le CLS en matière de dimona.

2. Province de Namur

Elle continue à se réunir trimestriellement avec les différents partenaires, à l'exception de la CSC qui n'est jamais présente.

En 2012, l'auditeur du travail est invité à participer aux réunions afin de connaître son avis et son regard sur le secteur de la construction.

Différents thèmes sont abordés et discutés dont certains qui reviennent régulièrement tels :

- la mise en chômage économique alors que le travailleur est en maladie (sur ce point les inspections attendent que les organisations syndicales communiquent des informations précises pouvant générer une mise en enquête),
- problématique du travailleur en chômage temporaire chez un premier employeur se trouve également sur un autre chantier chez un deuxième employeur,
- l'incohérence qui existe entre certaines commissions paritaires et la commission paritaire de la construction (une enquête de détermination de commission paritaire a été ouverte suite aux informations reçues).

De nouveaux thèmes sont mis en avant comme :

- la volonté de développer l'aspect prévention dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et ce par l'ensemble des partenaires ;
- l'augmentation des problèmes liés à la sous-traitance et à l'appel qui est fait dans ce cadre à des sociétés étrangères (détachement et faux détachement, faux indépendants – un dossier a été mis en enquête) ;
- rappel des règles relatives aux marchés publics (tenue d'une liste journalière de présence, mécanisme de responsabilité solidaire) ;
- une convention nationale de partenariat pour la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal dans le secteur de la construction est signée.

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.

Dans le Brabant wallon, sont visés :

- les petits chantiers dans des maisons particulières : mais des problèmes organisationnels sont rencontrés vu qu'une autorisation de visite domiciliaire est indispensable et que les chantiers sont de courte durée,
- les chantiers assurés par des firmes étrangères,
- les chantiers RER : mais ceux-ci exigent des opérations « Mammouth » qui ne sont pas faciles à organiser vu les effectifs réduits des divers services de contrôle de la province.

A l'heure actuelle, les partenaires sont tous présents autour de la table, sauf la délégation de la CSC.

4. Province du Luxembourg

Le contrôle des prestations le samedi a été organisé via les cellules d'arrondissement.

Une concurrence déloyale des entreprises étrangères est constatée.

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

Chapitre 10 : Le Système d'information du marché intérieur - IMI (Internal Market Information system)

La directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur a pour but de faciliter la libre circulation des services au sein de l'Union européenne, en éliminant les obstacles administratifs et juridiques à la circulation transfrontalière des services. Simultanément la directive prévoit une collaboration administrative entre les Etats membres.

La nécessité de procurer aux Etats membres un instrument concret d'assistance dans leurs échanges d'information sur les prestataires de services et leurs activités, a conduit à la création du système IMI (voir la directive précitée).

Ce système IMI est une application en ligne lancée depuis mai 2011 par la Commission Européenne en collaboration avec les représentants des Etats membres (groupe de travail d'experts), en tant que projet pilote destiné à faciliter et promouvoir la collaboration entre autorités nationales.

L'IMI a pour but de faciliter l'échange d'informations entre autorités compétentes (en Belgique le CLS pour les travailleurs détachés), en leur permettant de trouver le partenaire correspondant dans un autre Etat membre, rendant ainsi possible de travailler plus rapidement et plus efficacement.

Le coordonnateur IMI national (NIMIC) octroie le pouvoir aux différents coordonnateurs IMI chargés d'une législation spécifique (p.ex. la matière du détachement), d'accorder aux utilisateurs concernés (pour le CLS uniquement les inspecteurs sociaux et responsables provinciaux réseau) les accès à IMI via enregistrement et identification (mots de passe).

L'IMI offre à ses utilisateurs la solution à un certain nombre de problèmes pratiques non négligeables (différences culturelles et de méthode de travail, problèmes linguistiques et incertitude quant à l'interlocuteur compétent). L'IMI propose une liste de questions standardisées sur les différents aspects de la directive services (directive 96/71/CE), concernant tant l'entreprise qui détache des travailleurs que les travailleurs détachés. L'application contient en outre des zones de texte destinées à contenir des mentions, que le système peut traduire dans la langue de l'Etat destinataire. Le système permet également d'ajouter des annexes (par exemple rapports d'enquête).

La partie demanderesse (qui a rédigé la question) peut fixer un délai (réaliste) dans lequel l'Etat membre interrogé devra communiquer sa réponse.

Le système IMI est établi au sein du centre de données de la Commission Européenne, qui assume la responsabilité de la gestion du système. Un helpdesk central a été créé à l'intention des coordonnateurs IMI.

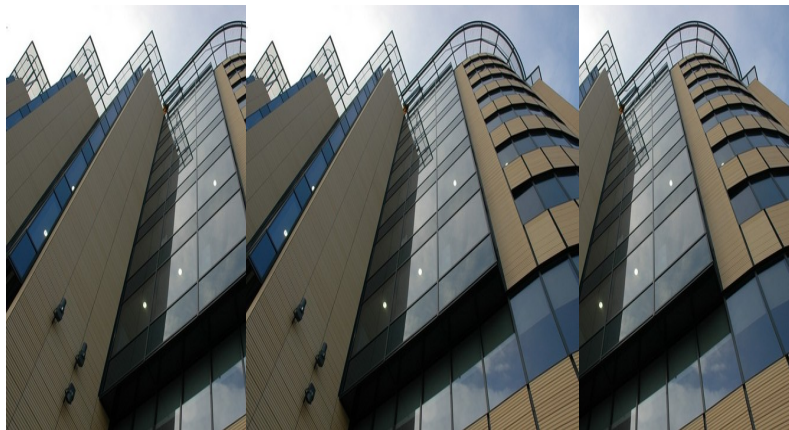
Le site IMI peut être atteint via le lien suivant :

http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/about_fr.html

En raison du grand nombre de travailleurs (et d'indépendants) détachés en Belgique, le CLS occupe la position de tête en ce qui concerne le nombre de questions posées aux autres Etats membres UE.



Statistiques & Annexes



Troisième partie

TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes

Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle

Tableau 1 : Nature des enquêtes

Enquêtes clôturées	2011	2012
Contrôles	30.124	30.183
- à l'initiative du CLS	5.387	5.927
- dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	3.101	2.469
- à la demande d'autres services	12.213	12.141
- à la suite d'une plainte	7.649	7.854
- autre	1.774	1.792
Demandes de renseignements	240	237
Autorisations, dérogations, avis	1.944	1.862
- dont C.C.T. 26	21	16
- dont Commission d'enregistrement	502	228
- détermination C.P.	1.347	1.542
- autres	74	76
Conciliations R.T.	280	262
Totaux	32.588	32.544

Détail des visites	2011	2012
Enquêtes imposées	35.897	34.897
Contrôles ordinaires	13.609	13.622
Renseignements	1.625	1.663
Infructueuses	2.882	2.941
Totaux	54.013	53.123

Le nombre total des enquêtes

L'objectif de rendement imposé aux contrôleurs sociaux à partir de 2002 permet de maintenir un nombre total élevé d'enquêtes.

Nous constatons en 2012 une très légère diminution du nombre total d'enquêtes. Cette diminution est constatée surtout au niveau des avis pour les commissions d'enregistrement.

Evolution de la répartition des enquêtes

Les enquêtes du service du Contrôle des lois sociales se répartissent dans six types de dossiers sur base du motif de l'enquête, c'est-à-dire :

- les enquêtes effectuées sur plaintes ou dénonciations ;
- 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

	2010	2011	2012
Irrégularités	36.713	35.246	37.966
Absence d'infraction	23.352	24.005	24.076
Autres suites			
* suites favorables (1)	11.314	11.464	11.008
* suites défavorables (1)	959	983	905
Totaux	72.338	71.698	73.955

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 limites de nos compétences) afin 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 les cas suivants : renseignements fournis, autorisations accordées ;
- les suites sont défavorables dans les cas suivants : renseignements non fournis (ex : matières ne relevant pas de la compétence du service), autorisations refusées.

Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières

	2010	2011	2012
Protection de la rémunération	4.708	4.746	4.790
Jours fériés	909	941	1.173
Loi sur le travail	1.179	1.179	1.212
Conventions collectives de travail	6.268	6.280	7.675
Totaux	13.064	13.146	14.850
Main-d'œuvre étrangère	788	651	741
Documents sociaux (infractions graves)	3.501	3.072	2.945
Temps partiel	2.712	2.487	2.446
Totaux	7.001	6.210	6.132
Règlement de travail	7.727	7.515	7.781
Documents sociaux (autres infractions)	2.170	1.806	1.922
Divers	6.751	6.569	7.281
Total général	36.713	36.246	37.966

En matière de documents sociaux, on distingue deux types d'infractions :

- les infractions graves : absence de registre du personnel, non inscription d'un travailleur dans le registre du personnel, défaut de déclaration Dimona, non établissement d'un contrat d'étudiant
- les autres infractions : registre du personnel incomplet, déclaration Dimona tardive ou incomplète.

Tableau 4 : Suites réservées aux constatations

	2010		2011		2012	
Irrégularités	36.713		35.246		37.966	
Avertissements	6.957	19%	6.245	18%	6.376	17%
Régularisations	22.706	62%	22.840	65%	25.087	66%
Montant des régularisations pécuniaires	28.586.833 €		36.137.448 €		39.613.411 €	
Pro justitia	7.050	19%	6.161	17%	6.503	17%
Montant des préjudices constatés	3.847.501 €		7.549.098 €		8.661.452 €	

Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale)

	2011		2012	
Avertissements	1.855	23,08%	1.734	21,46%
Régularisations	2.650	32,96%	2.555	31,62%
Pro justitia	3.485	43,35%	3.721	46,04%
Régularisation sans visite	49	0,61%	71	0,88%
Totaux	8.039	100%	8.081	100%

Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)

Ce tableau concerne les matières spécifiques du CLS : protection de la rémunération, jours fériés, conventions collectives de travail (uniquement celles qui sont conclues au sein du Conseil national du travail ou d'une commission paritaire et qui sont rendues obligatoires par Arrêté Royal).

	2011		2012	
Avertissements	1.944	12,47%	2.364	12,30%
Régularisations	11.587	74,34%	14.346	74,65%
Pro justitia	1.917	12,30%	2.177	11,33%
Régularisation sans visite	138	0,89%	331	1,72%
Totaux	15.586	100%	19.218	100%

Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

	2010		2011		2012	
Législation	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)
Contrat de travail	76	110.408	86	132.717	75	383.495
Protection de la rémunération	1.931	6.413.119	2.127	8.542.013	2.072	7.887.950
Jours fériés	788	1.041.746	804	1.117.927	948	1.628.392
Loi sur le travail (sursalaires)	567	4.869.911	508	5.627.669	667	7.004.896
Travail à temps partiel	30	70.857	18	25.888	11	23.147
Conventions collectives de travail	5.172	11.573.816	5.226	13.835.861	6.398	15.435.548
Montants non déclarés à la sécurité sociale	4.081	25.780.345	4.102	29.612.772	4.541	34.010.865
Autres	250	4.506.976	258	6.855.372	401	7.249.982
Totaux	12.895	54.367.178	13.241	65.750.219	15.113	73.624.276
Nombre de travailleurs concernés	68.377		64.666		80.513	

Tableau 8 : Détail des visites

Nature	2010	2011	2012
Enquêtes imposées	41.289	35.897	34.897
Contrôle ordinaire	15.448	13.609	13.622
Renseignement	1.898	1.625	1.663
Infructueuse	3.207	2.882	2.941
Assistance	6.048	5.032	7.158
Systématique	1.805	1.586	1.946
Total	69.695	60.631	62.227

Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

Législation	2010	2011	2012
Fraude sociale			
main-d'œuvre étrangère	67	60	89
documents sociaux	1.229	1.245	1.253
temps partiel	64	73	61
total fraude sociale	1.360	1.378	1.403
Législations spécifiques importantes			
contrôlées par l'ILS			
protection de la rémunération	3.306	3.367	3.402
conventions collectives de travail	1.603	1.686	1.741
loi sur le travail	566	695	585
jours fériés	92	77	85
règlement de travail	107	109	96
travail temporaire et intérimaire	71	82	62
total législations spécifiques	5.745	6.016	5.971
Autres législations	262	255	479
total général	7.367	7.649	7.853

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	3.956	3.402	554
Loi sur le travail	1.027	585	442
CCT conclues au CNT	104	54	50
CCT conclues au sein d'une CP	6.045	1.562	4.483
Total	11.132	5.603	5.529

Résultats

Matière	Constatations	Pas d'infraction	Irrégularités	Avertissement	Régul	Régul. (€)	Pj	Pj (€)
Protection rémunération	6.400	1.607	4.790	934	3.160	7.887.950	696	1.590.525
Durée du travail	1.391	454	935	186	648	6.779.853	101	151.073
CCT conclues au CNT	104	29	75	17	52	543.788	6	0
CCT conclues au sein d'une CP	13.733	6.049	7.675	303	6.860	15.435.548	512	6.628.771
Total	21.628	8.139	13.475	1.440	10.720	30.647.139	1.315	8.370.369

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	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Garages	148	115	26	82	156	178.899	7	10	9.244
Commerce alimentaire	104	90	19	61	139	60.398	10	34	14.436
Nettoyage	298	208	26	156	288	217.634	26	126	21.709
Construction	1.119	799	187	506	1.061	1.616.432	106	380	371.119
Transport	333	274	50	192	447	260.267	32	99	35.979
Agriculture- horticulture	95	77	23	49	141	44.158	5	76	129.336
Commerce de détail	598	458	66	340	1.858	661.294	52	88	103.447
Commerce de gros	350	255	62	155	2.634	511.953	38	634	91.980
Horeca	1.197	983	167	631	3.387	691.996	185	581	181.432
Autres industries	500	384	89	240	3.089	2.154.147	55	353	226.387
Autres secteurs	1.656	1.145	217	748	2.058	1.490.772	180	987	405.456
Total	6.400	4.790	934	3.160	15.258	7.887.950	696	3.368	1.590.525

Montant = en euros

Durée du travail

	Consta- tations	Irrégu- larités	Avertis- sements	Régulari- sations	Trav régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Garages	48	30	3	22	199	310.803	5	18	0
Commerce alimentaire	19	11	1	7	17	11.582	3	10	0
Nettoyage	38	28	10	18	101	57.734	0	0	0
Construction	201	127	8	100	898	2.329.686	19	225	45.561
Transport	112	62	11	38	778	452.392	13	63	50.457
Agriculture- horticulture	13	9	3	6	35	26.106	0	0	0
Commerce de détail	137	99	16	77	650	247.431	6	14	1.012
Commerce de gros	91	64	12	50	297	433.350	2	2	0
Horeca	182	119	24	66	282	151.578	29	80	1.732
Autres industries	206	142	40	92	2.528	1.060.315	10	169	51.002
Autres secteurs	344	244	58	172	4.290	1.698.876	14	224	1.309
Total	1.391	935	186	648	10.075	6.779.853	101	805	151.073

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	13	2	0	2	26	30.178	0	0	0
Garages	476	228	6	219	729	448.328	3	9	2.492
Commerce alimentaire	217	128	2	120	326	132.596	6	14	1.280
Nettoyage	405	199	9	183	1.466	174.970	7	125	1.818
Construction	3.605	2.235	110	1.913	12.975	6.033.226	212	3.223	4.889.900
Transport	448	264	20	226	2.279	463.369	18	140	186.116
Agriculture- horticulture	163	73	4	66	1.660	152.991	3	110	688
Commerce de détail	1.092	511	17	477	2.358	1.041.664	17	1.131	15.709
Commerce de gros	786	328	11	299	1.315	797.025	18	575	495.150
Horeca	2.370	1.807	54	1.673	8.386	2.355.713	80	576	95.801
Autres industries	1.313	653	36	567	12.474	1.879.272	50	686	667.001
Autres secteurs	2.949	1.322	51	1.167	7.282	2.470.004	104	1.048	272.816
Total	13.837	7.750	320	6.912	51.276	15.979.336	518	7.637	6.628.771

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			
	2011	en %	2012	en %
Confection	30	0,09%	26	0,08%
Garages	702	2,15%	747	2,30%
Commerce alimentaire	549	1,68%	476	1,46%
Nettoyage	899	2,76%	974	2,99%
Construction	7.363	22,59%	7.341	22,56%
Transport	2.229	6,84%	1.977	6,07%
Agriculture – Horticulture	610	1,87%	641	1,97%
Commerce de détail	2.666	8,18%	2.545	7,82%
Commerce de gros	1.511	4,64%	1.589	4,88%
Horeca	5.474	16,80%	5.818	17,88%
Autres industries	3.000	9,21%	3.029	9,31%
Autres secteurs	7.555	23,18%	7.381	22,68%
Totaux	32.588	100,00%	32.544	100,00%

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

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Confection	0	3	0	1	0	2
Garages	114	130	54	43	95	60
Commerce alimentaire	141	97	56	52	81	98
Nettoyage	132	137	46	51	171	153
Construction	678	724	283	311	1.181	1.120
Transport	244	256	88	96	291	299
Agriculture - horticulture	120	75	69	31	226	282
Commerce de détail	504	449	207	195	363	259
Commerce de gros	152	191	39	53	155	646
Horeca	1.594	1.669	917	1.049	1.950	2.291
Autres industries	367	310	126	108	373	730
Autres secteurs	855	853	254	318	597	1.404
Totaux	4.901	4.894	2.139	2.308	5.483	7.344

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2012

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr avert.	Nbr Régul	Trav.	Mont.	Nbr PV	Trav.	Mont.
Confection	10	3	1	1	1	0	1	2	5.096
Garages	396	130	23	64	319	0	43	60	0
Commerce alimentaire	283	97	8	37	87	0	52	98	0
Nettoyage	375	137	14	72	242	555	51	153	0
Construction	3.696	724	104	309	1.392	12.845	311	1.120	0
Transport	1.098	256	51	109	732	1.783	96	299	94.402
Agriculture - horticulture	475	75	14	30	463	0	31	282	0
Commerce de détail	1.284	449	66	188	596	3.508	195	259	2.791
Commerce de gros	666	191	44	94	400	109	53	646	0
Horeca	3.793	1.669	160	460	2.147	21.920	1.049	2.291	91.405
Autres industries	1.078	310	43	159	885	2.429	108	730	0
Autres secteurs	2.915	853	144	391	1.507	444	318	1.404	509
Totaux	16.069	4.894	672	1.914	8.771	43.593	2.308	7.344	194.203

Montant = en euros

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

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Confection	0	0	0	0	0	0
Garages	12	49	12	19	16	20
Commerce alimentaire	9	9	8	7	3	7
Nettoyage	22	23	15	16	42	34
Construction	217	234	119	133	362	442
Transport	5	11	3	10	12	23
Agriculture - horticulture	21	23	19	18	145	37
Commerce de détail	66	53	48	42	58	49
Commerce de gros	17	13	11	4	17	7
Horeca	140	149	122	139	150	160
Autres industries	60	87	27	47	46	143
Autres secteurs	82	90	48	57	137	413
Totaux	651	741	432	492	988	1.335

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2012

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr Avert	Nbr Régul	Trav. Régul	mont.	Nbr PJ	Trav. PJ
Confection	1	0	0	0	0	0	0	0
Garages	75		1	29	56	0	19	20
Commerce alimentaire	18	9	2	0	4	0	7	7
Nettoyage	57	23	1	6	24	10.799	16	34
Construction	769	234	48	53	265	0	133	442
Transport	52	11	1	0	24	0	10	23
Agriculture - horticulture	159	23	5	0	54	0	18	37
Commerce de détail	96	53	2	9	26	0	42	49
Commerce de gros	39	13	5	4	30	0	4	7
Horeca	283	149	3	7	90	0	139	160
Autres industries	226	87	22	18	176	0	47	143
Autres secteurs	215	90	18	15	60	0	57	413
Totaux	1.990	741	108	141	809	10.799	492	1.335

Montant = en euros

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

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Confection	3	0	0	0	0	0
Garages	44	43	20	13	45	12
Commerce alimentaire	123	103	42	43	53	61
Nettoyage	81	86	21	33	52	49
Construction	88	84	18	14	18	18
Transport	51	84	17	22	52	34
Agriculture - horticulture	18	12	3	4	15	6
Commerce de détail	379	313	86	89	113	104
Commerce de gros	77	98	21	11	42	15
Horeca	990	993	529	545	994	838
Autres industries	170	165	62	52	87	75
Autres secteurs	463	465	95	95	165	166
Totaux	2.487	2.446	914	921	1.636	1.378

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2012

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	79	43	14	16	36	0	13	12	0
Commerce alimentaire	152	103	34	26	57	0	43	61	0
Nettoyage	144	86	32	21	185	0	33	49	0
Construction	136	84	33	37	54	0	14	18	0
Transport	130	84	50	12	32	0	22	34	0
Agriculture - horticulture	24	12	7	1	1	0	4	6	0
Commerce de détail	482	313	135	89	204	107	89	104	0
Commerce de gros	148	98	51	36	57	55	11	15	0
Horeca	1.488	993	305	143	562	959	545	838	1
Autres industries	262	165	62	51	151	21.423	52	75	0
Autres secteurs	737	465	231	139	621	603	95	166	0
Totaux	3.783	2.446	954	571	1.960	23.147	921	1.378	1

Montant = en euros

Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale

La fraude en matière sociale en Belgique représente un phénomène d'une ampleur inquiétante. Non seulement ces pratiques frauduleuses mettent en péril le financement même du système de la sécurité sociale, mais elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation. Quant aux travailleurs occupés au noir, ils ne bénéficient bien souvent d'aucune protection.

Les principaux types de fraude sont:

- L'occupation de travailleurs non déclarés (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, pré-pensionnés, travailleurs malades à charge des mutualités qui continuent à travailler, ou bénéficiaires d'une couverture sociale à un autre titre tels que ceux qui bénéficient du revenu d'intégration sociale (RIS) du CPAS, ou les travailleurs qui font des petits boulots);
- Le non-paiement des cotisations sociales par les pourvoyeurs de main-d'œuvre;
- La non-déclaration de l'intégralité des prestations (travailleurs à temps partiel, heures supplémentaires des travailleurs réguliers);
- Les multiples techniques "d'ingénierie sociale" utilisées pour éluder le paiement des cotisations (rémunérations déguisées, faux indépendants, ...).

Les chiffres ci-dessous représentent, pour les 3 dernières années, le total des établissements avec personnel contrôlés dans le cadre de la lutte contre le travail au noir, c'est-à-dire suivant un des 4 codes matières suivants **lors de l'inscription du dossier** : documents sociaux, main-d'œuvre étrangère, travail à temps partiel ou traite des êtres humains.

2010	14.603
2011	14.418
2012	14.200

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, et 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 dans diverses matières). 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 (2012)		
Aalst	97	2,92%
Antwerpen	252	7,59%
Arlon	75	2,26%
Brugge	181	5,46%
Bruxelles/Brussel	350	10,55%
Charleroi	161	4,85%
Gent	219	6,60%
Halle-Vilvoorde	154	4,64%
Limbourg	265	7,99%
Kortrijk	39	1,18%
Leuven	94	2,83%
Liège	221	6,66%
Mechelen	97	2,92%
Mons	125	3,77%
Namur	79	2,38%
Nivelles	223	6,72%
Roeselare	40	1,21%
Sint-Niklaas	146	4,40%
Tournai	77	2,32%
Turnhout	69	2,08%
Verviers	59	1,78%
Direction du transport	25	0,75%
Covron	270	8,14%
Total	3318	100,00%

Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées

Il convient de noter que le service d'études reçoit non seulement les procès-verbaux dressés par le CLS mais également ceux dressés par les autres services d'inspection fédéraux (Contrôle du Bien-être du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui regroupe les services précédemment dénommés 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), ainsi que par les services d'inspection dépendant des régions ainsi que par les services de police, tant au niveau local que fédéral.

	Nombre total d'infractions communiqué par le CLS	Nombre d'infractions sanctionnées d'une amende pénale	Nombre d'infractions en attente d'un avis définitif de l'Auditeur du travail	Nombre d'infractions sanctionnées d'une amende administrative	Nombre d'infractions sanctionnées d'un classement sans suite	Nombre d'infractions restant à traiter par les juristes du Service EDC	Nombre total d'infractions traitées par le Service EDC
2010	9.965	2.153	944	2.796	1.438	2.634	17.739
2011	10.393	2.333	1.898	1.587	755	3.820	18.375
2012	9.660	2.218	4.180	66	111	3.085	16.629
Total	30.018	6.704	7.022	4.449	2.304	9.539	52.743

Les infractions constatées par le service du Contrôle des lois sociales représentent une part importante du nombre total des infractions communiquées au service d'études.

Pour les années 2009 à 2011, la part contributive du CLS s'élevait à :

- en 2010 : 6.744 infractions sur un total de 12.295 soit 54,85%
- **en 2011 : 6.014 infractions sur un total de 11.187 soit 53,75%**
- en 2012 : 9.660 infractions sur un total de 16.629 soit 58,09%

Annexe 1 : Le Contrôle des lois sociales en chiffres

Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs

Matière	01	02	04	06	Total
	Nbre Dossiers	Nbre Dossiers	Nbre Dossiers	Nbre Dossiers	Nbre Dossiers
INTERIM, SPORTIF, CHEQUES SERVICES	299	1	12		312
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISP.	1				1
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	2				2
CONTRATS DE TRAVAIL	152	4			156
CONTRAT ETUDIANT	6				6
AVANTAGES NON RECURRENTS	1	2		1	4
PROTECTION DE LA REMUNERATION	3951	4	1		3956
JOURS FERIES	177	2			179
FERMETURES D'ENTREPRISES	4				4
FONDS SOCIAL DU DIAMANT	38				38
LOI SUR LE TRAVAIL	995	18	14		1027
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	6	1			7
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	505	7	1		513
LOIS SUR TRAVAUX DE CONSTRUCTION	28	1			29
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	267	3	228		498
TRAITE DES ETRES HUMAINS	112				112
REGLEMENT DE TRAVAIL	1338	16	10	254	1618
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	1174	6	1		1181
TRANSPORT REGLEMENT CEE	769	47			816
TRAVAIL PORTUAIRE	2				2
EGALITE DE TRAITEMENT DISCRIMINATION	30				30
PENSION EXTRA-LEGALE	71				71
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	1344	43	28	2	1417
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	355	7	1542	5	1909
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	87	1	16		104
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	6016	24	5		6045
AUTRES	14				14
DOCUMENTS SOCIAUX	12350	47	4		12401
INSPECTION DU TRAVAIL	56	1			57
PREPENSION DE RETRAITE	10				10
CENTRE DE COORDINATION	1				1
STAGIAIRES	1				1
INTERRUPTION DE CARRIERE	14	1			15
CONGE-EDUCATION	7	1			8
Totaux	30183	237	1862	262	32544

Légende du tableau : 01 Plainte - 02 Demande d'autorisation - 04 Autorisations et dérogations - 06 Demande de conciliation

Détail des plaintes suivant l'origine

Groupes origines	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Total
Matière												
INTERIM, SPORTIF, CHEQUES SERVICES	51	0		0	0	0	0	0	0	5	5	61
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT	1											1
CONTRAT D'APPRENTISSAGE					0		0					0
CONTRATS DE TRAVAIL	111	0		0	0	0					2	113
CONTRAT ETUDIANT	1				0	0					1	2
AVANTAGES NON RECURRENTS	1	0										1
PROTECTION DE LA REMUNERATION	3.351	0		0	0	0			0	30	21	3.402
JOURS FERIES	82	0		0	0	0				3		85
FERMETURES D'ENTREPRISES	2	0					0					2
FONDS SOCIAL DU DIAMANT			0									0
LOI SUR LE TRAVAIL	480	0		0	0	0	0		0	75	30	585
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	1	0			0		0				1	2
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	43	0		0	0	0	0			9	9	61
LOIS SUR TRAVAUX DE CONSTRUCTION	2	0			0	0	0			3	1	6
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER		0		0	0	0	0		0	2		2
TRAITE DES ETRES HUMAINS				0	0	0	0				1	1
REGLEMENT DE TRAVAIL	82	0		0	0	0	0			7	7	96
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	26	0		0	0	0	0	0	0	35	28	89
TRANSPORT REGLEMENT CEE	9			0	0	0	0	0		1		10
TRAVAIL PORTUAIRE				0				0				0
EGALITE DE TRAITEMENT DISCRIMINATION	15			0	0	0					5	20
PENSION EXTRA-LEGALE			0									0
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	287	0		0	0					1		288
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	118	0	0	0	0	0				6	1	125
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	48	0	0	0	0	0		0		2	4	54
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	1.500	0	0	0	0	0	0	0	0	40	22	1.562
AUTRES	12				0		0					12
DOCUMENTS SOCIAUX	576	0	0	0	0	0	0	0	0	461	216	1.253
INSPECTION DU TRAVAIL	1			0	0		0					1
PREPENSION DE RETRAITE	9						0					9
CENTRE DE COORDINATION					0							0
STAGIAIRES	1											1
INTERRUPTION DE CARRIERE	2	0				0						2
CONGE-EDUCATION	6	0								1		7
Totaux	6.818	0	0	0	0	0	0	0	0	681	354	7.853

Légende du tableau

00 – 01 Travailleurs et organisations de travailleurs

10 – 11 Employeurs et organisations d'employeurs

20 Secrétariat social

30 – 32 Fonds de sécurité d'existence

40 – 41 Pouvoir judiciaire

50 – 59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

70 – 79 Autres services publics

80 Cellule d'arrondissement

95 Anonyme

99 Autres

Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine

Groupes Origines	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Total
Matière												
INTERIM, SPORTIF, CHEQUES SERVICES	0	17		34	90	94	14	1	1	0	0	251
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT	0											0
CONTRAT D'APPRENTISSAGE					1		1					2
CONTRATS DE TRAVAIL	1	9		14	16	3					0	43
CONTRAT ETUDIANT	0				3	1					0	4
AVANTAGES NON RECURRENTS	1	2										3
PROTECTION DE LA REMUNERATION	4	7		377	126	39			1	0	0	554
JOURS FERIES	0	3		3	57	31				0		94
FERMETURES D'ENTREPRISES	0	1					1					2
FONDS SOCIAL DU DIAMANT			38									38
LOI SUR LE TRAVAIL	3	41		71	285	36	5		1	0	0	442
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	0	1			3		1				0	5
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	0	9		106	199	16	116	6		0	0	452
LOIS SUR TRAVAUX DE CONSTRUCTION	0	4			5	2	12			0	0	23
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER		4		3	152	238	98		1	0		496
TRAITE DES ETRES HUMAINS				8	1	8	94				0	111
REGLEMENT DE TRAVAIL	27	602		22	826	34	11			0	0	1.522
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	0	8		128	307	207	433	8	1	0	0	1.092
TRANSPORT REGLEMENT CEE	0			7	49	2	12	736		0		806
TRAVAIL PORTUAIRE				1				1				2
EGALITE DE TRAITEMENT DISCRIMINATION	0			3	6	1					0	10
PENSION EXTRA-LEGALE			71									71
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	37	47		3	1.042					0		1.129
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	40	81	17	4	1.632	9				0	1	1.784
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	1	18	1	3	15	11		1		0	0	50
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	5	47	633	161	3.371	184	73	8	1	0	0	4.483
AUTRES	0				1		1					2
DOCUMENTS SOCIAUX	2	22	2	1.168	2.412	480	6.672	374	16	0	0	11.148
INSPECTION DU TRAVAIL	0			49	5		2					56
PREPENSION DE RETRAITE	0						1					1
CENTRE DE COORDINATION					1							1
STAGIAIRES	0											0
INTERRUPTION DE CARRIERE	0	1				12						13
CONGE-EDUCATION	0	1								0		1
Totaux	121	925	762	2.165	10.605	1.408	7.547	1.135	22	0	1	24.691

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les plaintes et "autres enquêtes" ont fusionnés sous le même code "contrôle"

Légende du tableau

00 – 01 Travailleurs et organisations de travailleurs	50 – 59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
10 – 11 Employeurs et organisations d'employeurs	70 – 79 Autres services publics
20 Secrétariat social	80 Cellule d'arrondissement
30 – 32 Fonds de sécurité d'existence	95 Anonyme
40 – 41 Pouvoir judiciaire	99 Autres

Nombre des enquêtes par secteur d'activité

Secteurs	2012
	Nbre Dossiers
Culture et production animale, chasse et services annexes	641
Sylviculture et exploitation forestière	22
Pêche et aquaculture	17
Autres industries extractives	27
Industries alimentaires	871
Fabrication de boissons	40
Fabrication de produits à base de tabac	10
Fabrication de textiles	85
Industrie de l'habillement	26
Industrie du cuir et de la chaussure	7
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles;	124
Industrie du papier et du carton	47
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	72
Cokéfaction et raffinage	6
Industrie chimique	81
Industrie pharmaceutique	14
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	99
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	191
Métallurgie	44
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	629
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	29
Fabrication d'équipements électriques	64
Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	187
Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	43
Fabrication d'autres matériels de transport	18
Fabrication de meubles	85
Autres industries manufacturières	36
Réparation et installation de machines et d'équipements	107
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	26
Captage, traitement et distribution d'eau	9
Collecte et traitement des eaux usées	6
Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	140
Dépollution et autres services de gestion des déchets	8
Construction de bâtiments; promotion immobilière	2319

Génie civil	342
Travaux de construction spécialisés	4680
Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	747
Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	1589
Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	3021
Transports terrestres et transport par conduites	1977
Transports par eau	31
Transports aériens	17
Entreposage et services auxiliaires des transports	288
Activités de poste et de courrier	173
Hébergement	318
Restauration	5500
Édition	41
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistr	52
Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	14
Télécommunications	58
Programmation, conseil et autres activités informatiques	180
Services d'information	35
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	140
Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales oblig	15
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	152
Activités immobilières	273
Activités juridiques et comptables	126
Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	182
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	212
Recherche-développement scientifique	41
Publicité et études de marché	119
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	67
Activités vétérinaires	11
Activités de location et location-bail	148
Activités liées à l'emploi	1021
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	68
Enquêtes et sécurité	100
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	1209
Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	228
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	124

Enseignement	267
Activités pour la santé humaine	363
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	400
Action sociale sans hébergement	462
Activités créatives, artistiques et de spectacle	149
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	41
Organisation de jeux de hasard et d'argent	35
Activités sportives, récréatives et de loisirs	280
Activités des organisations associatives	253
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	35
Autres services personnels	707
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	48
Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour us	15
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	60
Totaux	32544

Détails des constatations par matière et suites réservées

Lois	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	Total
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT	87	18	80	160	129	5	31		6	3	519
CONTRAT DU SPORTIF REMUNERE					1						1
TITRES-SERVICES		4	2	41	41			1	4	1	94
CONTRAT D'APPRENTISSAGE		1		19							20
CONTRATS DE TRAVAIL	29	133	2	85	152	9	8	7	3	10	438
CONTRAT ETUDIANT	11	6	16	14	5	1			5		58
AVANTAGES NON RECURRENTS		2			4						6
PROTECTION DE LA REMUNERATION	934	3077	696	1607	1438	325	214	83	3	20	8397
JOURS FERIES	115	983	68	581	86	5	9	7		9	1863
SECURITE D'EXISTENCE (voir ED0206)		2	4		10		1				17
FERMETURES D'ENTREPRISES			1	1	1						3
FONDS SOCIAL DU DIAMANT		40	2		1						43
FRAIS DE DEPLACEMENT (en l'absence CCT)		2									2
LOI SUR LE TRAVAIL	36	80	22	113	151	6	22	1	1	8	440
TRAVAIL DES ENFANTS	9	1	6	5	7		1				29
INTERDICTION D'EFFECTUER UN TRAVAIL	1										1
REPOS DU DIMANCHE	46	14	28	35	22			1		12	158
DUREE DU TRAVAIL	186	639	101	454	254	7	75	9	2	19	1746
TRAVAIL DES JEUNES TRAVAILLEURS	3		3	2						3	11
TRAVAIL DE NUIT	17	7	2	7	4		3			2	42
PROTECTION DE LA MATERNITE					2						2
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	5	5		3	3		4			2	22
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	954	566	921	978	259	18	33	5	359	73	4166
TRAVAUX DE CONSTRUCTION	10	1	13	21	49	2	1		1		98
DUREE DU TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION (AR213)	2		4	7	3		1				17
DEMANDE D'AVIS DE LA COMMISSION D'ENREGISTREMENT		3		13	243	17	3		1		280
30TER	6	313		246	117	3	7	7	135	1	835
TRAITE DES ETRES HUMAINS				57	43	2	1		3		106
REGLEMENT DE TRAVAIL	2158	5030	552	992	607	101	68	41	3	44	9596
CG00	21	9	346	445	207	5	19	2	169	3	1226
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE		1	34	9	11	2	1		8		66
LIMOSA	85	111	98	516	102	1	23		65	4	1005
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE (CARTE PROFESS)	2	18	14	28	21		3		9		95
PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN TEMPS DE PAIX	1	1									2
TAXIS		1		2	7						10
REGLEMENT CEE 3820/85	31	1	1	288	433	2	6	1	11		774
REGLEMENT CEE 3821/85	36	7	11	33	25		47		18		177
TRAVAIL PORTUAIRE			14		1						15

EGALITE DE TRAITEMENT (H/F)					3						3
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	1			9	19	1	1				31
PENSION EXTRA-LEGALE		51		1	21		2	4			79
SECURITE SOCIALE	6	4541	11	38	50	2	2	35	76	1	4762
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	13	21		49	293		9	39		4	428
PROTECTION REPRESENTANTS TRAVAILLEURS (1.1.97)		1			5						6
INFORMATION A DONNER PAR L'ENTRERISE (1.1.97)	1										1
COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN								1			1
EB04	554	82		787	232	3		156		7	1821
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	4	40	2	52	1820	22	120	9		19	2088
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	17	48	6	29	69	6	1	4			180
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	303	6666	512	6049	1556	160	179	194	9	40	15668
DOCUMENTS SOCIAUX	672	1850	2308	10282	2419	187	259	64	893	32	18966
INSPECTION DU TRAVAIL	19	5	623	5	64	13		3	5		737
PREPENSION DE RETRAITE		4		3	4		1	1			13
CENTRE DE COORDINATION					2						2
STAGIAIRES				2							2
INTERRUPTION DE CARRIERE	1	3		5	8						17
CONGE-EDUCATION		3		3	3						9
ZA		21			1		2		21		45
Totaux	6376	24412	6503	24076	11008	905	1157	675	1810	317	77239

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	Regularisations	Trav régul	Regul non fin	Travnon fin	Regulfin	Trav régul fin	Mnt Régul
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT	18	76	17	59	1	3	3.818
TITRES-SERVICES	5	54	3	30	2	4	2.890
CONTRAT D'APPRENTISSAGE	1	1	1	1	0	0	0
CONTRATS DE TRAVAIL	140	139	65	52	75	83	383.495
CONTRAT ETUDIANT	6	23	5	17	1	1	63
AVANTAGES NON RECURRENTS	2	66	0	0	2	66	66.400
PROTECTION DE LA REMUNERATION	3.160	15.258	1.088	9.281	2.072	5.974	7.887.950
JOURS FERIES	990	7.349	42	1.451	948	5.898	1.628.392
SECURITE D'EXISTENCE (voir ED0206)	2	4	0	0	2	4	1.756
FONDS SOCIAL DU DIAMANT	40	0	11	0	29	0	40.999
FRAIS DE DEPLACEMENT (en l'absence CCT)	2	2	0	0	2	2	796
LOI SUR LE TRAVAIL	81	777	31	356	50	419	206.971
TRAVAIL DES ENFANTS	1	2	1	2	0	0	0
REPOS DU DIMANCHE	15	87	2	34	13	53	14.389
DUREE DU TRAVAIL	648	10.075	49	1.408	599	8.654	6.779.853
TRAVAIL DE NUIT	7	50	2	2	5	48	3.683
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	5	38	3	19	2	19	17.248
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	571	1.960	560	1.423	11	31	23.147
TRAVAUX DE CONSTRUCTION	1	11	1	8	0	0	0
DEMANDE D'AVIS DE LA COMMISSION D'ENREGISTREMENT	3	0	1	0	2	0	286
30TER	320	1.512	61	981	259	415	3.998.880
TRAITE DES ETRES HUMAINS	0	12	0	0	0	0	0
REGLEMENT DE TRAVAIL	5.071	22.747	5.070	22.731	1	3	2
CG00	11	263	11	29	0	0	0
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	1	24	1	8	0	0	0
LIMOSA	111	494	110	280	1	4	10.799
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE (CARTE PROFESS)	18	28	18	23	0	0	0
PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN TEMPS DE PAIX	1	2	0	0	1	2	753
TAXIS	1	0	1	0	0	0	0
REGLEMENT CEE 3820/85	2	12	1	0	1	1	268
REGLEMENT CEE 3821/85	7	27	7	12	0	0	0
PENSION EXTRA-LEGALE	55	333	34	137	21	196	2.156.945
SECURITE SOCIALE	4.576	37.081	35	12.157	4.541	24.775	34.010.865
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	60	463	60	463	0	0	0
PROTECTION REPRESENTANTS TRAVAILLEURS (1.1.97)	1	0	1	0	0	0	0
COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN	1	94	1	94	0	0	0
EB04	238	50	238	50	0	0	0
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	49	175	49	175	0	0	0
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	52	150	21	23	31	127	543.788
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	6.860	51.126	462	17.435	6.398	33.677	15.435.548
DOCUMENTS SOCIAUX	1.914	8.771	1.894	7.068	20	32	43.593
INSPECTION DU TRAVAIL	8	7	8	0	0	0	0
PREPENSION DE RETRAITE	5	4	1	0	4	4	802
INTERRUPTION DE CARRIERE	3	23	3	23	0	0	0
CONGE-EDUCATION	3	3	1	1	2	2	1.171
ZA	21	42	4	3	17	16	358.725
Totaux	25.087	159.415	9.974	75.836	15.113	80.513	73.624.276

Détail des visites

Type Visite	Entreprise	Secrétariat social	Autres	Total
	Nbr vis	Nbr vis	Nbr vis	Nbr vis
Contrôle imposé	25987	1987	6923	34897
Contrôle ordinaire	8421	225	4976	13622
Visite de renseignement	930	213	520	1663
Visite infructueuse	2698	10	233	2941
Total	38036	2435	12652	53123

Détail des contrôles systématiques par matière et origine

Matière	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	95	99	Total
	L6 Nbrevisites										
CONTRAT D'APPRENTISSAGE							1				1
PROTECTION DE LA REMUNERATION							1				1
FONDS SOCIAL DU DIAMANT			1								1
LOI SUR LE TRAVAIL					7						7
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER					9		5				14
TRAITE DES ETRES HUMAINS							1				1
REGLEMENT DE TRAVAIL		1			2						3
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	1				12	8	23		1	1	46
TRANSPORT REGLEMENT CEE								28			28
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	1				20	2		3			26
AUTRES					1						1
DOCUMENTS SOCIAUX				3	492	40	1249	22	8	3	1817
Totaux	2	1	1	3	543	50	1280	53	9	4	1946

Légende du tableau :

00-01 Travailleurs et organisations de travailleurs
 10-11 Employeurs et organisations d'employeurs
 20 Secrétariat social
 30-32 Fonds de sécurité d'existence
 40-41 Pouvoir judiciaire
 50-59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
 70-79 Autres services publics
 80 Cellule d'arrondissement
 95 Anonyme
 99 Autres