



SPF EMPLOI TRAVAIL ET  
CONCERTATION SOCIALE

**Direction générale  
du Contrôle des lois sociales**

RAPPORT D'ACTIVITE 2014



Rue Ernest Blerot, 1  
1070 BRUXELLES

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)  
e-mail : [cls@emploi.belgique.be](mailto:cls@emploi.belgique.be)  
Tél : 02/233.41.11





# Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Table des matières</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Avant-propos</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>Introduction</b> .....  | <b>9</b>  |
| <b>Qui sommes-nous ?</b> .....   | <b>9</b>  |
| <b>Où sommes nous ?</b> .....  | <b>10</b> |
| 1.1    La direction centrale.....  | 10        |
| 1.2    Les bureaux régionaux.....  | 11        |
| <b>PREMIERE PARTIE : Missions – Pouvoirs – Compétences Objectifs - Moyens</b> .....  | <b>15</b> |
| <b>Chapitre 1 : Missions du service</b> .....  | <b>15</b> |
| 1.1.    Missions générales .....   | 15        |
| 1.1.1.    Informier et conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations<br>d'employeurs et de travailleurs au sujet de la réglementation du travail et des<br>conventions collectives .....              | 15        |
| 1.1.2.    Surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions<br>collectives.....   | 16        |
| 1.1.3.    Informier les autorités à propos des déficiences de la réglementation et des<br>abus qui ne sont pas, ou insuffisamment, combattus par la réglementation<br>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<br>l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.....  | 18        |
| 1.2.3.    Renforcement de la lutte contre la fraude sociale.....   | 18        |
| 1.2.4.    Accord de coopération avec le SPF Finances .....   | 21        |
| 1.2.5.    Accord de coopération avec les Régions et les Communautés .....  | 21        |
| 1.2.6.    Cellule mixte contre la fraude sociale .....   | 21        |
| 1.2.7.    Protocole de collaboration entre SPF Mobilité, le SPF Emploi, Travail et<br>Concertation sociale et le SPF Sécurité sociale pour garantir le bien-être et les<br>conditions de travail à bord des navires..... | 22        |
| <b>Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service</b> .....   | <b>24</b> |
| 2.1.    Pouvoirs des inspecteurs .....   | 24        |
| 2.1.1.    Pouvoir d'appréciation – art. 21 .....   | 25        |
| 2.1.2.    Pouvoirs d'investigation .....   | 26        |
| 2.2.    Devoirs spécifiques imposés aux inspecteurs du travail dans le cadre de leur<br>activité professionnelle.....  | 34        |
| 2.2.1.    Le secret professionnel .....  | 34        |
| 2.2.2.    Le devoir de discrétion .....  | 35        |
| 2.2.3.    L'intérêt direct ou indirect dans les entreprises.....   | 35        |
| 2.2.4.    Respect des règles déontologiques .....  | 35        |
| 2.3.    Suites réservées aux pro-justitia .....  | 35        |
| 2.3.1.    Suites pénales et administratives .....  | 35        |
| 2.3.2.    Responsabilité pénale des personnes morales .....  | 36        |
| 2.4.    Entreprises à surveiller – Champ d'activité.....   | 36        |
| <b>Chapitre 3 : Compétences</b> .....  | <b>39</b> |
| 3.1.    Nouvelles dispositions adoptées en 2014.....   | 39        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Chapitre 4 : Moyens</b> .....  | <b>48</b> |
| 4.1. Moyens financiers – années 2012 à 2014 .....   | 48        |
| 4.2. Moyens techniques .....  | 48        |
| 4.2.1. Matériel.....  | 49        |
| 4.2.2. Communications.....  | 49        |
| 4.2.3. Applications accessibles aux inspecteurs .....   | 50        |
| 4.2.4. Accès externes .....   | 52        |
| 4.2.5. Helpdesk.....  | 57        |
| 4.2.6. Personnel administratif .....  | 57        |
| 4.3. Formations en 2014 .....   | 58        |
| 4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux.....  | 58        |
| 4.3.2. Formation permanente .....   | 59        |
| 4.3.3. Formations de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale) .....   | 59        |
| 4.3.4. Formation internationale.....  | 59        |
| <b>Chapitre 5 : Objectifs 2014</b> .....  | <b>60</b> |
| 5.1. Objectifs globaux.....   | 60        |
| 5.1.1. Statistiques .....   | 60        |
| 5.1.2. Délais de traitement des dossiers .....  | 60        |
| 5.1.3. Répartition des dossiers .....   | 60        |
| 5.1.4. Lutte contre la fraude sociale .....   | 60        |
| 5.2. Objectifs spécifiques .....  | 62        |
| 5.2.1. Contacts avec les services d'inspection étrangers en vue d'améliorer les<br>contrôles des travailleurs transfrontaliers..... | 62        |
| 5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative .....   | 62        |
| <b>Chapitre 6 : Participation du CLS à des projets</b> .....  | <b>65</b> |
| 6.1. Modernisation du CLS – Projet pilote de Gand.....  | 65        |
| 6.1.1. La nouvelle organisation du service .....  | 65        |
| 6.1.2. Bilan final .....  | 66        |
| 6.2. Projet euro- détachement.....  | 66        |
| <b>DEUXIEME PARTIE : Activités spécifiques</b> .....  | <b>71</b> |
| <b>Chapitre 1 : Le travail des enfants</b> .....  | <b>71</b> |
| <b>Chapitre 2 : L'occupation des étudiants</b> .....  | <b>74</b> |
| <b>Chapitre 3 : Le règlement de travail</b> .....   | <b>75</b> |
| 3.1. Etablissement du règlement de travail .....  | 75        |
| 3.2. Mesures de publicité .....   | 76        |
| <b>Chapitre 4 : Transport de choses et de personnes</b> .....   | <b>77</b> |
| 4.1. Cadre.....   | 77        |
| 4.1.1. Création des directions « transport » au sein du Contrôle des lois sociales.....   | 77        |
| 4.1.2. Mission .....  | 77        |
| 4.2. Plan d'action .....  | 78        |
| 4.3. Contrôles et résultats .....   | 80        |
| 4.3.1. Contrôles .....  | 80        |
| 4.3.2. La feuille d'identification transport.....   | 81        |
| 4.3.3. Nombre d'entreprises dans le secteur du transport .....  | 82        |
| 4.3.4. Délocalisation dans le secteur du transport .....  | 82        |
| 4.3.5. Résultats.....   | 82        |
| <b>Chapitre 5 : La modernisation de la sécurité sociale</b> .....   | <b>87</b> |
| <b>Chapitre 6 : La lutte contre la traite des êtres humains</b> .....   | <b>88</b> |
| 6.1. Cadre général et protocole de collaboration .....  | 88        |
| 6.2. Résultats .....  | 89        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>Chapitre 7 : Cellule organisation professionnelle.....</b>  | <b>90</b>  |
| 7.1. Considérations générales .....  | 90         |
| 7.1.1. Mission de la cellule Organisation professionnelle .....  | 90         |
| 7.1.2. Contrôles préventifs .....  | 90         |
| 7.1.3. Contrôles sur plainte .....   | 91         |
| 7.1.4. Information et avis.....  | 91         |
| 7.2. Nombre de contrôles effectués .....   | 91         |
| 7.2.1. Dans les entreprises avec conseil d'entreprise.....   | 91         |
| 7.2.2. Dans les entreprises avec CPPT .....  | 92         |
| 7.3. Nombre de conseils d'entreprises.....   | 92         |
| 7.4. Contrôles et résultats .....  | 93         |
| 7.4.1. Nombres de contrôles effectués .....  | 93         |
| 7.4.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle .....  | 93         |
| 7.5. Application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 .....   | 94         |
| 7.5.1. L'information de base.....  | 94         |
| 7.5.2. L'information annuelle .....  | 96         |
| 7.5.3. L'information périodique.....   | 99         |
| 7.5.4. Confidentialité et information du personnel.....  | 100        |
| 7.5.5. Aperçu général .....  | 100        |
| 7.6. Mission du réviseur d'entreprise .....  | 102        |
| 7.7. Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise .....   | 103        |
| 7.8. Plaintes.....   | 105        |
| 7.9. Conseils d'entreprise : aperçu des résultats des contrôles .....  | 106        |
| 7.10. Compétences complémentaires du CPPT .....  | 107        |
| <br>   |            |
| <b>Chapitre 8 : Contrôle des entreprises étrangères (COVRON) .....</b>   | <b>131</b> |
| 8.1. COVRON.....   | 131        |
| 8.1.1. Objectif de la cellule .....  | 131        |
| 8.1.2. Comment le projet a-t-il été réalisé et organisé ? .....  | 131        |
| 8.1.3. Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux<br>problèmes rencontrés ? .....                   | 132        |
| 8.1.4. L'impact de l'occupation à l'étranger.....  | 139        |
| 8.1.5. Activités de contrôle et analyse des résultats.....   | 140        |
| 8.1.6. La responsabilité solidaire pour le paiement des salaires minimums par les<br>entrepreneurs et les sous-traitants ..... | 144        |
| 8.1.7. Les chiffres Limosa pour 2014 .....   | 145        |
| 8.1.8. Qu'en est-il des indépendants ?.....  | 146        |
| 8.1.9. La réquisition d'interprètes.....   | 146        |
| 8.1.10. Application du manuel et de la feuille de résultats.....   | 147        |
| 8.2. Autres activités du réseau.....   | 148        |
| 8.3. Collaboration avec d'autres services .....  | 152        |
| 8.3.1. Services d'inspection étrangers .....   | 152        |
| 8.3.2. Collaboration avec les services d'inspection belges.....  | 153        |
| 8.3.3. Collaboration avec la cellule transport du Contrôle des lois sociales .....   | 153        |
| 8.3.4. Plan d'action dumping sociale SIRS .....  | 154        |
| 8.3.5. Priorité – Contrôle .....   | 155        |
| 8.4. Quelle plus value apporte le réseau ? .....   | 155        |
| 8.4.1. Knowhow.....  | 155        |
| 8.4.2. Résultats .....   | 155        |
| 8.4.3. Bilan final.....  | 156        |
| <br>   |            |
| <b>Chapitre 9 : Conventions de partenariat .....</b>   | <b>157</b> |
| <br>   |            |
| <b>Chapitre 10 : Responsabilité solidaire salariale.....</b>   | <b>160</b> |
| 10.1. Régime général.....  | 160        |
| 10.2. Le régime particulier en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en<br>séjour illégal .....                  | 162        |
| 10.3. Tableau comparatif entre les deux régimes.....   | 164        |

|  |            |
|--|------------|
| <b>Chapitre 11: .Commission des Bons offices.....</b>  | <b>165</b> |
| 11.1. Fonctionnement.....  | 165        |
| 11.2. Objectifs de la Commission.....  | 166        |
| <b>TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes .....</b>  | <b>171</b> |
| <b>Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle.....</b>  | <b>171</b> |
| Tableau 1 : Nature des enquêtes.....   | 171        |
| Tableau 2 : Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes .....  | 172        |
| Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières .....   | 173        |
| Tableau 4 : Suites réservées aux constatations .....   | 174        |
| Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale) .....   | 174        |
| Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS) .....  | 174        |
| Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières.....  | 175        |
| Tableau 8 : Détail des visites .....   | 176        |
| Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière .....   | 176        |
| Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la<br>compétence du CLS.....                           | 177        |
| Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS .....  | 178        |
| <b>Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale.....</b>  | <b>180</b> |
| Tableau 1 : Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité.....  | 180        |
| Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Documents sociaux.....   | 180        |
| Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Main d'œuvre étrangère.....  | 181        |
| Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Temps partiel .....  | 182        |
| Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale .....   | 184        |
| <b>Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole .....</b>   | <b>185</b> |
| Dossiers traités en commun.....  | 185        |
| <b>Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois<br/>sociales .....</b>                          | <b>186</b> |
| Procédure pour infliger une amende administrative .....  | 186        |
| Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au<br>service d'études.....                     | 187        |
| Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au<br>service d'études et suites réservées ..... | 187        |
| <b>Annexe : Le Contrôle des lois sociales en chiffres .....</b>  | <b>189</b> |
| Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs .....   | 189        |
| Détail des plaintes suivant l'origine .....  | 190        |
| Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine .....   | 191        |
| Nombre des enquêtes par secteur d'activité.....  | 192        |
| Détails des constatations par matière et suites réservées.....   | 194        |
| Détail des régularisations par matière.....  | 196        |
| Détail des visites .....   | 197        |
| Détail des contrôles systématiques par matière et origine .....  | 198        |
| Visites d'assistance par matière.....  | 199        |

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

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



## Avant-propos

La Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale occupe aujourd'hui 270 inspecteurs et contrôleurs sociaux et une septantaine d'agents administratifs. Elle est chargée de surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives dans plus de 240.000 entreprises.

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.

Le Contrôle des lois sociales se voit contraint d'améliorer l'efficacité de son action, d'utiliser au mieux les ressources financières et humaines qui subsistent compte tenu des économies imposées.

Lors de l'exécution du plan Di Rupo de lutte contre le dumping social, notre service a démontré son efficacité dans le contrôle des conditions de travail (commissions paritaires, salaires, durée du travail...) des travailleurs en plus de notre apport essentiel à la réalisation du plan d'action du SIRS de lutte contre la fraude sociale.

Voilà l'illustration parfaite de notre mission essentielle : la protection des travailleurs et de leurs conditions de travail, dans une économie socialement dirigée créatrice d'emplois, préservant la concurrence loyale et prônant le juste équilibre entre flexibilité et sécurité.

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.

En 2014, plusieurs accords de coopération ont été signés avec le SPF Emploi :

- Protocole de coopération entre le SIRS et la Régie des bâtiments signé le 20 mars 2014
- Protocole d'accord entre le SPF Mobilité, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le SPF Sécurité sociale pour garantir le bien-être et les conditions de travail à bord des navires le 20 août 2014

La Direction générale Contrôle des lois sociales a été chargée de fournir un effort tout particulier pour aider à la réalisation des objectifs du Gouvernement dans son souci de promouvoir l'emploi et de lutter contre la fraude sociale.

En juin 2014, le Contrôle des lois sociales a organisé la XVIIIe rencontre du réseau RIIFT = Réseau international des instituts de formation dans le domaine du travail chargés essentiellement de la formation des inspecteurs du travail. Ce réseau soutenu par le centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail à Turin regroupe la France, la Pologne, l'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Roumanie, la Tunisie, l'Algérie, le Maroc, la Belgique.

Le thème retenu pour la réunion de 2014 était « les mobilités transnationales dans leurs aspects de protection des travailleurs. Quelles sont les actions des instituts de formation et des Administrations du travail dans les domaines de la protection des travailleurs transnationaux ? »

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 30 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

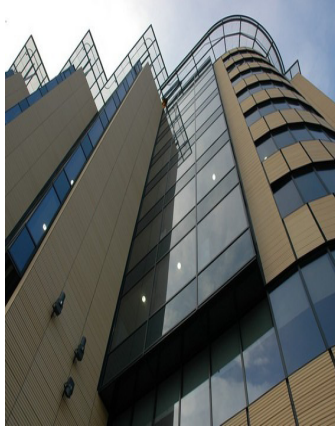
| Fonction                | Effectif |      |      |
|-------------------------|----------|------|------|
|                         | 2012     | 2013 | 2014 |
| Directeur général       | 1        | 1    | 1    |
| Conseiller général      | 1        | 1    | 1    |
| Inspecteurs sociaux     | 7        | 7    | 6    |
| Contrôleurs sociaux     | 7        | 7    | 6    |
| Personnel administratif | 18       | 18   | 17   |

- Services extérieurs

| Fonction                        | Effectif |      |      |
|---------------------------------|----------|------|------|
|                                 | 2012     | 2013 | 2014 |
| Inspecteurs sociaux-conseillers | 7        | 7    | 6    |
| Inspecteurs sociaux             | 37       | 40   | 37   |
| Contrôleurs sociaux             | 256      | 253  | 249  |
| Personnel administratif         | 87       | 87   | 81   |

## 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](mailto:cls@emploi.belgique.be)

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



## 1.2 Les bureaux régionaux

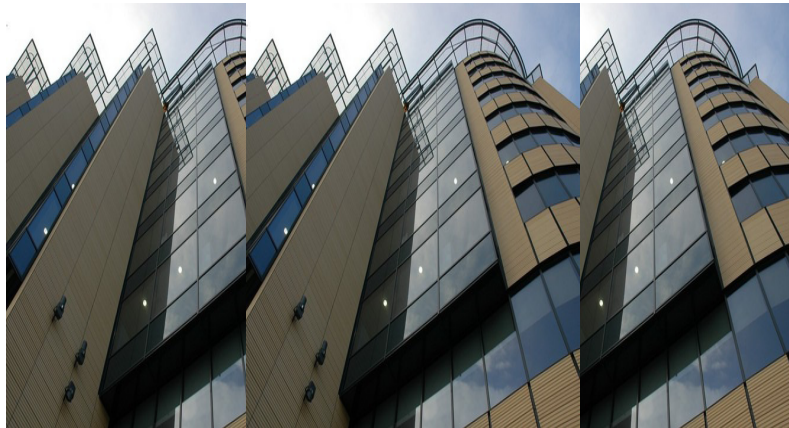
Les 21 bureaux régionaux sont répartis géographiquement de la manière suivante :







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 30 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 30 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 30 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 et mails**

En 2014, 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.

Mais depuis quelques années, le Contrôle des lois sociales reçoit de plus en plus de demandes de renseignements par mails, concernant les contrats de travail, protection de la rémunération, durée du travail, détachement.....

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 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 2014, 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**

La lutte contre le travail illégal et la fraude sociale est une priorité du Gouvernement fédéral étant donné la place importante occupée par l'économie « souterraine » dans notre pays.

La Commission européenne de son côté insiste sur la nécessité d'élaborer une stratégie globale ciblée en vue de mener une action coordonnée avec les autres pays européens afin de lutter contre le travail illégal et la fraude sociale qui se développent également au niveau international.

La création d'une structure permanente de coordination des différentes actions menées par les services d'inspection sociale et du travail contre le travail au noir et la fraude sociale s'est avérée indispensable.

Dans un premier temps, pour répondre à cette demande, la loi du 3 mai 2003 a institué le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le comité fédéral de Coordination et les Cellules d'arrondissement.

Dans un second temps, le gouvernement a décidé de réformer les organes mis en place par la loi du 3 mai 2003 ce qui a été fait par la loi-programme du 27 décembre 2006 (MB 28/12/2006).

Les dispositions reprises dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ont été intégrées dans le Code pénal social (entré en vigueur le 1er juillet 2010).

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.

Les structures ont été modifiées en profondeur :

La nomination des représentants des partenaires sociaux au sein de l'Assemblée générale et notamment de représentants ONAFTS, INAMI, ONP, ONVA, CBET, Amendes administratives. La suppression des postes de président et de coordinateur général dont les fonctions seront dorénavant assurées par un directeur général (d'un des services d'inspection représentés dans le GIR et suivant un tour de rôle fixé dans le Code pénal social).

Le SIRS se compose de :

- **L'Assemblée générale des partenaires**

L'Assemblée générale est devenue un organe de réflexion et d'avis sur la mise en œuvre des lignes directrices dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal. Au cours des réunions, les objectifs suivants ont pu être dégagés :

- Préparer, suivre et évaluer les conventions de partenariat conclues entre les ministres compétents et les partenaires sociaux.
- Donner son avis sur le plan d'action du SIRS.
- Préparer les protocoles d'accord avec les Communautés et Régions concernant leur participation dans les cellules d'arrondissement.
- Prendre connaissance et valider le rapport d'activités annuel relatif à la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal.

- **La Commission de partenariat**

Diverses réunions ont eu lieu et ont permis de déterminer les procédures à mettre en œuvre pour conclure une convention de partenariat, de rédiger une convention-cadre, et d'organiser une journée d'étude concernant les conventions de partenariat en tant qu'instrument de lutte contre le travail au noir.

À ce jour, cinq conventions de partenariat ont été conclues : quatre dans le secteur de la construction (une nationale et trois régionales, ces accords régionaux couvrent les provinces de Namur, du Luxembourg et du Hainaut) et une dans le secteur de la viande.

- **Le Comité de Direction**

La création d'un Comité de Direction où sont représentés : le directeur général précité, des dirigeants des quatre services d'inspection à savoir, l'Inspection sociale, le Contrôle des lois sociales, l'Inspection de l'ONSS et l'Inspection de l'ONEM, le représentant du Collège des Procureurs généraux, les représentants des Administrateurs généraux de l'ONAFTS, de l'INAMI, de l'ONP et de l'INASTI.

- **Le Bureau fédéral d'orientation**

Le Bureau fédéral, géré par le Comité de Direction, a élaboré un plan stratégique et un plan opérationnel depuis l'année 2006.

En ce qui concerne l'année 2014, un plan stratégique et un plan d'action de lutte contre la fraude aux cotisations sociales et le travail illégal, ont été élaborés. Ces plans d'action ont été approuvés par le Conseil des Ministres. Le plan 2014 reprend un volet important en matière de lutte contre le dumping social. Le plan d'action est développé dans le chapitre sur les objectifs

Depuis juillet 2012, une nouvelle mission a été confiée au Comité de direction, à savoir émettre un avis au sujet de critères spécifiques proposés par certains secteurs d'activité en vue de déterminer la nature de la relation de travail qui lie un travailleur et son entreprise (lutte contre la fausse indépendance).

Le Comité de Direction s'est également attaché à développer un Balanced Scorecard permettant le suivi des actions communes réalisées par les Services d'inspection et les Cellules d'arrondissement.

De plus, l'adoption de l'arrêté royal du 16 décembre 2008 (M.B. du 15 janvier 2009), a permis au Bureau fédéral de fonctionner grâce aux collaborateurs détachés par les différents SPF et IPSS membres du Comité de direction.

- **Le Comité stratégique de lutte contre le dumping social**

Le plan d'action de lutte contre le dumping social approuvé en Conseil des Ministres de fin novembre 2013, crée une nouvelle structure : le Comité stratégique de lutte contre le dumping social dans lequel siègent, outre les responsables des 4 services d'inspection (CLS, IS, ONSS, ONEM), des représentants de 4 cellules stratégiques et un représentant du Collège des procureurs généraux. Il est présidé par le Directeur du SIRS.

Le SIRS suit, à cet égard, le travail des cellules d'arrondissement qui doivent procéder à 1.500 contrôles dumping social, en 2014. Pour ce faire le SIRS a élaboré (en concertation avec toutes les parties concernées) une méthodologie de contrôle particulière et des formulaires spécifiques.

Les frais de traduction de ces formulaires en 12 langues étrangères ainsi que les frais de traducteurs jurés présents, lors des contrôles « dumping social » sont pris en charge par le SIRS.

#### La modernisation des cellules d'arrondissement

Depuis avril 2007, les coordinateurs du SIRS servent de courroie de transmission entre les cellules d'arrondissement et le Bureau fédéral d'orientation. Ils participent régulièrement aux réunions des cellules d'arrondissement et font remonter les besoins, problèmes et difficultés rencontrés sur le terrain. Ceci permet une meilleure adéquation entre les objectifs des plans opérationnels élaborés par le Bureau fédéral d'orientation et les nouveaux phénomènes de fraude. Une communication régulière des résultats des enquêtes en commun est faite au niveau des cellules d'arrondissement.

#### Formation

L'entrée de l'INAMI au sein du SIRS a nécessité d'organiser des formations à l'intention des inspecteurs de l'INAMI, afin de les familiariser avec les matières à contrôler et les méthodes de travail des Cellules d'arrondissement.

Des formations spécifiques concernant la détection de faux documents d'identité et la recherche des données informatiques lors de contrôles ont été organisées en 2013 et sont poursuivies en 2014.

De plus, des formations spécifiques pour plus de 500 contrôleurs et inspecteurs sociaux ont été organisées, en janvier et février 2014, concernant la lutte contre le dumping social.

Des formations continues sont également organisées chaque année, au niveau des cellules d'arrondissement en collaboration avec les auditorats du travail.

#### Collaboration internationale

L'échange d'informations et de méthodes de travail en vue d'arriver à une collaboration effective entre les services d'inspection des pays de l'Union européenne est plus que jamais nécessaire depuis l'élargissement de l'Union européenne au 1er mai 2004.

Le Bureau fédéral d'orientation est le lieu privilégié de contacts entre les différents pays.

Il participe activement à la création d'un réseau européen de lutte contre le travail au noir. Cela se concrétise par des rencontres périodiques et des tables de concertation entre les représentants des Etats-membres impliqués dans le projet.

Des protocoles de collaboration ont été signés au niveau du SIRS. Il s'agit, notamment, du protocole de collaboration entre les Services d'inspection (sociale et du travail), d'une part, et de l'ISI et l'Administration fiscale (AFER/AOIF), d'autre part. Ces deux protocoles permettent un échange structuré de dossiers entre les Administrations fiscales et sociales. Deux addenda, à l'initiative du SIRS, ont été signés, en mars 2014, au protocole initial de l'ISI. Ces addenda permettront une meilleure collaboration sur le plan informatique (saisie de données électroniques lors des contrôles) et en matière d'échange d'informations en matière de dumping social (où le SIRS joue un rôle central).

Le second protocole concerne la collaboration entre les Services d'inspection des entités fédérées avec les Services d'inspection des entités fédérales. Ce protocole a été signé par tous les Ministres compétents (Fédéral, Régions, Communautés). Il a été approuvé, à ce jour, par le Parlement fédéral et le Parlement flamand. L'exécution de ces différents protocoles nécessite un surcroît de travail et par voie de conséquence de nouveaux moyens.

Un protocole de collaboration a été signé sous l'égide du SIRS avec la police fédérale en vue de créer une cellule mixte (Services d'inspection/Police fédérale) en vue de détecter rapidement aux moyens de datamining et d'analyses de risques, la fraude sociale grave et organisée. L'exécution de ce protocole nécessite un surcroît de travail et par voie de conséquence des moyens de fonctionnement suffisants.

#### **1.2.4. Accord de coopération avec le SPF Finances**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, un accord de coopération en vue d'optimiser l'échange et l'utilisation de données fiscales et sociales a été signé entre les divers services d'inspection sociale, le SIRS et le SPF Finances. Cet accord a pour objectif d'améliorer la lutte contre les phénomènes de fraude, en rassemblant des informations en provenance de différents services. Chaque fois que les inspecteurs sociaux détectent une fraude sociale manifeste, ils communiquent leurs constatations aux services de contrôle du Fisc.

#### **1.2.5. Accord de coopération avec les Régions et les Communautés**

La loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant assentiment à l'accord de coopération du 1<sup>er</sup> juin 2011 entre l'Etat fédéral et les Régions et les Communautés concernant la coordination des contrôles en matière de travail illégal et de fraude sociale a été publiée au Moniteur belge du 21 mars 2013. L'objectif est de renforcer la collaboration entre les services d'inspection des Régions, des Communautés et de l'Etat fédéral, plus particulièrement en ce qui concerne le contrôle en matière d'occupation de travailleurs étrangers. Cette matière relève aussi bien de la compétence des services d'inspection sociale fédéraux que des services d'inspection régionaux. Les cellules d'arrondissement, les unités opérationnelles qui font les contrôles, constituent le noyau de la collaboration. Cette collaboration permanente, la coordination active en matière de contrôles et l'échange d'informations qui en découle constituent les principaux fers de lance de l'accord de coopération. L'échange de formations est également un point important.

#### **1.2.6. Cellule mixte contre la fraude sociale**

Les services d'inspection sociale et la Police judiciaire fédérale coopèrent dorénavant au sein d'une nouvelle structure contre la fraude sociale organisée. La Cellule mixte de soutien pour la lutte contre la fraude sociale grave et organisée.

Concrètement, la cellule se compose de 4 inspecteurs sociaux (de l'ONSS, de l'ONEM, du Contrôle des lois sociales et de l'Inspection sociale) et de 2 membres de la police, assistés d'un statisticien, qui proviennent de la direction « Lutte contre la fraude » de la Police judiciaire fédérale.

Si la Cellule constate une fraude, il sera déterminé le plus vite possible qui va s'y attaquer. La règle générale est que la lutte contre la fraude sociale reste une mission des administrations sociales compétentes. Ce n'est que dans le cas où la Cellule constate des faits de fraude sociale grave et organisée, commise dans un but criminel, que la Police pourra être associée à l'enquête, via le Parquet. La Police dispose en effet d'instruments de détection supplémentaires, comme les techniques spéciales de recherche.

#### **1.2.7. Protocole de collaboration entre SPF Mobilité, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le SPF Sécurité sociale pour garantir le bien-être et les conditions de travail à bord des navires.**

Après d'intenses négociations, un protocole d'accord a été conclu entre le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Sécurité sociale et le SPF Mobilité et Transports afin de permettre aux inspecteurs compétents pour le contrôle de la navigation du SPF Mobilité d'accomplir et de centraliser les contrôles et les missions de certification.

Les inspecteurs du Contrôle de la Navigation peuvent s'adresser aux trois services d'inspection, à savoir l'Inspection sociale, le Contrôle des lois sociales et le Contrôle du bien-être au travail, et ces derniers peuvent intervenir en tant qu'experts. Des formations réciproques seront données et les trois services d'inspection établiront une check-list pour les inspecteurs chargés du contrôle de la navigation.

Le nouveau protocole d'accord entre le SPF Mobilité, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le SPF Sécurité sociale permettra de garantir le bien-être et les conditions de travail à bord des navires.

La Convention internationale de 2006 est entrée en vigueur au niveau international le 20 août 2013. La loi du 13 avril 2014 met en application le contrôle portant sur la Convention du travail maritime (CTM). La Convention est entrée en vigueur le 20 août 2014.

L'objectif visé est d'organiser le contrôle des navires de mer de telle manière qu'une seule instance, le Contrôle de la navigation, soit à même de vérifier la conformité par rapport à l'ensemble des Conventions maritimes. Ce protocole d'accord permet la mise en place d'échange réciproque de données entre les services publics, de faire appel à l'expertise de chacun et d'instaurer un seul point de contact auquel pourront s'adresser les organisations ou les marins à titre individuel pour les demandes de renseignement ou l'introduction de plaintes, par exemple.

Cette collaboration entre les SPF valorise l'expertise de chaque service, favorise les interactions entre les services et optimise l'affectation du personnel. Ainsi, il deviendra possible d'éviter la montée à bord d'un inspecteur supplémentaire pour le contrôle du respect de la nouvelle Convention au niveau belge, ce qui sera certainement apprécié par les capitaines puisque cela facilitera les formalités du port.

Ce protocole d'accord va dans le sens des efforts consentis pour rendre les pouvoirs publics performants et économes, et prêts à collaborer entre eux pour arriver à une simplification au sein d'un monde pourtant de plus en plus complexe.

Le SPF Mobilité et Transports exerce déjà depuis des années ses compétences sur le Contrôle de la Navigation. Ce service, au sein de la Direction générale Transport maritime, est fort développé et occupe des inspecteurs travaillant dans tous les ports belges ainsi qu'à bord de navires belges.

Le service Inspection sociale du SPF Sécurité sociale est le service de référence en matière de respect de la réglementation sociale.

La Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi est le service de référence en matière de contrôle du respect de la réglementation du travail (paiement des salaires, temps de travail, etc.). Enfin, la Direction générale Contrôle du bien-être au travail est le service de référence en matière de contrôle de la réglementation relative à la sécurité et à la santé des travailleurs et plus globalement au bien-être au travail.

Un système a donc dû être développé pour l'organisation et l'échange d'informations entre tous ces services de contrôle en vue d'une exécution optimale des inspections à bord des navires de mer, de préférence sans la mobilisation à tout instant de tous les services d'inspection.

Le plan a été adopté pour cette raison, afin qu'une collaboration puisse se mettre en place entre ces trois Services publics fédéraux dans le cadre du contrôle de l'application de la nouvelle Convention.

## Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service

La loi du 6 juin 2010 introduisant le code pénal social a été publiée au Moniteur belge le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

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

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

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

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

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

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

Les principales réformes apportées par le code consistent en :

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

### 2.1. Pouvoirs des inspecteurs

Il est important de souligner que les inspecteurs sociaux n'ont pas la qualité d'officier de police judiciaire. Il était donc indispensable que le législateur les dote de pouvoirs suffisants pour qu'ils puissent exercer efficacement la surveillance de la législation sociale, car ils ne peuvent se prévaloir des dispositions du Code d'instruction criminelle.

Le fait que les inspecteurs sociaux ne puissent pas jouir de cette qualité d'officier de police judiciaire n'est d'ailleurs pas nécessairement un handicap car dans bien des domaines, les pouvoirs spécifiques qui leur ont été attribués sont plus importants que ceux prescrits par le Code d'instruction criminelle.



### 2.1.1. Pouvoir d'appréciation – art. 21

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux ont le pouvoir :

- de donner des avertissements. Ce mode d'intervention vise à mettre fin à une infraction pour le futur. L'avertissement doit toujours être établi par écrit et communiqué au contrevenant. Cette communication peut être effectuée sur place par la rédaction d'un procès-verbal d'audition signé par l'employeur, son préposé ou mandataire, ou est envoyée par courrier (sous pli recommandé à la poste);
- de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle. Dans cette deuxième hypothèse le but est d'obtenir une régularisation de la situation irrégulière, avec le plus souvent un effet rétroactif, de manière à dédommager le travailleur du préjudice qui lui a ainsi été occasionné;
- de dresser un procès-verbal d'infraction (communément appelé PRO JUSTITIA). Ce document permet de porter l'infraction à la connaissance du ministère public, ce qui doit être interprété comme une recommandation de poursuivre pénalement l'infraction constatée devant une juridiction pénale en vue d'obtenir une condamnation, mais rien de plus en ce qui concerne le dédommagement d'un éventuel préjudice subi par le travailleur.

On le voit, l'inspecteur social décide lui-même de la mesure qu'il entend prendre dans des circonstances données.

Chacune des lois particulières que l'inspecteur est chargé de contrôler fait référence à cette disposition.

Ce pouvoir d'appréciation découle de la convention n° 81 de l'Organisation Internationale du Travail, transposé dans la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code Pénal social

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.

Dans le cas où l'inspecteur social serait amené à agir sur réquisition de l'Auditeur du travail garde-t-il son pouvoir d'appréciation?

La réponse avait toujours été affirmative. Cette position est restée longtemps celle du département et a été exprimée par le Ministre de l'Emploi et du Travail lors d'une question parlementaire du 11 mai 1976. Cette position avait par ailleurs été confirmée par le professeur Bosly et la Cour de travail de Bruxelles (1er décembre 1994).

Toutefois, puisque le ministère public peut requérir le concours des inspecteurs sociaux et que ceux-ci sont tenus de suivre ses réquisitions, on ne peut imaginer que l'inspecteur social refuse de constater certains faits à la demande de l'Auditeur du travail.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 juin 2010 introduisant le code pénal social, qui a modifié l'article 28 ter§3 du Code d'instruction criminelle, celui-ci précise que: « Seuls les faits qui font l'objet des réquisitions du ministère public et pour lesquels une information est déjà entamée ne peuvent plus faire l'objet d'avertissement ou de la fixation d'un délai pour se mettre en règle ».

Cette nouvelle disposition fait donc disparaître le pouvoir d'appréciation dont disposent les inspecteurs sociaux lorsque ces derniers sont sollicités, tant par le ministère public que le juge d'instruction, qui disposent désormais, d'un droit de réquisition à l'égard des services d'inspection du travail. Dans cette hypothèse, les services d'inspection perdent leur pouvoir d'appréciation.

Cette perte d'indépendance n'est cependant pas totale. Elle reste 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 l'action publique éteinte et dès la clôture du dossier judiciaire (jugement définitif, classement sans suite, transaction, etc...), 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, c'est-à-dire qu'ils doivent toujours porter sur eux les pièces justificatives officielles attestant de leur qualité et des pouvoirs qui leur sont conférés. 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 ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils exercent la surveillance ».*

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.

Il appartient à l'inspecteur social, en fonction du type de contrôle, d'avertir préalablement ou non l'employeur de sa visite.

#### 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, sa décision est motivée
- 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

Lors de l'audition de personnes, entendues en quelque qualité que ce soit, seront respectées au moins les règles suivantes (art. 62):

- 1° Au début de toute audition, il est communiqué à la personne interrogée:
  - a) qu'elle peut demander que toutes les questions qui lui sont posées et les réponses qu'elle donne soient actées dans les termes utilisés;
  - b) qu'elle peut demander qu'il soit procédé à toute mesure relevant du pouvoir des inspecteurs sociaux;
  - c) que ses déclarations peuvent être utilisées comme preuve en justice;
- 2° Toute personne interrogée peut utiliser les documents en sa possession, sans que cela puisse entraîner le report de l'audition. Elle peut, lors de l'interrogatoire ou ultérieurement, exiger que ces documents soient joints au procès-verbal d'audition;
- 3° Le procès-verbal mentionne avec précision l'heure à laquelle l'audition prend cours, est éventuellement interrompue et reprise, et prend fin. Il mentionne avec précision l'identité des personnes qui interviennent lors de l'audition ou à une partie de celle-ci ainsi que le moment de leur arrivée et de leur départ. Il mentionne également les circonstances particulières et tout ce qui peut éclairer d'un jour particulier la déclaration ou les circonstances dans lesquelles elle a été faite.

A la fin de l'audition, le procès-verbal est donné en lecture à la personne interrogée, à moins que celle-ci ne demande que lecture lui en soit faite. Il lui est demandé si ses déclarations ne doivent pas être corrigées ou complétées.

Si la personne interrogée souhaite s'exprimer dans une autre langue que celle de la procédure, soit il est fait appel à un interprète assermenté, soit ses déclarations sont notées dans sa langue, soit il lui est demandé de noter elle-même sa déclaration. Si l'interrogatoire a lieu avec l'assistance d'un interprète, son identité et sa qualité sont mentionnées.

Il mentionne également les circonstances particulières et tout ce qui peut éclairer d'un jour particulier la déclaration ou les circonstances dans lesquelles elle a été faite.

Sans préjudice des dispositions des lois particulières, les inspecteurs sociaux qui interrogent une personne l'informent qu'elle peut demander une copie du texte de son audition, qui lui est délivrée gratuitement.

- *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).

Pour les deux premières catégories de données, le droit de se les faire produire est limité par une liste non exhaustive qui doit être fixée dans un arrêté royal obligatoire.

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.

Ce pouvoir consiste en un droit de recherche active de supports d'informations, qui est lié à une définition plus complète de ce qu'il faut entendre par « support d'information ».

Est considéré comme tel, tout support d'information, sous quelque forme que ce soit, comme par exemple des livres, registres ou autres documents « papier »; mais aussi des supports numériques ou digitaux comme par exemple des disques, bandes et y compris les informations accessibles par tout système informatisé ou par tout autre appareil électronique (blackberry, agenda, etc....).

L'essentiel de la recherche ne porte donc plus sur la nature du support mais bien sur la spécificité de l'information. Ce nouveau pouvoir se rapporte donc à la possibilité de rechercher activement, quel que soit le support utilisé:

- toutes les données à caractère social, c'est-à-dire toutes les informations nécessaires à l'application correcte, tant du droit du travail, que du droit de la sécurité sociale;
- toutes les données obligatoires (autres que celles à caractère social) dont l'établissement, la tenue ou la conservation est prescrite par une disposition légale ou réglementaire, même dans des matières qui échappent à la compétence matérielle des Inspecteur sociaux.

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

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

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

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

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

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

#### Situation spécifique de la copie de données informatiques

L'employeur, ses préposés ou mandataires, doivent assurer aux inspecteurs sociaux un droit d'accès par voie électronique au système informatique ou à tout autre appareil électronique et à ces données, un droit d'accès physique à l'intérieur du boîtier du système informatique ou de tout autre appareil électronique, ainsi qu'un droit de téléchargement et d'utilisation par voie électronique de ces données

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.

En outre, les inspecteurs sociaux veilleront à respecter le principe de proportionnalité qui implique un triple examen dont l'objet est l'appréciation de la légitimité d'un acte déterminé dans l'exercice d'une compétence.

Le premier concerne l'utilité de l'acte et des moyens mis en œuvre en fonction de l'objectif poursuivi.

Le second vise le caractère indispensable des mesures prises ou envisagées eu égard au fait qu'elles ne peuvent être remplacées par d'autres mesures qui permettent d'atteindre le même objectif avec une efficacité identique tout en étant plus respectueuse des libertés, de l'intérêt ou du droit ainsi éterné.

Le troisième assure que l'atteinte aux libertés impliquées dans les mesures prises n'était pas disproportionnée par rapport au but poursuivi.

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

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

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

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

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

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

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

L'article 9 de cette loi prévoit qu'une action en cessation peut être introduite auprès du président du tribunal de 1<sup>ère</sup> instance (on se trouve une nouvelle fois en présence d'une procédure en référé) par les ministres compétents, s'il y a constat d'infractions à la législation sociale dans les lieux où il y a un motif raisonnable de supposer que sont commises des infractions liées à la traite des êtres humains et à la pornographie infantile.

- *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*

Les pouvoirs d'investigation des inspecteurs du travail sont nécessaires pour assurer l'efficacité et l'effectivité des contrôles qu'ils doivent effectuer, pour assurer la surveillance des dispositions légales en droit social et la recherche d'infractions.

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.

Dans un arrêt du 10 mars 2008, la Cour de cassation a appliqué la théorie développée dans sa jurisprudence Antigoon à la matière des sanctions administratives infligées à un chômeur. 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.

Désormais, les infractions relevées sur base de saisies pratiquées en contradiction aux articles précités devront être déclarées irrecevables, la saisie étant nulle.

- *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 procès-verbal.

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

- 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**

Comme le prévoit le statut des agents de l'Etat ainsi que les articles 58 et 59 de la loi introduisant le code pénal social, 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 qui dispose que toutes personnes dépositaires par état de profession de secrets qui leur sont confiés, qui hormis les cas où elles sont appelées à témoigner en justice et celui où la loi les oblige à révéler ces secrets, les auront révélés, seront punies d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 100 à 500 € (X 5,5.)

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 n'a jamais été précisée: 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 |
| <b>Niveau 1</b> | /              | /             | 10€ - 100€            |
| <b>Niveau 2</b> | /              | 50€ - 500€    | 25€ - 250€            |
| <b>Niveau 3</b> | /              | 100€ - 1000€  | 50€ - 500€            |
| <b>Niveau 4</b> | 6 mois - 3 ans | 600€ - 6000€  | 300€ - 3000€          |

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

La loi du 30 juillet 2013 modifie la loi comportant les dispositions de droit pénal social puisqu'elle transpose partiellement la directive 2009/52/CE prévoyant les normes minimales concernant les sanctions et mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

### 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 au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le nombre d'employeurs et de travailleurs assujettis à la sécurité sociale est le suivant :

|                     |                  |
|---------------------|------------------|
| <b>Employeurs</b>   | <b>274.138</b>   |
| <b>Travailleurs</b> |                  |
| Hommes              | 1.944.758        |
| Femmes              | 1.868.454        |
| <b>Total</b>        | <b>3.813.212</b> |

Par rapport à l'année 2013, on peut constater une augmentation du nombre de travailleurs ainsi qu'une augmentation du nombre d'employeurs.

#### *Travailleurs à temps partiel*

Les informations proviennent également de l'ONSS (ces relevés concernent le troisième trimestre 2014).

D'après ces données, le nombre de travailleurs à temps partiel en 2014 est de 1.135.845 (soit 266.609 hommes et 869.236 femmes).

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

Répartition des employeurs par secteur d'activité au 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2014.

| Branche d'activité  | Employeurs     |
|---|----------------|
| Agriculture, sylviculture et pêche  | 4.936          |
| Industries extractives  | 140            |
| Industries manufacturières  | 13.878         |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné      | 243            |
| Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 1.391          |
| Construction  | 28.737         |
| Commerce – Réparation d'autos et motocycles   | 66.940         |
| Transports et entreposage   | 9.352          |
| Hébergement et restauration   | 22.951         |
| Information et communication  | 5.607          |
| Activités financières et d'assurance  | 11.407         |
| Activités immobilières  | 7.196          |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques                                   | 19.224         |
| Activités de services administratifs et de soutien                                    | 13.100         |
| Administration publique   | 6.801          |
| Enseignement  | 14.572         |
| Santé humaine et action sociale   | 17.518         |
| Arts, spectacles et activités récréatives   | 6.643          |
| Autres activités de services  | 16.674         |
| Activités des ménages en tant qu'employeurs   | 2.495          |
| Activités des organisations et organismes extraterritoriaux                           | 333            |
| <b>Total</b>  | <b>274.138</b> |

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

| Importance des établissements d'après le nombre total de travailleurs occupés | Employeurs     |              |
|---|----------------|--------------|
|   | Nombre         | %            |
| <i>Employeurs occupant</i>  |                |              |
| moins de 5 travailleurs   | 169.628        | 61,88%       |
| de 5 à 9 travailleurs   | 43.742         | 15,96%       |
| de 10 à 19 travailleurs   | 26.322         | 9,60%        |
| de 20 à 49 travailleurs   | 20.828         | 7,60%        |
| de 50 à 99 travailleurs   | 7.519          | 2,74%        |
| de 100 à 199 travailleurs   | 3.776          | 1,38%        |
| de 200 à 499 travailleurs   | 1.674          | 0,61%        |
| de 500 à 999 travailleurs   | 433            | 0,16%        |
| 1.000 travailleurs et plus  | 216            | 0,08%        |
| <b>Total</b>  | <b>274.138</b> | <b>100 %</b> |

## Chapitre 3 : Compétences

### 3.1. Nouvelles dispositions adoptées en 2014

#### - Loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la Sixième Réforme de l'Etat, M.B. du 31 janvier 2014

Art. 6, § 1er, IX, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 tel que modifié par la loi spéciale du 6 janvier 2014 relative à la sixième réforme de l'Etat :

Art. 6 § 1. Les matières visées à l'article 39 (compétences régionales) de la Constitution sont :

1° Le placement des travailleurs ;

2° les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés, en ce compris en matière d'économie sociale, à l'exclusion des programmes de remise au travail dans les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle et à l'exclusion des conventions visées dans la section 5 du chapitre II de l'arrêté royal n° 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand.

2°/1 la mise au travail des personnes qui bénéficient du droit à l'intégration sociale ou du droit à l'aide sociale financière;

3° l'occupation des travailleurs étrangers, à l'exception des normes relatives au permis de travail délivré en fonction de la situation particulière de séjour des personnes concernées et aux dispenses de cartes professionnelles liées à la situation particulière de séjour des personnes concernées.

La constatation des infractions peut aussi être effectuée par les fonctionnaires habilités à cette fin par l'autorité fédérale. => Il s'agit des personnes d'origine étrangère qui viennent en Belgique pour y travailler : permis A et B, carte bleue européenne, stagiaires étrangers, travail au pair en Belgique permis unique, permis pour les saisonniers. Le permis de travail pour les personnes séjournant en Belgique (ex. permis C – Occupation d'étudiants étrangers...) reste au fédéral.

4° l'application des normes relatives au permis de travail délivré en fonction de la situation particulière de séjour des personnes concernées. La surveillance du respect de ces normes relève de la compétence de l'autorité fédérale. La constatation des infractions peut également être faite par des fonctionnaires habilités à cette fin par les régions;

5° la compétence de décision et d'exécution en matière de contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs et d'imposition des sanctions y relatives.

L'autorité fédérale reste compétente pour le cadre normatif en ce qui concerne la réglementation en matière d'emploi convenable, de recherche active d'un emploi, de contrôle administratif et de sanctions, ainsi que pour l'exécution matérielle des sanctions, et ce sans préjudice de la compétence régionale visée au 6°.

La région peut déléguer l'exercice de sa compétence en matière de contrôle de la disponibilité active à l'autorité fédérale contre rémunération. Dans ce cas, le gouvernement de région et l'autorité fédérale concluent préalablement une convention pour déterminer le coût de ce service;

6° l'établissement des conditions auxquelles des dispenses à l'exigence de disponibilité pour le marché du travail de chômeurs indemnisés, avec maintien des allocations, en cas de reprise d'études, de suivi d'une formation professionnelle ou d'un stage peuvent être accordées ainsi que la décision d'attribuer ou non cette dispense.

Pour déterminer la catégorie de chômeurs bénéficiaires qui entre en ligne de compte pour la dispense visée à l'alinéa 1er, l'avis conforme du Conseil des ministres est requis.

Les régions accordent une intervention financière à l'autorité fédérale pour les dispenses visées à l'alinéa 1er lorsque le pourcentage de jours dispensés au cours d'une année pour raison de formation, d'études ou de stage par rapport au nombre total de jours de chômage complet indemnisés de la même année dépasse 12 % dans cette région. Les dispenses pour une formation professionnelle qui prépare à une profession en pénurie et les dispenses octroyées dans le cadre d'une coopérative d'activités ne sont pas prises en considération dans ce mécanisme;

7° la politique axée sur des groupes-cibles :

a) les réductions de cotisations patronales de sécurité sociale qui sont établies en fonction des caractéristiques propres des travailleurs.

L'autorité fédérale n'est pas compétente pour l'introduction de réductions de cotisations patronales qui sont établies en fonction des caractéristiques propres des travailleurs.

L'autorité fédérale reste toutefois compétente pour les réductions structurelles de cotisations patronales de sécurité sociale, pour les réductions de cotisations des travailleurs ainsi que pour les réductions de cotisations patronales de sécurité sociale qui sont établies en fonction des caractéristiques propres de l'employeur ou en fonction d'un secteur d'activités.

Les régions sont toutefois compétentes pour :

- les réductions pour les secteurs du dragage et du remorquage et pour la marine marchande, à l'exclusion de la réduction de cotisations de sécurité sociale des travailleurs pour les secteurs du dragage et du remorquage.
- les réductions pour le secteur de l'économie sociale;
- les réductions pour les personnes qui assurent l'accueil d'enfants;
- les réductions pour le personnel domestique;
- les réductions pour les artistes.
- 

Les institutions fédérales compétentes pour les cotisations de sécurité sociale sont les seuls opérateurs administratifs et techniques.

b) l'activation des allocations octroyées par l'assurance-chômage ou de l'aide sociale financière, en cas de reprise de travail, avec maintien d'une allocation qui est déduite du salaire par l'employeur.

Les institutions fédérales compétentes pour les allocations de chômage et celles compétentes pour l'aide sociale financière sont les seuls opérateurs administratifs et techniques.

c) l'octroi de primes aux chômeurs indemnisés qui reprennent le travail ou qui ont suivi une formation professionnelle;

d) l'octroi de primes aux employeurs et aux élèves dans le cadre de systèmes de formation en alternance;

8° la promotion des services et emplois de proximité;

9° l'octroi de subventions visant à la promotion des possibilités de travail des travailleurs âgés, la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés et l'organisation du travail des travailleurs âgés;

10° le système dans lequel les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien du salaire, pour suivre des formations agréées; => Le système du congé-éducation payé (types de formation, le nombre d'heures par type de formation, montant du remboursement...) est régionalisé. Par contre, les règles liées au droit individuel du travail (ex. droit d'absence au travail, protection contre le licenciement...) restent fédérales.



11° les agences locales pour l'emploi (ALE).

Pour autant que les régions maintiennent un système ALE, l'autorité fédérale poursuit le paiement en vigueur des allocations de chômage des travailleurs mis au travail dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi. Si le nombre moyen annuel de personnes mises au travail par le biais du système ALE est supérieur à 7 466 bénéficiaires pour la Région wallonne et 7 291 pour la Région flamande, le région concernée sera redevable d'un montant de responsabilisation conformément à l'article 35nonies, § 3, de la loi spéciale du 16 janvier 1989 relative au financement des communautés et des régions;

12° en matière de reclassement professionnel, le remboursement des frais de reclassement aux employeurs, l'imposition de sanctions aux employeurs en cas d'absence de reclassement et l'imposition de conditions autres que celles qui font l'objet de la convention collective de travail n° 51 conclue au sein du Conseil national du travail du 10 février 1992 relative à l'outplacement et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 1992 et la convention collective de travail n° 82 conclue au sein du Conseil national du travail le 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 2002, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 82bis conclue au sein du Conseil national du travail le 17 juillet 2007 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 3 octobre 2007;

=>En matière de reclassement professionnel (outplacement), les Régions deviennent compétentes pour l'organisation du reclassement professionnel, tandis que les conditions fixées par les CCT n° 51 et 82 du Conseil national du travail restent d'application et continuent à relever du niveau fédéral. Le droit du travail et notamment l'obligation pour l'employeur d'offrir et de financer un reclassement professionnel et l'impact du droit au reclassement professionnel sur les conditions du licenciement restent au fédéral.

13° les conditions dans lesquelles il peut être fait usage du travail intérimaire dans le cadre des trajets de mise au travail.

Le Contrôle des lois sociales contrôle toujours le respect de la loi du 24 juillet 1987 et de la C.C.T. n° 108.

- **Arrêté royal du 11 février 2014 portant exécution des articles 31ter, § 1er, alinéa 2 et § 3, alinéa 1er, 31quinquies, alinéa 4, 31sexies, § 2, alinéas 3 et 4 et 31septies, alinéa 3 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de l'article 13 de la loi du 27 décembre 2012 établissant l'enregistrement électronique des présences sur les chantiers temporaires ou mobiles, M.B. du 21 février 2014**

L'objectif de cet arrêté royal est de lutter contre la fraude sociale et renforcer la sécurité sur les chantiers.

Il s'agit d'une obligation d'enregistrer, par voie électronique, la présence des personnes sur le lieu de travail, avant le début des travaux, pour tous les chantiers qui ont débuté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Cela concerne tous les travaux immobiliers, lorsque le montant total hors TVA des travaux est supérieur à 800.000 euros.

Toutes les personnes qui réalisent des travaux immobiliers doivent être enregistrées :

- travailleurs salariés et indépendants d'entreprises belges,
- travailleurs salariés et indépendants détachés,
- architectes, coordinateur de sécurité.

La taille de l'entreprise visée n'a aucune importance. Seule compte la valeur des travaux réalisés sur le chantier.

Toute personne qui a un accès sécurisé au portail de la sécurité sociale peut effectuer les enregistrements.

La loi n'impose pas un système spécifique. L'enregistrement ne doit pas nécessairement s'effectuer sur le chantier.

L'ONSS met des canaux à disposition de personnes ayant l'accès au portail de la sécurité sociale :

- par ordinateur, équipé d'un lecteur de CI, via internet, avec enregistrement centralisé sur le chantier
- par le biais d'un système compatible, propre à l'entreprise, tel que la géolocalisation
- à l'aide d'un smartphone ou d'une tablette numérique

Chaque travailleur s'enregistre individuellement. Le chef d'équipe ou toute autre personne peut également se charger de l'enregistrement des présences.

L'entrepreneur général ne doit pas nécessairement mettre un système à disposition des sous-traitants. Mais il peut imposer l'utilisation d'un système spécifique qu'il met à disposition, afin de superviser l'enregistrement des présences sur son chantier.

Le travailleur doit enregistrer le numéro de registre national, le numéro d'entreprise ainsi que le numéro de la déclaration limosa. Il faut également indiquer la localisation des travaux, le numéro de chantier (affecté lors de la déclaration à l'ONSS – 30 bis) et la date d'enregistrement automatique.

Chaque employeur peut consulter les données introduites par son personnel.

Le maître d'œuvre (ou l'entreprise générale) peut consulter l'ensemble des données introduites pour son chantier.

Un contrôle automatique des données est effectué lors de l'envoi, pour vérifier si toutes les informations exigées sont correctement encodées.

Si tout est en ordre, un accusé de réception est transmis, permettant à la personne de pénétrer sur le chantier.

En cas de message d'erreur, un nouvel enregistrement est nécessaire.

L'employeur doit équiper le travailleur des moyens nécessaires pour effectuer l'enregistrement. L'employeur doit veiller à l'exactitude des données enregistrées par ses travailleurs.

Chaque entrepreneur, dans la chaîne de sous-traitance, doit prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que ses sous-traitants directs respectent l'obligation d'enregistrement.

L'entrepreneur général (déclarant du chantier au 30 bis) doit s'assurer que ses sous-traitants enregistrent correctement leurs travailleurs.

Au niveau des sanctions, une amende administrative pour le travailleur entre 60 et 600€).

Pour les entrepreneurs : Amende pénale (600 à 6000 euros) ou amende administrative (300 à 3000 euros), multipliée par le nombre de personnes en situation d'infraction (n'ayant pas enregistré leur présence).

L'enregistrement électronique des présences sur les chantiers entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014. Une période transitoire est fixée du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 30 septembre 2014.

- **Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, M.B. du 28 avril 2014.**

**Loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, M.B. du 28 avril 2014**

Les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 sur le bien-être au travail ont permis de mettre l'accent sur l'ensemble des risques psychosociaux et plus seulement sur la prévention de la violence et du harcèlement moral et sexuel. Un arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail élabore ces lois.

Tout cela a pour conséquence que le chapitre de la loi sur le bien-être au travail traitant auparavant uniquement de la prévention de la violence et du harcèlement moral et sexuel comporte actuellement deux sections.

La première section expose les mesures relatives aux risques psychosociaux en général. La deuxième section traite les dispositions particulières concernant la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail.

Ces nouveautés entrent en vigueur le 1er septembre 2014. Elles obligent également l'employeur à adapter son règlement de travail (voir plus bas). L'employeur a jusque fin février 2015 pour adapter son règlement de travail.

- **Arrêté royal du 9 mars 2014 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, M.B. du 20 mars 2014**

La CCT 109 concernant la motivation du licenciement est entrée en vigueur le 1er avril 2014.

Cette CCT ne s'applique évidemment qu'aux employeurs et travailleurs visés par la loi du 5 décembre 1968. Un régime analogue est en cours d'élaboration pour le secteur public.

Certains travailleurs licenciés sont exclus de l'application de ce droit : en cas de licenciement durant les 6 premiers d'occupation, durant un contrat de travail intérimaire, durant un contrat d'occupation d'étudiant, en vue du chômage avec complément d'entreprise –ancienne prépension-, en vue de la pension, en raison de la cessation définitive d'activité, en cas de fermeture d'entreprises au sens de la loi du 26 juin 2002 ou dans le cadre d'un licenciement collectif, en cas de licenciement multiple dans le cadre d'une restructuration, en cas de procédure spéciale de licenciement (= travailleurs protégés), en cas de rupture pour motif grave, les travailleurs auxquels s'applique structurellement ou temporairement un préavis réduit – art. 70-.

La CCT organise une procédure permettant au travailleur d'exercer ce droit d'être informé. Le travailleur en fait la demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de six mois après la notification du congé en cas de préavis, sans jamais (préavis ou non) pouvoir dépasser deux mois après que le contrat a pris fin. L'employeur doit lui communiquer les éléments pertinents dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée. L'article 7 prévoit que si l'employeur ne communique pas ces éléments ou ne respecte pas la procédure prescrite, il est redevable au travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

La mise en œuvre des autres mécanismes évoqués dans cette CCT, le licenciement manifestement déraisonnable et le licenciement abusif, relève du pouvoir des juges.

- **Loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres professionnels opérationnels des zones de secours et du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région Bruxelles-Capitale et modifiant la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, M.B. du 23 juillet 2014**

La loi du 19 avril 2014 régleme la durée du travail des pompiers, mais uniquement des pompiers professionnels et non des pompiers volontaires. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Cette loi permet de les exclure de la compétence générale de la loi du 14 décembre 2000 qui régle l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs occupés dans les services publics, pour les soumettre à un régime dérogatoire spécifique

Le législateur ne fixe aucune sanction pénale en cas d'infraction aux obligations qu'elle impose. C'est une nouvelle loi fantôme prise pour assurer de manière totalement virtuelle la transposition dans notre législation nationale de la Directive 2003/88/CE qui fixe les limites maximales d'occupation au travail de l'ensemble des travailleurs des pays de l'union (48h/semaine en moyenne sur une période de référence de 4 mois).

Pour les pompiers professionnels, la durée du travail est fixée à 38h00/semaine en moyenne sur une période de référence de 4 mois, mais avec une possibilité d'y déroger pendant une période transitoire qui va de 10 à 20 années.

La dérogation permet de porter à 48h la limite hebdomadaire (au lieu de 38h), mais uniquement:

- Si au 01/01/2015, plus de 50% du personnel est occupé plus de 38h/semaine,
- Et si l'adoption de ce régime dérogatoire (entre 38h et 48h/semaine) et de l'indemnité supplémentaire y afférente a respecté les procédures prévues par le statut syndical.

Les zones concernées par la dérogation disposent alors d'une période de 10 ans pour ramener la durée du travail à 38h/semaine, mais un A.R. délibéré en conseil des ministres peut encore prolonger ce délai de 10 ans supplémentaires.

La loi fixe encore une limite absolue de 60h00/semaine qui ne peut pas être dépassée, sauf cas de force majeure (travaux entrepris en vue de faire face à des accidents survenus ou imminents, c'est-à-dire une catastrophe, ou travaux commandés par une nécessité imprévue, moyennant information au fonctionnaire désigné par le Roi (peut-être le C.L.S. mais non encore désigné).

- Ces dépassements imposent une récupération dans les 14 jours
- Chaque prestation ne peut dépasser 24h00 (sauf les deux cas de force majeure)
- Chaque prestation totalisant entre 12h et 24h de travail doit être suivie d'un repos de 12h00 consécutives minimum.

Avec l'accord du travailleur :

- Celui occupé à raison de 38h/semaine peut encore accomplir 10h/semaine additionnelles pour assurer des services de garde à la caserne ou des interventions
- Celui occupé entre 39h et 48h/semaine peut aussi accomplir les mêmes heures additionnelles, aux mêmes conditions, mais sans jamais pouvoir dépasser 48h/semaine (soit limitées à la différence entre les 48h hebdomadaires et son régime habituel de travail fixé entre 39h et 48h/semaine)..

Ces heures additionnelles donnent droit à une indemnisation complémentaire égale à la rémunération normale de chaque heure travaillée.

En conclusion, cette loi ne règle pas la situation des pompiers volontaires et complexifie celle des pompiers qui travaillent de manière cumulative comme volontaires et professionnels.

- **Arrêté royal du 24 avril 2014 portant exécution des articles 35/1 et 35/3 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et relatifs à la responsabilité solidaire pour le paiement de la rémunération dans le cadre de certaines activités de transport, M.B. du 6 mai 2014**

Les activités visées à l'article 35/1, § 1er, 1°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, sont les travaux ou services mentionnés dans l'arrêté royal qui détermine la compétence de la Sous-commission paritaire pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers.

Le salaire minimum visé à l'article 35/3, § 3, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est celui auquel le travailleur visé par le même article 35/3, § 3, alinéa 2, a droit en application de la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire dont il relève.

La période de référence visée au même article 35/3, § 3, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs correspond à une période d'un an précédant la notification visée à l'article 49/1 du Code pénal social, sans pouvoir remonter plus loin que le début des travaux que le responsable solidaire fait effectuer soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants intermédiaires.

- **Arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs, M.B. du 15 mai 2014**

L'arrêté royal du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs exécute les dispositions de la loi relative à l'écart salarial qui confie au conseil d'entreprise le soin de favoriser une politique neutre en matière de rémunération entre hommes et femmes au sein de l'entreprise. L'arrêté ministériel du 25 avril 2014 détermine les modèles de formulaires utiles à la rédaction du rapport d'analyse. Ces deux arrêtés ont été publiés le 15 mai 2014 au Moniteur belge.

Concrètement, l'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs doit effectuer tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre, le rapport de cette analyse devant être transmis au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale.

A titre exceptionnel, le premier rapport d'analyse pourra porter sur un seul exercice comptable. Il s'agit de l'exercice comptable clôturé en 2014.

Par la suite, le rapport portera chaque fois sur deux exercices comptables et sera délivré tous les deux ans.

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à l'article 15, m), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ne communique pas, tous les deux ans au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs, en application de l'article 13/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (art. 191/1 Code pénal social).

- **Arrêté royal du 8 juillet 2014 modifiant l'arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère, M.B. du 18 juillet 2014**

En cas de décès ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement, le père peut bénéficier d'un congé de paternité pour accueillir l'enfant.

Ce droit a été étendu au partenaire (lesbienne ou cohabitant hétérosexuel à l'égard desquels la filiation a été établie). Maximum 13 ou 15 semaines.

En cas de conversion de congé de maternité, une protection contre le licenciement est désormais reconnue aussi bien au père de l'enfant qu'au coparent et ont droit aux indemnités de mutuelle adaptées à cette conversion (entrée en vigueur le 16 juin 2014).

- **Arrêté royal du 8 juillet 2014 portant exécution de l'article 186 de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses et fixant la date d'entrée en vigueur du chapitre 15 de la loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale, M.B. 18 juillet 2014**

La volonté du législateur a été de rendre ce dispositif accessible à tous les profils et professions, et non plus uniquement aux métiers en pénurie et aux travailleurs difficiles à placer.

La forme de groupement d'intérêt économique ne convenant pas pour certains employeurs, le groupement d'employeurs peut désormais aussi revêtir la forme d'une ASBL ayant pour objet social unique la mise de travailleurs à la disposition de ses membres.

Pour qu'un groupement d'employeurs puisse mutualiser ses besoins en termes de main d'œuvre, il conviendra d'obtenir, du Ministre de l'Emploi, l'autorisation de mettre des travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Le Ministre fixe également la durée de cette autorisation.

Cette autorisation sera soumise pour avis préalable à un organe composé paritairement au sein duquel siègent toutes les organisations représentées au sein du Conseil National du Travail.

Les modalités de cette demande d'autorisation sont désormais fixées dans cet arrêté royal :

- le Ministre peut établir un modèle de formulaire de demande ;
- le groupement d'employeurs adresse une demande au Président du Comité de direction du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ;
- la demande est censée être introduite le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du pli recommandé ;
- dans un délai de vingt jours à dater de l'introduction de la demande visée, le Ministre renvoie, pour avis, cette demande au Conseil National du Travail. Le Conseil National du Travail rend son avis dans un délai de soixante jours ;
- dans un délai de vingt jours suivant la réception de l'avis susmentionné, le Ministre communique sa décision au groupement d'employeurs par courrier recommandé à la poste ;
- la décision entre en vigueur le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du pli recommandé ;
- si le Conseil National du Travail ne rend pas d'avis dans le délai imparti, il peut être passé outre.

Cette procédure cessera de produire ses effets le 1er juillet 2015, une évaluation devant être menée au sein du Conseil National du Travail.

Toutefois, les autorisations qui existaient déjà au 1er février 2014 continuent à sortir leurs effets après cette date, et de même que celles délivrées selon la nouvelle procédure, elles continueront à sortir leur effet au-delà du 1er juillet 2015 pour autant que le terme qui leur a été fixé dépasse cette date.

- **Arrêté royal du 13 juillet 2014 abrogeant les articles 5 et 18 et modifiant l'article 16 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B. du 28 juillet 2014**

L'arrêté royal du 13 juillet 2014 adapte la notion de « personnel de maison ».

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, la législation belge concernant le personnel de maison est adaptée afin de se conformer aux normes internationales édictées par l'Organisation internationale du travail (OIT).

Au 1<sup>er</sup> octobre 2014, le travailleur occasionnel devient un travailleur dont les activités sont effectuées pour les besoins du ménage de l'employeur ou sa famille, à l'exception des activités ménagères manuelles, pour autant que le travailleur salarié ne déploie pas ces activités occasionnelles dans ce ménage professionnellement et de manière organisée et que les activités ne dépassent pas huit heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs. Dans ces conditions, les prestations de travail ne doivent pas être déclarées à l'ONSS.

Par ailleurs, les prestations ménagères manuelles comme le travail domestique ne relèvent plus du travail occasionnel et doivent être assujettis à la sécurité sociale, même si elles restent inférieures à 8h/semaine.

Les gens de maison qui effectuent d'autres travaux non ménagers ne sont pas concernés par cette mesure.

- **Arrêté royal du 27 mai 2014 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, M.B. du 20 juin 2014**

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 fixé, pour la période allant du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015 inclus, à 9.400€ soit 783,33€/mois.

- **Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B. du 31 décembre 2014**

## Chapitre 4 : Moyens

### 4.1. Moyens financiers – années 2012 à 2014

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) :

|  | 2012              | 2013              | 2014              |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Personnel – Traitements (statutaires + contractuels)                         | 19.805.000        | 20.163.000        | 19.822.000        |
| Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services (12.01) | 2.942.000         | 2.732.000         | 1.440.000         |
| Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique (12.04)       | / (*)             | / (*)             | / (*)             |
| Achats exceptionnels de biens non durables et de services (12.07)            | 15.000            | 0                 | 12.000            |
| Achats de biens meubles durables : équipements (74.01)                       | 43.000            | 2.000             | 27.000            |
| Dépenses d'investissement relatives à l'informatique (74.04)                 | / (*)             | / (*)             | / (*)             |
| <b>Total</b>   | <b>22.805.000</b> | <b>22.897.000</b> | <b>21.301.000</b> |

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 chiffres des années 2011 et 2012 représentent les crédits alloués. Les chiffres de 2013 représentent les crédits réellement consommés.**

(\*) 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**

Les inspecteurs sociaux disposent de matériel informatique mis à leur disposition par l'employeur.

##### *PC portables*

Chaque inspecteur dispose d'un ordinateur portable. Le personnel administratif utilise principalement des postes fixes dans les bureaux.

Tous les ordinateurs sont équipés équipé du système Windows 7 Pro, des logiciels Office 2010, de deux browsers, d'utilitaires divers (dessin, photo, scanner, etc.). Ces PC sont sécurisés (antivirus, détection des intrusions) et marqués contre le vol.

Le PC portable est utilisable au domicile de l'inspecteur qui peut le brancher sur une dock station rattachée à un écran plus grand et à un clavier externe, de façon à améliorer l'ergonomie. Il est aussi utilisé au bureau de l'inspection et dans certaines situations, à l'extérieur.

##### *GSM*

Chaque inspecteur dispose d'un GSM mis à disposition par l'employeur qui prend en charge les coûts de l'abonnement, du matériel et offre un forfait au niveau des communications. L'inspecteur gère ainsi l'usage du GSM et a la responsabilité des coûts. Au-delà du forfait, les coûts sont à sa charge (système de split billing).

##### *Imprimantes*

Les inspecteurs disposent d'une imprimante laser au domicile. Les inspecteurs spécialisés dans le contrôle du transport reçoivent une imprimante couleur destinée à l'impression des tableaux après la lecture des données spécifiques (temps de conduite, temps de travail, repos, etc.).

L'inspecteur peut également utiliser toute imprimante reliée au réseau du SPF ou dans un bureau. Il peut donc imprimer sur ces machines depuis son domicile. Le bureau de chaque inspection dispose d'une imprimante laser multifonction (photocopieuse, scanner, fax) qui autorise aussi différents formats de papier jusqu'au format A3. La politique menée au sein du SPF Emploi Travail et Concertation sociale est la réduction des coûts et de l'usage de documents papier quand les documents électroniques peuvent utilement remplacer le papier. La concrétisation est la suppression des imprimantes personnelles dans les bureaux. Les inspecteurs conservent une imprimante laser au domicile.

##### *Scanner*

Les dernières imprimantes fournies aux inspecteurs disposent aussi d'un scanner. Une bonne partie du parc d'imprimantes doit être remplacée et le choix sera fait pour une imprimante multifonction, avec scanner en raison du développement des dossiers électroniques et de la communication par protocoles réseau. Toutefois, pour des raisons budgétaires et aussi l'absence de matériel adéquat sur le marché, aucun remplacement à grande échelle n'a été fait en 2014.

#### **4.2.2. Communications**

Une ligne de type DSL est prise en charge par le service d'inspection au domicile de chaque inspecteur.

Actuellement, l'inspecteur reçoit aussi une indemnité pour une ligne téléphonique fixe. Cette indemnité est bien entendu liée à cette ligne et n'est pas versée si l'inspecteur n'en dispose pas.

##### *Sécurité*

La sécurisation des communications est un point essentiel pour le transfert de données confidentielles.

Chaque PC est sécurisé et dispose d'une identification dans le réseau.

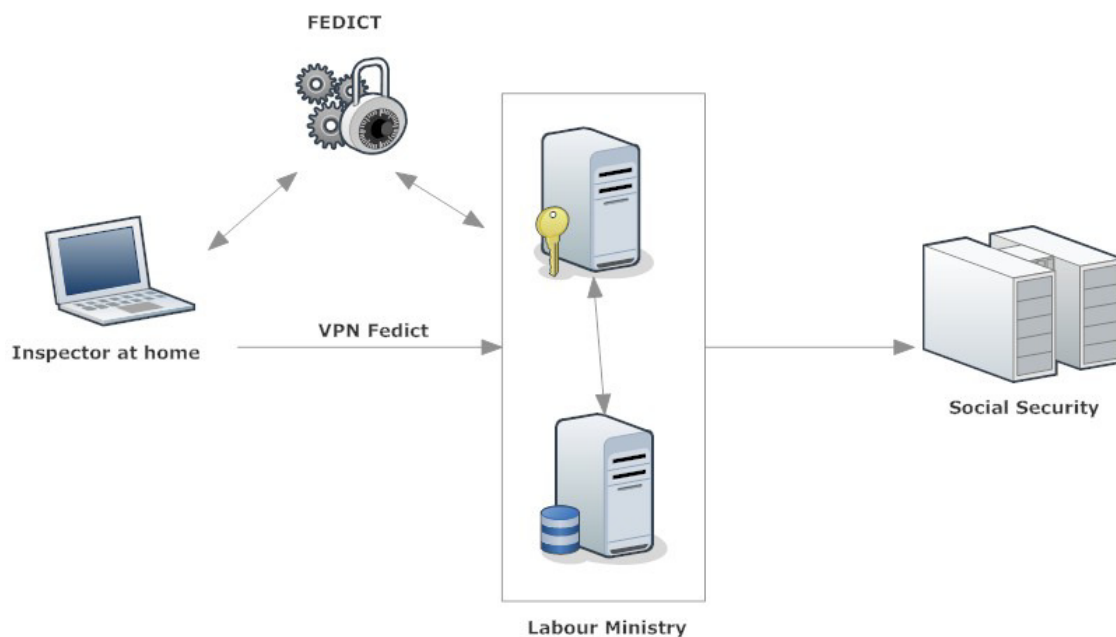
Une gestion des mots de passe est faite par le service ICT : le mot de passe pour accéder au PC doit répondre à des critères et être modifié à intervalles réguliers.

L'inspecteur reçoit une formation spécifique au moment de son entrée en service. Outre les aspects relatifs à la sécurisation du matériel, aux règles d'utilisation, il est également informé des obligations liées aux accès à des bases de données confidentielles, à l'usage de ces données. Il doit signer un document par lequel il reconnaît avoir reçu les informations sur sa responsabilité personnelle quant à l'usage des données et sur les pénalités en cas de non-respect. (Règles en vigueur auprès de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale).

Lorsque l'inspecteur communique depuis son domicile, le PC utilise un VPN. L'identification est faite grâce à la carte d'identité électronique de l'inspecteur et à ses codes personnels pour l'ouverture de ce VPN qui est géré par Fedict (<http://www.fedict.belgium.be>).

Si le PC n'est pas à jour au niveau de l'antivirus, l'accès sera refusé. L'intégrité du PC est ensuite vérifiée au niveau du SPF Emploi. C'est après avoir franchi les multiples contrôles que le PC est autorisé à se connecter dans le réseau interne du SPF Emploi. A partir du SPF Emploi, l'inspecteur peut alors joindre l'extranet de la sécurité sociale. Il devra à nouveau s'identifier avec sa carte d'identité électronique pour accéder aux données.

L'infrastructure du SPF est mise à jour en continu en faveur d'une plus grande sécurité mais aussi pour améliorer l'ergonomie en général. Des outils de prise en main des PC à distance autorisent la gestion de certains problèmes sans déplacement du matériel, aussi bien au domicile de l'inspecteur que depuis le bureau.



#### 4.2.3. Applications accessibles aux inspecteurs

##### *Omnis*

Omnis est une base de données qui contient toutes les informations relatives aux enquêtes de l'inspection. Cette base est accessible en consultation par les inspecteurs et en écriture et consultation par le personnel administratif et les chefs de direction.

En pratique, la base Omnis permet de suivre le flux des enquêtes :

- Introduction des enquêtes : identification des demandeurs, identification des employeurs visés, nature de la demande (plainte, demande d'information, etc.), matières concernées, identification de l'inspecteur chargé de l'enquête.

- Résultats de l'enquête : date des visites effectuées, endroit des visites, nature des constats, suites données (Pro Justitia, régularisations et montants, avertissements...)
- Statistiques du personnel contrôlé : Lors de chaque visite de contrôle, l'inspecteur mentionne des informations statistiques sur le personnel qui a fait l'objet du contrôle (intérimaires, femmes, enfants, personnel de nuit, etc. Le personnel concerné par chaque matière régularisée est aussi indiqué. Cela permet de donner une idée très précise de l'activité du service.

### Mercator

Lancée en 2013, Mercator est une application « web ». Cette base de données est alimentée par les données officielles de la Banque Carrefour des Entreprises et du répertoire des employeurs de l'ONSS. Les données sont donc les données officielles mises à jour en continu.

Ces données sont travaillées en vue d'une présentation adaptée aux inspecteurs (en premier lieu), mais également à d'autres services du SPF Emploi qui accèdent aux informations pour lesquelles ils ont obtenu les autorisations. (Respect des règles relatives à la vie privée).

Les recherches peuvent être menées au sein de Mercator selon divers critères (noms, localisation, compétence des services, etc.).

The screenshot shows the Mercator web interface. At the top, there are language options (NL, FR) and an 'Aide' link. The main header features the logo of the Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale and the title 'MERCATOR Interface de consultation'. Below the header, there is a search bar with the text 'Chercher Entreprise/Etablissement' and a 'Recherche' button. The interface is divided into two main sections: 'RECHERCHE DIRECTE' and 'RECHERCHE AVANCÉE'. The 'RECHERCHE DIRECTE' section has input fields for 'Numéro BCE' and 'Numéro ONSS', along with 'Recherche directe' and 'Réinitialiser formulaire' buttons. The 'RECHERCHE AVANCÉE' section has a 'Type de recherche' section with radio buttons for 'Détail de l'entreprise', 'Détail de l'établissement', 'Both', 'Personne physique', and 'Personne morale'. It also has a 'Type' section with radio buttons for 'Personne physique' and 'Personne morale'. The 'RECHERCHE AVANCÉE' section has various input fields and dropdown menus for 'Nom', 'Forme légale', 'Code Nace', 'Code Postal', 'Code INS', 'District CLS', 'Trimestre d'affiliation', 'Date de création', 'Fin d'activité', 'Statut BCE', 'Importance', 'Catégorie ONSS', 'Localité', 'Rue', and 'Direction CBE'. There are also 'Recherche avancée' and 'Réinitialiser formulaire' buttons at the bottom of the advanced search section. At the very bottom, there is a footer with the text: 'Données mises à jour BCE: 18/07/2014, Données mises à jour ONSS: 15/07/2014' and 'Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale - Mercator 1.8.7'.

En 2014, le personnel administratif utilise les données de Mercator quotidiennement pour préparer les enquêtes des inspecteurs, affiner les données utiles et dans certains cas, aussi les corriger (cf. ci-dessous).

### *Tools des inspecteurs*

Chaque inspecteur dispose d'un outil spécifique sur son PC. Il s'agit d'une application relationnelle développée sous Filemaker. L'inspecteur gère ainsi ses enquêtes, son agenda, les frais de déplacement, les documents, etc.

Le problème de cette application est qu'elle ne travaille pas en ligne, est constituée d'un très grand nombre de petits fichiers et est donc assez fragile. Elle ne répond plus aux critères des programmes modernes.

### *Quaestor (en développement)*

Cette nouvelle application est à l'étude pour remplacer le Tools des inspecteurs et Omnis. Elle entrera en production en janvier 2015. Elle se base sur les technologies modernes web et doit grandement diminuer les encodages en augmentant la rapidité du traitement des dossiers. Elle préfigure aussi le dossier électronique des enquêtes chez l'employeur.

Dans le courant de l'année 2014, des groupes de travail et des inspecteurs participent aux tests de mise au point de l'application. Fin de l'année 2014, le blocage d'Omnis a été fait afin de favoriser le transfert des données vers la base Quaestor. Il s'agit d'une modification importante aussi bien dans la culture (changement de technologies, des habitudes) du personnel administratif et des inspecteurs. Tout au long de l'année 2014, des communications ont été faites et ont été suivies d'une petite formation dans chaque direction.

Toutefois, les réductions budgétaires et le départ de développeurs dans le courant de l'année 2014 ont entraîné un retard important et l'impossibilité de mettre à la disposition des agents une base de données déjà fiabilisée pour assurer les formations de manière correcte.

### *Législation*

Les inspecteurs ont des accès à divers autres programmes accessibles sans autorisation mais aussi à une base de données juridiques spécialisée en législation du travail : Lexsocial (abonnement payant pris en charge par le SPF Emploi). Ces bases sont consultables via Internet.

### *Solid*

Une section de l'inspection est spécialisée dans le domaine du contrôle des transports. Un programme spécifique est utilisé pour dépouiller les données des tachymètres (disques et électroniques).

#### **4.2.4. Accès externes**

Les services du contrôle des Lois sociales peuvent consulter les bases de données de la Banque Carrefour des Entreprises, de la sécurité sociale, le registre national.

### *Autorisations*

Les services d'inspection ont introduit de nombreuses demandes auprès de la commission de protection de la vie privée pour consulter des informations qui ont un caractère confidentiel. Ces demandes sont motivées et doivent, pour chaque information demandée, répondre à des critères de légalité, de proportionnalité. La majorité des demandes sont introduites auprès de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale qui centralise les accès aux données, coordonne et sécurise les flux.

Il y a également un contrôle de l'utilisation des données via des logs de connexion très détaillés. Les inspecteurs sont tenus de mentionner la raison pour laquelle il y a consultation. En général, le motif est lié au numéro d'enquête. Cela permet de vérifier le respect des autorisations. Au niveau de la sécurité sociale, un programme spécifique met les logs à disposition d'un conseiller en sécurité et d'un inspecteur conseiller. Ce dernier est aussi chargé d'établir un rapport annuel sur l'utilisation des données, les contrôles effectués, les fraudes éventuelles constatées. Ce rapport est transmis au Comité sectoriel de la sécurité sociale auprès de la Banque Carrefour. Ce comité, présidé par un magistrat, est une des branches du Comité de protection de la vie privée.

## BCE/KBO

Bien que maintenant intégrées dans de nombreuses applications, les informations de la Banque Carrefour des Entreprises sont aussi accessibles directement par les inspecteurs qui sont autorisés d'y consulter l'ensemble des données.

## Portail de la sécurité sociale

Le portail de la sécurité sociale est un point d'entrée pour de nombreuses informations accessibles aux inspecteurs sociaux (adresses publiques du site portail - les inspecteurs ont un accès différent.)

[https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/inspection/Infos/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/inspection/Infos/index.htm)

[https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/inspection/Infos/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/inspection/Infos/index.htm)

Le manuel d'utilisation des applications est accessible à cette adresse et peut donc être consulté pour obtenir plus d'explications.

## Genesis

Genesis est une plateforme de partage des dossiers entre quatre services d'inspection sociale.

The screenshot shows the Genesis web application interface. At the top, there is a menu bar with 'Fichier', 'Edition', 'Affichage', 'Favoris', 'Outils', and '?'. Below this is the 'Genesis' logo. The main content area is divided into several sections:

- Cadastré des enquêtes**: A list of links including 'Page d'accueil', 'Mes enquêtes', 'Enquêtes', 'Employeur', 'Personne physique', 'Inspecteur', 'Bureau', 'SSA', 'Historique', and 'Nomenclature'.
- Gestion**: A link for 'Gestion des utilisateurs'.
- Relation de travail belge**: A list of links including 'Personne physique', 'Employeur', 'BCE', 'Relation de travail', 'Dimona', and 'DDT'.
- Cadastré Limosa**: A list of links including 'Travailleur étranger', 'Employeur étranger', 'Client belge', 'Lieu d'occupation', 'Organisme de S.S. compétent', and 'Document de détachement'.

The main content area also displays:

- Genesis - v1.8.11**: Page d'accueil
- Cadastré des enquêtes**: A list of links including 'Trouver une enquête', 'Trouver un employeur', 'Trouver une personne physique', 'Trouver un inspecteur', and 'Trouver un bureau'.
- Vos données personnelles**: A form with fields for 'Nom', 'Prénom', 'Langue', 'Téléphone privé', and 'E-mail privé'.
- Vos données professionnelles**: A form with fields for 'N° Matr.', 'Service', 'Bureau', 'Grade', and 'Rôle dans Genesis'.
- Vos fonctionnalités disponible**: A list of features including 'Cadastré des enquêtes', 'Gestion', 'Personne physique', 'Employeur', 'RIP', 'Dimona', 'Cadastré Limosa', 'DDT', 'DRS', 'BCE', and 'Nomenclature'.

Les enquêtes ouvertes par les quatre services d'inspection sont transmises chaque fin de journée. Vers 20h30, après un traitement, elles sont disponibles sous une forme synthétisée (identification de l'employeur, nature du contrôle, origine, matière concernée) et consultables par tous les inspecteurs sociaux dans le système. Le résultat des enquêtes figure aussi dans Genesis.

La liste des inspecteurs avec les coordonnées du mail, du service, des téléphones et GSM est tenue à jour dans Genesis et chaque inspecteur peut ainsi contacter son collègue afin de déterminer si une enquête doit être menée en commun ou si des informations complémentaires sont nécessaires pour mener à bien un dossier.

Une rubrique présente la nomenclature utilisée par Genesis afin de pouvoir lire les informations présentées dans la base.

Le second volet de Genesis est l'enrichissement des enquêtes. L'inspecteur qui prépare son enquête ne doit pas quitter un programme et se rendre vers un autre. Genesis est développé pour le métier de l'inspecteur. Cela signifie qu'il va rechercher les informations utiles via des requêtes dans de multiples bases de données et les présente à l'inspecteur. Celui-ci peut consulter à l'écran, générer un résultat sous la forme d'un PDF ou d'un tableau XL. Le tout est utilisable sous la forme d'un fichier électronique ou d'une impression papier.

Les différentes possibilités pour passer d'une information à l'autre (d'un programme vers un autre) se présentent sous la forme de menus mais également de liens de type hypertexte au niveau des informations.

**Critères de recherche**

Liste RIP des travailleurs chez un employeur

Registre complet

Actif dans la période ...

Les entrées et sorties, y compris les annulées, durant la période ...

\*N° ONSS(APL) ONSS(APL)

du au

du au

Détails d'un travailleur chez un employeur (DMFA et RIP)

\*N° ONSS(APL) ONSS(APL)

\*N° NISS

\*Année / trimestre

\*Nombre de trimestres 1

Liste RIP des employeurs d'un travailleur

Registre complet

Actif dans la période ...

Les entrées et sorties, y compris les annulées, durant la période ...

\*N° NISS

du au

du au

Justification\*

Soumettre Réinitialiser

Genesis donne les accès à :

#### *Répertoire des employeurs*

Géré par l'ONSS, cette application reprend l'identification de tous les employeurs, l'historique des adresses et des changements éventuels de la forme juridique ainsi que l'identification des secrétariats sociaux. Il renseigne aussi sur l'existence d'une dette actuelle ou passée à la sécurité sociale. Le répertoire contient aussi les entreprises sous statut spécial (faillite, par exemple).

#### *BCE*

L'accès au répertoire de la Banque Carrefour des Entreprises est immédiat avec Génésis. Ces données complètent utilement les informations du répertoire des employeurs.

#### *Registre national*

Le registre national contient toutes les informations utiles pour identifier de façon certaine une personne physique. Le registre bis contient les informations relatives aux personnes étrangères (par exemple, l'identification des travailleurs déclarés dans Limosa).

#### *Dimona*

Le système Dimona renseigne toutes les déclarations des travailleurs (entrées, sorties) de façon électronique auprès de la sécurité sociale. Chaque travailleur doit être déclaré dans le système avant sa mise au travail, quel que soit son statut (temps plein, temps partiel, extra dans l'Horeca, intérimaire...).

#### *DMFA*

Il s'agit de la déclaration des salaires à la sécurité sociale. Cette déclaration est trimestrielle. Le système permet de voir un certain nombre de détails, de regrouper des déclarations par employeur, trimestre, année, ou de ne visualiser qu'un seul travailleur.

### Limosa

Le système Limosa reprend le mouvement des travailleurs détachés. Genesis permet d'effectuer des approches par employeur, travailleur, utilisateur de façon à pouvoir effectuer les contrôles et les dépistages de fraude de façon performante.

Toutefois, les services d'inspection collaborent avec les services administratifs chargés de la gestion de Limosa afin d'augmenter la qualité des données, comme par exemple le regroupement des entreprises étrangères qui se présentent sous différentes dénominations. Cette tâche est complexe sur le plan informatique car il faut toujours conserver les données originales et pouvoir y accéder à tout moment, tout en indiquant au système des correctifs. La connaissance et l'expérience du terrain sont essentielles pour les processus.

#### Genesis - v1.8.11

Cadastre Limosa - Trouver un travailleur étranger

| Critères de recherche   |                                    |
|---|------------------------------------|
| <input checked="" type="radio"/> NISS   | <input type="text"/>               |
| <input type="radio"/> Numéro BCE (indépendant)  | <input type="text"/>               |
| <input type="radio"/> Identifiant   | <input type="text"/>               |
| Identifiant*  | Type d'identifiant* Tous les types |
| <input checked="" type="radio"/> Recherche littérale                                  |                                    |
| Nom   | Prénom                             |
| Nationalité*  | Ville actuelle                     |
| Type de participation*  | Code postal actuel                 |
| Chercher dans*  | Date de naissance                  |
| Justification*  | <input type="text"/>               |
| <input type="button" value="Soumettre"/> <input type="button" value="Réinitialiser"/> |                                    |



### Chantiers

L'application relative aux déclarations des chantiers a été réécrite et n'est plus disponible que par le biais d'un lien hypertexte dans Genesis, ce qui pénalise le travail de recherche. L'intégration de la nouvelle application aux technologies de recherche dans Genesis sera faite dans une prochaine version et est tributaire des choix budgétaires.

### Checkin@work

Cette nouvelle application devait être introduite dans Genesis en 2014. Elle reprend la liste de toutes les personnes présentes sur un chantier. Cette liste a pour origine une réglementation en matière de sécurité et de santé.

### Dolsis

Les technologies de Genesis sont développées maintenant dans une nouvelle plateforme « Dolsis ». Celle-ci a été progressivement ouverte aux inspecteurs dans le courant de l'année 2014.

Il a été décidé de ne plus faire les développements de nouveaux modules dans Genesis, mais bien dans Dolsis. Donc, les modules de Genesis ont été transférés vers Dolsis. Dolsis est aussi accessible à d'autres services qu'aux quatre inspections de Genesis, mais les développements et choix stratégiques restent entre les mains des inspections. Les informations mises à la disposition de tiers sont aussi soumises aux mêmes critères que pour l'inspection (Comité de la vie privée). Dolsis est compartimenté de telle façon que les personnes qui n'ont pas des droits sur certaines parties (informations) ne peuvent y avoir un accès.

L'arrêt de Genesis est programmé pour l'année 2015.

Avec le partenariat dans Dolsis, les inspecteurs vont aussi pouvoir accéder à de nouvelles informations dans le courant de 2015.

## Epv

Le ProJustitia électronique est développé depuis plusieurs années. Cette application a pour vocation la rédaction des PV d'infraction des inspecteurs, directement en ligne. Une fois rédigé, le PV est signé de façon électronique. Le système est très sécurisé et est la première pièce d'un ensemble. De nouveaux services d'inspection rejoignent progressivement l'application. Le Service des Amendes Administratives consulte maintenant les données structurées des PV dans la base de données Ginaa. Les agents chargés du traitement des amendes ont également l'accès aux epv par la voie électronique. Ce système a donc supprimé une bonne partie des flux de papier.

**Mes PV**

- Procès-verbal en cours
- Références
  - Identification
  - Service verbalisant
- Identité des personnes
  - Auteurs
  - Civilement responsable
  - Travailleurs
  - Autres personnes
- Infractions
- Constatactions
- Exposé des faits
- Informations complémentaires
- Annexes
- Expédition
  - Document original
  - Copie
- Imprimer
- Valider
- Signer

### Identification du procès-verbal de constatation d'infraction(s)

**Identification du procès-verbal**

Número de ticket: 9T0002CKZR009  
Date de création: 18/07/2014  
Référence interne:   
Langue du procès verbal: Sélectionnez une langue  
Lieu de rédaction: Sélectionnez un lieu de rédaction  
Action: Sélectionnez une action  
Date du dernier élément constitutif:  (dd/mm/yyyy)

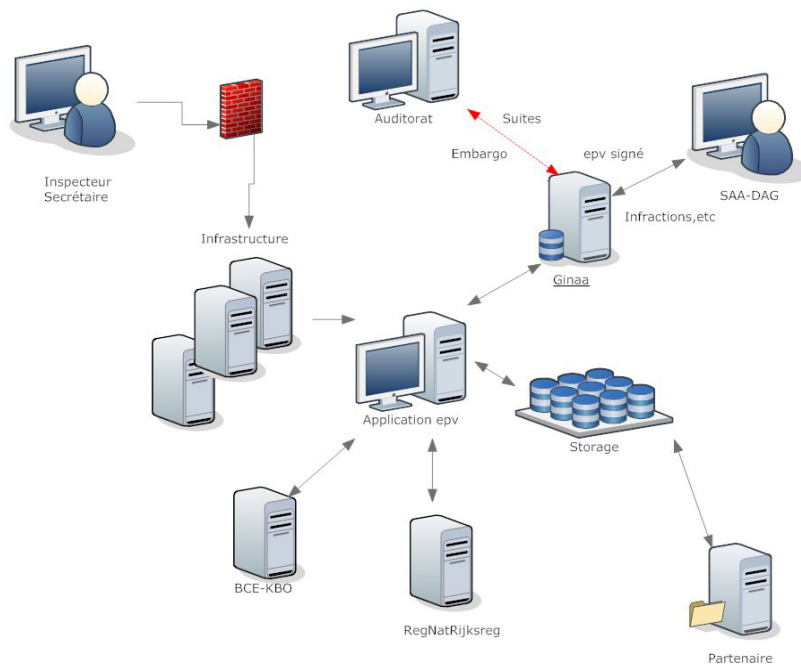
**Lien éventuel avec d'autres procès-verbaux**

Procès-verbal:  Initial  Subséquent  
Initial projustitia details  
Número:   
Date:  (dd/mm/yyyy)

**Information supplémentaire**

Dressé:  Dressé de sa propre initiative  en exécution de l'apostille  
Apostille details

Fin 2014, un accord a été trouvé avec le SPF Justice afin que les auditorats du travail puissent également accéder à l'application epv. C'est le début d'une gestion électronique complète d'un dossier répressif en matière de législation du travail et de sécurité sociale





Cette application epv est aussi une base de données qui contient un module de recherche. Une demande pour un traitement avancé est introduite auprès de la Commission de la vie privée afin de mettre à la disposition des services d'inspection un système d'échange et de consultation des PV. Actuellement, l'accès aux pv est limité à ceux de son propre service pour des raisons de protection de la vie privée. L'idéal serait de pouvoir accorder une consultation des PV des autres services.

Autres

En pratique, la plupart des applications accessibles via la plateforme Genesis le sont aussi par une entrée directement dans l'application sur le portail e la sécurité sociale. Cette façon de procéder est cependant moins conviviale, Genesis étant centré sur le métier de l'inspecteur. Les inspecteurs ont aussi des accès à une base de données « OASIS » qui est un système de détection des fraudes (croisement de données, scénario de fraude), mais surtout centrée sur la sécurité sociale.

#### **4.2.5. Helpdesk**

Un helpdesk propre à l'inspection est composé de quatre inspecteurs sociaux.

##### *Gestion du matériel*

En collaboration avec le service informatique, ces agents gèrent le matériel informatique (PC, pièces détachées, imprimantes, modems, etc.).

##### *Autorisations et accès*

Une fonction importante du helpdesk est de gérer rapidement les droits accordés aux inspecteurs et au personnel administratif de l'inspection. Ils doivent donc administrer les profils d'autorisation d'accès aux applications sécurisées (ouverture et fermeture).

Des demandes d'autorisation pour accéder à certaines données (par exemple la photographie de la personne physique auprès du registre national) ainsi que les données auprès du SPF Mobilité (immatriculation et données techniques des véhicules) ont été accordées aux inspecteurs sociaux. Actuellement, l'implémentation dans nos programmes n'est pas encore faite.

##### *Aides pour les logiciels*

Le helpdesk assure la formation de base et des formations à la demande.

Les formations visent l'utilisation du matériel, principalement les mesures de sécurité et les spécificités qui y sont liées pour l'utilisation de certains programmes. (Par exemple, des blocages existent dans les browsers si les mesures de sécurité ne sont pas respectées).

Le helpdesk donne aussi des formations aux applications utilisées par les inspecteurs.

#### **4.2.6. Personnel administratif**

En raison de l'évolution technique et de la suppression des tâches manuelles pour la gestion des dossiers, le personnel administratif est de plus en plus utilisé pour des travaux de soutien aux inspecteurs. Dans ce cadre, nous avons introduit des dossiers auprès de la commission de la vie privée afin d'accorder le droit de consultation pour certaines données. C'est ainsi que des droits restreints permettent la consultation d'une partie des données liées à l'epv afin de pouvoir joindre au système la copie de la preuve de l'expédition de l'epv par recommandé postal aux contrevenants. De même, le personnel administratif peut consulter le répertoire des employeurs (version sécurisée). Un dossier est introduit pour la consultation via Dolsis (programme similaire à Genesis sur certains points) de la DMFA, du registre national, de la Dimona, de Limosa...

Ces consultations se font via le programme Dolsis. Le personnel administratif dispose d'un profil particulier lié aux autorisations. Les consultations sont loggées de façon à pouvoir surveiller l'utilisation conformément aux autorisations données par le Comité sectoriel (Vie privée).

Le personnel administratif a aussi participé durant l'année 2014 à la mise au point du nouveau programme Quaestor, lequel remplace Omnis et le Tools.

L'année 2014 a été une année de transition et de préparation au changement de nombreux programmes dans le courant de l'année 2015.

### **4.3. Formations en 2014**

#### **4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux**

La direction générale du Contrôle des lois sociales accorde une grande importance à la formation, tant initiale que continue, visant à acquérir et maintenir à jour les compétences des agents et développer celles-ci dans le cadre de l'évolution du contexte de travail : évolution de la réglementation à appliquer, des outils informatiques mis à disposition, amélioration de la qualité du contact avec le public

En 2014, 5 stagiaires francophones pour les directions réseau et 11 stagiaires néerlandophones sont entrés en service pour les directions d'Anvers, Limbourg, Louvain, Bruxelles et la direction transport.

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.

Étant donné que seulement 4 stagiaires sont entrés en service en 2013, les formations ont été données avec les attachés engagés au service juridique d'études du SPF.

Ensuite, les contrôleurs reçoivent une formation sur le travail administratif avec des formations sur l'E-PV, l'utilisation des bases de données, le Tools. Le groupe des 4 stagiaires a été étendu au groupe des stagiaires de 2012 qui n'avaient pas encore terminé leur formation.

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.

A côté de cette formation théorique organisée au sein du CLS, il y a aussi plusieurs jours d'intégration organisés par le service P&O du SPF. Pendant quelques jours, on leur explique les affaires générales, le statut du fonctionnaire, l'organigramme du SPF ainsi que les différentes directions,....

##### *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.

.

#### **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 2014, du côté francophone, 4 formations permanentes ont été organisées : consultation de bases de données, règlement de travail dans le secteur public, Covron et techniques d'enquête.

Du côté néerlandophone, 5 formations permanentes ont été organisées :

- Un cours sur la réglementation de la durée du travail
- Un cours « formation agression » organisé en collaboration avec le SIRS et l'IFA.
- Quelques personnes ont participé à un cours sur excel, word
- Il y a aussi dans chaque direction, une formation permanente sur l'actualité et les modifications de la législation du travail. Cela a lieu dans le cadre des réunions de la direction. Chaque réunion doit au moins aborder un thème actuel sur la législation et une méthodologie pratique

#### **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.

#### **4.3.4. Formation internationale**

En 2012-2013, le Contrôle des lois sociales a participé à un programme européen de formation d'inspecteurs du travail centrée sur le contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés (web site, kit de méthodologie de contrôle,...). Ce programme a également été poursuivi en 2014 en y ajoutant la collaboration des partenaires sociaux du secteur de la construction.

## Chapitre 5 : Objectifs 2014

### 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 2012 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.

On constate en 2014 que les dossiers de plus de 6 mois ont fortement diminué par rapport aux autres années.

#### 5.1.3. Répartition des dossiers

60% des dossiers concernent le core-business (le respect des conditions individuelles et collectives de travail et de rémunération, le temps de travail, les temps de repos, en ce compris le repos du dimanche et des jours fériés, l'organisation des relations de travail) 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.

En 2014, la proportion exacte était de 63% core-business et 37% du travail consacré à la lutte contre la fraude sociale.

#### 5.1.4. Lutte contre la fraude sociale

Le plan d'action 2014 intitulé « Lutte contre la fraude sociale » a été établi en application de l'article 2 du Code pénal social et tient compte des marges disponibles de chaque service d'inspection, que l'on veut optimiser au maximum. Il a été 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 repend pour chaque inspection, en fonction de son « core-business » une série d'actions prioritaires qui seront entreprises en 2014 en vue de combattre la fraude aux cotisations et/ou aux allocations sociales.

## **Actions spécifiques pour 2014**

### Lutte contre la fraude transfrontalière

La lutte contre la fraude transfrontalière se caractérise par un détachement irrégulier de travailleurs étrangers (d'Europe) dans notre pays. Ce détachement irrégulier se caractérise par un non-respect des conditions minima de travail (rémunération, temps de travail et de repos) applicables en Belgique et/ou une fraude en matière du régime de sécurité sociale applicable (le but est d'éviter le paiement des cotisations sociales en Belgique). Cette pratique frauduleuse, en pleine expansion, est une priorité pour les services d'inspection (CLS, IS, ONSS, INASTI) qui veulent s'attacher à la combattre prioritairement.

Le Contrôle des lois sociales intensifie encore 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 CLS qui ont développé une méthodologie de contrôle et une expertise spécifique en cette matière.

Une cellule « dumping social » a été créée dont le rôle sera de traiter des dossiers complexes et de soutenir les cellules d'arrondissement. Cette cellule est formée d'inspecteurs sociaux de différents services d'inspection (CLS, IS, ONSS, INASTI).

### Lutte contre la fraude grave et organisée

La lutte contre des phénomènes de fraude sociale grave et organisée constitue la mission de la cellule multidisciplinaire mixte de soutien composée d'inspecteurs sociaux détachés au sein de la police fédérale.

En 2014, la cellule mixte de soutien a pour mission principale de soutenir le ministère public en instruisant des dossiers de fraude grave et/ou organisée.

### Lutte contre les faux indépendants – faux salariés – et la fausse sous-traitance

L'adoption de différents arrêtés royaux (qui fixent des critères spécifiques de subordination dans différents secteurs d'activité) en exécution de la loi de 2006 sur la relation de travail devraient aider les services d'inspection à lutter plus efficacement contre le phénomène des faux indépendants. Le CLS, l'IS, INASTI et l'ONSS ont élaboré une méthodologie de contrôle commune.

La lutte contre la fausse indépendance est une priorité pour 2014. Une approche sectorielle est prévue à cet effet.

La modification de l'article 31, 2ème alinéa, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire et la mise à disposition va permettre au CLS de mieux lutter contre les nombreuses mises à disposition abusives et/ou illégales, qui font souvent le modus operandi des constructions douteuses d'entreprises dans des chaînes internationales. Les contrôles et actions du CLS dans ce domaine prendront plus d'ampleur.

### Contrôle des titres-services

Le CLS, l'ONEm et l'ONSS poursuivent, en 2014, les contrôles en matière d'utilisation abusive des titres-services (par ex. : l'utilisation de titres-services pour couvrir des frais de déplacement) et en matière de respect des conditions d'agrément.

Les contrôles ciblés seront effectués sur la base de différents indicateurs (au moyen de techniques de datamatching et de datamining).

## 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 le SPOC est de moins en moins utilisé. Les échanges d'informations se font principalement via IMI

### 5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative

#### Accord belgo-polonais

Un accord de collaboration a été conclu le 11 octobre 2007 entre le Contrôle des lois sociales et l'Inspection du travail polonaise dans le but d'optimiser l'échange d'information entre les services d'inspection des pays participants, comme prévu par la directive européenne 96/71. Cet échange d'information fait partie des dispositions prises par les états membres afin de mieux protéger les travailleurs détachés dans le cadre de la libre circulation des services et afin de lutter contre la concurrence déloyale entre les prestataires de service et les entreprises mêmes ainsi que mutuellement entre prestataires de service.

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).

#### 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 Contrôle des lois sociales, le Contrôle du Bien-être, 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.

#### 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.

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 mais en 2014 il a pratiquement doublé puisque 271 fiches de liaison ont été envoyées, suite aux échanges entre l'ONEM et Pôle emploi qui sont comptabilisés depuis avril 2014 comme fiche de liaison.

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.

Concernant les motifs de la demande, beaucoup plus de fiches concernent des demandes en matière d'allocation de chômage, alors qu'avant il s'agissait de demandes en matière de détachement.

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.

Au niveau des résultats pour 2013, nous avons reçus 84 fiches de suivi, 11 pro justitia ont été dressés, 40 dossiers « rien à signaler » et 27 dossiers classés sans suite.

Préjudice estimé par l'URSSAF d'environ 1 million d'euros suite à la rédaction d'un PV pour dissimulation de salariés dans le milieu du spectacle (100 salariés concernés).

D'où l'importance d'échanger sur les résultats par le biais de fiches de suivi.

On constate ainsi sur 2014 une augmentation significative des préjudices évités (économie faite par l'interruption du paiement des allocations) du fait du nombre croissant de cas de fraude à la résidence.

Résultat obtenu grâce aux échanges entre Pôle emploi et ONEM.

En 2013, a été mis en place les stages d'immersion. Fin septembre 2014, 9 inspecteurs ou contrôleurs pour chaque pays, ont pu bénéficier du stage, essentiellement dans les zones transfrontalières. Pour la France, il s'agit de Lille- La Champagne-Ardenne et l'Aisne. Pour la Belgique, il s'agit de Mons, Charleroi, Tournai, Namur et Arlon.

Le stage d'immersion est de 3 journées :

- Une première journée consacrée à la présentation des services compétents dans le pays d'accueil (une présentation succincte de la structure, des missions, des compétences, des pouvoirs et des services de contrôles)
- Une deuxième journée consacrée à une opération de contrôle coordonnée avec d'autres services de contrôle et la police, axée sur la lutte contre le travail frauduleux et le détachement temporaire
- Une troisième journée consacrée à des visites de contrôle ordinaire en entreprise, programmées avec un inspecteur chevronné du pays d'accueil

On peut déjà tirer un premier bilan : tous les stagiaires ont trouvé le stage enrichissant.

Ils notent de manière générale, le bon accueil réservé, la disponibilité de chacun, et le fait que les contrôles sont bien ciblés.

Ils constatent que les problèmes rencontrés, relatifs au travail frauduleux et au détachement sont similaires des deux côtés de la frontière, même si les procédures et les pratiques administratives sont parfois différentes.

15 contrôles communs ont été organisés en 2014 en Belgique et en France, dont deux contrôles tripartite organisés avec la France et le Luxembourg. 15 PV ont été dressés



## Chapitre 6 : Participation du CLS à des projets

### 6.1. Modernisation du CLS – Projet pilote de Gand

Fin 2010, des groupes de travail ont été institués au sein de la Direction générale Contrôle des Lois sociales (CLS) pour réfléchir à la modernisation et à l'avenir du service. Ils avaient pour objectif de formuler des propositions visant à optimiser le fonctionnement du service et ce tant au niveau de la mobilisation des moyens et des collaborateurs qu'en ce qui concerne les activités proprement dites.

Le projet pilote s'inspire directement des recommandations précitées et vise à redéfinir et à orienter la répartition des tâches au sein du CLS. Ce projet a démarré le 1<sup>er</sup> octobre 2012 et a pris fin le 30 septembre 2013.

#### 6.1.1. La nouvelle organisation du service

Le projet pilote a abandonné la répartition géographique classique des directions. Les directions et le nombre de tâches des inspecteurs ont été réorganisés sur la base de la matière clé concernée dans les dossiers.

Les principales modifications mises en œuvre sont :

- 1) la fusion des ressorts géographiques des directions Gand Ouest et Gand Est pour les missions de contrôle.
- 2) la création de 2 nouvelles cellules spécialisées, à savoir la cellule Core-business (CB) et la cellule Lutte contre la fraude sociale (FS) et la répartition des dossiers sur la base de la matière clé concernée dans le dossier.

Le choix de scinder le service en une cellule CB et une cellule FS se fonde sur les 2 piliers caractérisant le service du CLS : la protection des travailleurs sur le plan du droit du travail (cellule CB), d'une part, et la lutte contre la fraude sociale (cellule FS), d'autre part.

Le nombre de tâches de l'inspecteur social du CLS et les dossiers qu'il reçoit en enquête peuvent grosso modo être subdivisés comme suit :

- enquêtes qui nécessitent des visites annoncées ou pour lesquelles des visites annoncées sont préférables
- enquêtes qui nécessitent des visites surprises ou pour lesquelles des visites surprises sont préférables

La répartition entre les 2 cellules est basée sur la matière clé du dossier et le type d'enquête qu'il est dès lors indiqué de mener.

Les enquêtes qui nécessitent des visites annoncées ou pour lesquelles des visites annoncées sont préférables sont traitées par la cellule CB.

Les enquêtes qui nécessitent des visites surprises ou pour lesquelles des visites surprises sont préférables sont traitées par la cellule FS.

- 3) un changement d'accent dans les compétences fondamentales attendues des inspecteurs sociaux

Alors qu'auparavant, chaque inspecteur social était censé disposer des compétences nécessaires et maîtriser les connaissances techniques et théoriques nécessaires pour tous les types de contrôles et d'enquêtes, dans le cadre du projet pilote, on se focalise sur un seul de ces types de contrôles et d'enquêtes.

### 6.1.2. Bilan final

Le projet pilote a généré de nombreux points positifs. Les plus importants sont abordés ci-dessous :

- La satisfaction au travail, la motivation et l'enthousiasme des inspecteurs sociaux et des chefs de direction ont augmenté de façon significative.
- On peut réagir plus vite et de manière plus ciblée aux plaintes et les enquêtes peuvent être traitées plus efficacement et plus rapidement.
- Effets positifs de secteurs géographiques plus importants
- La présence accrue des inspecteurs sociaux sur le terrain augmente le nombre de contrôle effectués, les employeurs sont donc plus contrôlés et la "probabilité de se faire attraper" s'accroît.
- L'interaction et la collaboration en interne et externe ont augmenté
- Efficacité accrue et service au public.
- Le CLS peut mieux se profiler à l'égard du public et des autres services.

Les objectifs du projet pilote (optimalisation de la mobilisation des collaborateurs et des moyens et optimalisation du fonctionnement du CLS) ont été réalisés. Plus même, les résultats dépassent les attentes.

Le projet pilote nous apprend que les éléments essentiels pour la réussite d'une réorganisation en une cellule CB et une cellule FS sont les suivants :

- suffisamment de collaborateurs motivés par cellule
- une attitude professionnelle et responsable des inspecteurs sociaux à l'égard de l'organisation des contrôles afin de maîtriser les prestations irrégulières et les kilomètres parcourus.
- une interaction et une collaboration internes et externes suffisantes et aisées

Lorsque tous ces éléments sont présents, on a tous les atouts en main pour réussir l'opération de réorganisation.

### 6.2. Projet euro- détachement

Depuis 2007, la Belgique impose une déclaration électronique préalable de l'ensemble des prestataires de service étrangers, salariés et indépendants, qui viennent effectuer des prestations temporaires dans le pays. Il s'agit de la fameuse déclaration LIMOSA qui a pour objectif de dresser un tableau de tous ceux qui viennent travailler en Belgique.

En 2014, 531.134 déclarations ont été enregistrées, soit 460.615 travailleurs salarié et 70.519 indépendants. Les travailleurs détachés proviennent majoritairement des pays frontaliers (voir chapitre sur le Covron). On constate donc une augmentation régulière d'année en année.

Ces dernières années ont mis en évidence en Belgique un accroissement très important du phénomène de dumping social lié à des entreprises étrangères qui détachent du personnel à des conditions de salaire nettement trop basses (avec un différentiel de salaire de plus de 20%) tout en ne respectant pas les règles en matière d'organisation du travail (durée maximale du travail, interdiction du travail du samedi, du dimanche ou des jours fériés). Ce phénomène prend tellement d'ampleur que l'on est contraint, compte tenu des moyens limités dont on dispose pour y faire face, de ne s'attaquer en priorité qu'aux situations les plus graves.

Pour renforcer leur capacité à coopérer et agir plus efficacement sur les situations transnationales de détachement des travailleurs, les administrations du travail de Belgique, Espagne, France, Luxembourg, Pologne et Portugal se sont engagées dans un projet de formation commune de leurs agents, piloté par l'INTEFP (l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) et ASTREES (Association Travail, Emploi, Europe, Société) de décembre 2010 à décembre 2011.

Le 1er juillet 2012, un nouveau projet a donc vu le jour, visant à s'appuyer sur la dynamique d'EURODETACHEMENT pour la développer en se centrant sur deux secteurs particulièrement concernés par le détachement : l'agriculture et la construction.

Ce second projet a relevé le défi d'un double élargissement : territorial d'une part, le projet ayant étendu les participations au Danemark, à l'Estonie, à la Finlande, à la Lituanie et à la Roumanie ; partenarial d'autre part, les fédérations syndicales et patronales européennes de la construction et de l'agriculture s'étant engagées dans cette nouvelle initiative ainsi que 19 organisations patronales ou syndicales nationales.

La finalité du projet a été de rechercher les complémentarités et les synergies entre les autorités publiques et les partenaires sociaux, de renforcer les réseaux d'acteurs et l'impact des actions qu'ils conduisent.

Des ateliers de travail transnationaux, sur 3 zones géographiques déterminées en fonction des activités économiques et des flux de travailleurs, se sont déroulés dans les différents pays partenaires, à partir de « cas » concrets, d'expériences engagées par les autorités publiques ou les partenaires sociaux.

Ces travaux ont abouti à une synthèse présentée au cours d'un séminaire final de partage le 17 juin 2013 à Bruxelles (au cours duquel 20 Etats membres étaient représentés avec 120 participants).

A partir des enseignements tirés de cette action, les organisations impliquées ont décidé lors du comité de pilotage de bilan de ce projet d'élargir cette dynamique et de poursuivre selon deux axes de travail :

- renforcer la capacité des agents de contrôle compétents et des bureaux de liaison à coopérer de manière transnationale afin d'améliorer l'impact des actions conduites par les autorités publiques,
- poursuivre le développement des synergies entre les autorités publiques (inspections du travail, autorités chargées de la protection sociale et autorités fiscales) et les partenaires sociaux.

C'est pourquoi un troisième projet est en cours d'élaboration. Le parti pris du projet est de considérer que pour agir sur les situations de détachement quels que soient les cadres juridiques européens, les acteurs doivent mettre en œuvre de nouvelles manières de faire et plus spécifiquement encore, développer leurs pratiques de coopération.

En effet, face à des organisations productives transnationales parfois complexes, les systèmes de régulation nationaux traditionnels visant à garantir une application effective de la Directive 96/71/CE rencontrent des limites objectives.

Ces systèmes nationaux ont leur propre cohérence lorsqu'il s'agit de contrôler des situations internes mais sont bousculés par le développement des prestations de service transnationales. Les difficultés que rencontrent les acteurs résident dans l'obligation qui leur est faite de coordonner des actions de part et d'autre des frontières, d'articuler des champs de compétences, des outils juridiques, des méthodes de travail, des stratégies différentes d'un pays à l'autre.

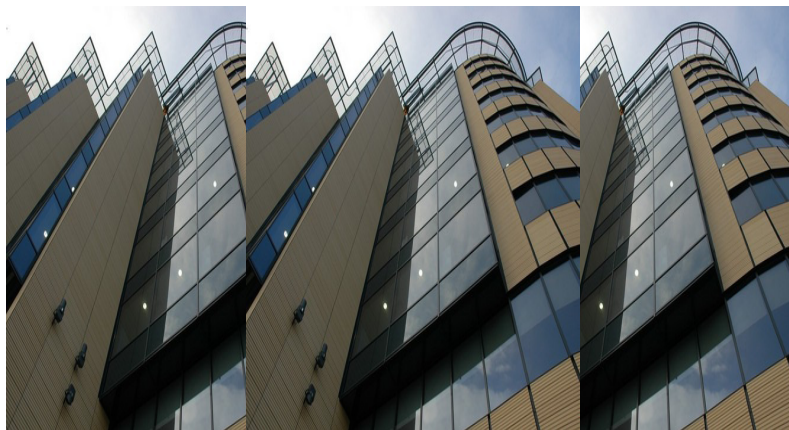
L'action vise donc à favoriser l'émergence de nouvelles pratiques, de contrôle et de surveillance, certes, mais aussi d'anticipation et de prévention.

.





# 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 2014, le nombre de demandes de dérogation individuelle introduites a été de 457. 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 éducatives   | 1          | 0,22%       |
| Activités artistiques  | 116        | 25,38%      |
| Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires  | 252        | 55,14       |
| Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires | 66         | 14,44%      |
| Sessions de photos à des fins publicitaires                                    | 6          | 1,31%       |
| Défilés de mode  | 16         | 3,50%       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>457</b> | <b>100%</b> |

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

| Nature de l'activité   | Tranche d'âge |             |             | Total       |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|
|  | 0⇒6 ans       | 7⇒11 ans    | 12⇒15 ans   |             |
| Activités culturelles  | 0             | 5           | 0           | 5           |
| Activités éducatives   | 0             | 0           | 4           | 4           |
| Activités artistiques  | 94            | 572         | 481         | 1147        |
| Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires  | 357           | 1030        | 483         | 1870        |
| Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires | 121           | 129         | 40          | 290         |
| Sessions de photos à des fins publicitaires                                    | 14            | 4           | 4           | 22          |
| Défilés de mode  | 739           | 549         | 195         | 1483        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1325</b>   | <b>2289</b> | <b>1207</b> | <b>4821</b> |

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

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

| Nature de l'activité   | Tranche d'âge |             |             | Total        |
|--|---------------|-------------|-------------|--------------|
|  | 0⇒6 ans       | 7⇒11 ans    | 12⇒15 ans   |              |
| Activités culturelles  | 0             | 31          | 0           | 31           |
| Activités éducatives   | 0             | 0           | 10          | 10           |
| Activités artistiques  | 186           | 3320        | 3693        | 7199         |
| Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires  | 488           | 1716        | 1095        | 3299         |
| Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires | 156           | 159         | 44          | 359          |
| Sessions de photos à des fins publicitaires                                    | 17            | 7           | 4           | 28           |
| Défilés de mode  | 864           | 659         | 228         | 1751         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1711</b>   | <b>5892</b> | <b>5074</b> | <b>12677</b> |

Sur ces 12.677 journées, 2107 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 éducatives   | 0             | 0           | 7           | 7           |
| Activités artistiques  | 6             | 594         | 796         | 1396        |
| Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires  | 35            | 402         | 192         | 629         |
| Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires | 12            | 45          | 14          | 71          |
| Défilés de mode  | 1             | 1           | 2           | 4           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>54</b>     | <b>1042</b> | <b>1011</b> | <b>2107</b> |



La moyenne du nombre de journées autorisées pour les enfants de moins de 7 ans se situe aux environs de 13,50% du nombre total de journées. Le pourcentage restant se répartit entre les enfants de 7 à 11 ans, et les enfants de 12 ans et plus.

La plus 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.

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

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

---

<sup>\*</sup> *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<sup>ème</sup> trimestre est traditionnellement le trimestre au cours duquel on enregistre le plus grand nombre d'étudiants occupés puisque ce trimestre correspond aux vacances scolaires d'été.

Au cours du 3<sup>ème</sup> trimestre 2014, l'O.N.S.S. a enregistré l'occupation de 452.685 étudiants dont 248.129 femmes et 204.556 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<sup>ème</sup> jour suivant celui de l'affichage.

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

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

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

En 2014, les districts du Contrôle des lois sociales ont enregistré **25.507** 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 **243** 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<sup>er</sup> mai 2001.

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

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

#### 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 2014. 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 2014.

### **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.

### **4.3.4. Délocalisation dans le secteur du transport**

Le secteur du transport des choses est fort influencé par le phénomène « dumping social ». L'application de ces règlements (droit du travail, sécurité sociale, fiscalité et droit du transport) est complexe.

La délocalisation dans le secteur du transport international des choses est un phénomène connu, les entreprises de transport ont établi dans le passé leurs filiales dans des pays à bas salaires (BG, PL, RO, SK...)

Les cellules transport du CLS ont en attendant, développé une méthodologie pour qu'ensemble avec d'autres services d'inspection (sociale) et avec les services d'inspections étrangers, ils puissent effectuer des contrôles dans les entreprises de transport et leurs sociétés mères en Belgique.

Via le chemin classique de contrôles, une attention particulière est portée aux camions étrangers dans le cadre du règlement sur le cabotage, notamment sur les temps de repos.

Le cabotage illégal est une forme de concurrence déloyale à l'égard des entreprises de transport belges. Les camions étrangers et leurs travailleurs sont plus actifs sur le terrain belge mais manipulent les conditions de travail et de rémunération. Par le cabotage illégal, les services d'inspection peuvent être performants en matière de réglementation de limosa et de Dimona et sur la législation du transport.

Ces contrôles donnent une image de chaque entreprise étrangère qui conduise sur notre terrain et peuvent donner une direction pour un contrôle d'une société mère en Belgique.

Pendant les contrôles d'entreprises effectués dans les maisons mères des entreprises signalées ou délocalisées, les autres services d'inspection qui sont mentionnés dans le plan d'action fédéral du transport sont aussi concernés.

Les chauffeurs aussi bien belges que d'entreprises signalées sont entendus de manière intensive, les preuves utiles sont rassemblées sur les activités journalières de ces travailleurs.

Tout ça pour montrer que l'entreprise de transport étrangère dans le pays d'établissement est une entreprise boîte postale, qui développe des activités insuffisantes de transport pour pouvoir continuer comme une vraie entreprise.

Le plan fiscal est simultanément exploré par les services d'inspection compétent, où et par qui le leadership journalier de ces entreprises « signalées » sont exercés sur le plan fiscal.

La collaboration internationale avec les services d'inspection dans le pays est importante dans cette matière. Cette collaboration existe via le système IMI.

D'une part, nous demandons un nombre de documents sociaux et d'autre part, questions sur le respect de la législation sur le transport (règlements 1071/09 et 1072/09)

### **4.3.5. Résultats**

La Direction Transport a démarré le 1<sup>er</sup> mai 2001.

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

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

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

**Tableau 1: Missions effectuées**

| Type de mission            | Détail   | Nombre     |
|----------------------------|--|------------|
| Plaintes                   |  | 37         |
| Demandes de renseignements |  | 49         |
| Autres enquêtes            | à l'initiative du CLS                              | 81         |
|                            | dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale | 140        |
|                            | à la demande d'autres services                     | 577        |
|                            | autres   | 2          |
| <b>Total</b>               |  | <b>891</b> |

**Tableau 2: Constatations**

| Constatations                | Nombre       |
|------------------------------|--------------|
| Avertissement                | 142          |
| Régularisation               | 165          |
| Pro Justitia                 | 81           |
| Pas d'irrégularité           | 805          |
| Clôture                      | 299          |
| Clôture défavorable          | 13           |
| Transmis                     | 2            |
| Constat par un autre service | 35           |
| Renseignements et conseils   | 1            |
| <b>Total</b>                 | <b>1.543</b> |

**Tableau 3: Irrégularités par loi**

| Législation   | Nombre     |
|---|------------|
| Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition | 23         |
| Contrats de travail                                   | 1          |
| Protection de la rémunération                         | 32         |
| Jours fériés  | 5          |
| Loi sur le travail                                    | 2          |
| Durée du travail                                      | 19         |
| Nouveaux régimes de travail                           | 5          |
| Travail à temps partiel                               | 14         |
| Durée du travail dans la construction (AR213)         | 1          |
| Règlement de travail                                  | 32         |
| CG00  | 1          |
| Règlement CEE 3820/85                                 | 19         |
| Règlement CEE 3821/85                                 | 14         |
| Délocalisation transport                              | 1          |
| Sécurité sociale                                      | 53         |
| CCT conclues au sein d'une CP                         | 65         |
| Documents sociaux                                     | 97         |
| Inspection du travail                                 | 4          |
| <b>Total</b>  | <b>388</b> |

**Tableau 4: Suites données aux constatations**

| Suites données  | Nombre     | Montant régul  | Montant PJ     |
|-----------------|------------|----------------|----------------|
| Avertissement   | 142        | 0              | 0              |
| Régularisations | 165        | 836.740        | 0              |
| Pro Justitia    | 81         | 0              | 253.025        |
| <b>Total</b>    | <b>388</b> | <b>836.740</b> | <b>253.025</b> |

**Tableau 5 : Régularisations pécuniaires**

| Lois  | Nombre     | Montants       | Nombre de travailleurs régularisés |
|---|------------|----------------|------------------------------------|
| Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition | 0          | 0              | 0                                  |
| Contrats de travail                                   | 0          | 0              | 0                                  |
| Protection de la rémunération                         | 12         | 37.598         | 44                                 |
| Jours fériés  | 5          | 5.267          | 42                                 |
| Loi sur le travail                                    | 0          | 0              | 0                                  |
| Durée du travail                                      | 11         | 37.979         | 65                                 |
| Nouveaux régimes de travail                           | 0          | 0              | 0                                  |
| Travail à temps partiel                               | 0          | 0              | 0                                  |
| Durée du travail dans la construction (AR213)         | 0          | 0              | 0                                  |
| Règlement de travail                                  | 0          | 0              | 0                                  |
| CG00  | 0          | 0              | 0                                  |
| Limosa  | 0          | 0              | 0                                  |
| Règlement CEE 3820/85                                 | 0          | 0              | 0                                  |
| Règlement CEE 3821/85                                 | 0          | 0              | 0                                  |
| Délocalisation transport                              | 0          | 0              | 0                                  |
| Sécurité sociale                                      | 52         | 629.526        | 201                                |
| Loi sur les CCT et CP                                 | 0          | 0              | 0                                  |
| CCT conclues au sein d'une CP                         | 32         | 131.749        | 118                                |
| Documents sociaux                                     | 0          | 0              | 0                                  |
| Inspection du travail                                 | 0          | 0              | 0                                  |
| <b>Total</b>  | <b>112</b> | <b>842.119</b> | <b>470</b>                         |

**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                         | 7         | 20.186         | 35                        |
| Jours fériés  | 0         | 0              | 0                         |
| Loi sur le travail                                    | 0         | 0              | 0                         |
| Durée du travail                                      | 6         | 63.822         | 20                        |
| Nouveaux régimes de travail                           | 0         | 0              | 0                         |
| Travail à temps partiel                               | 8         | 0              | 9                         |
| Durée du travail dans la construction (AR213°)        | 0         | 0              | 0                         |
| Règlement de travail                                  | 5         | 0              | 26                        |
| CG00  | 1         | 0              | 9                         |
| Limosa  | 0         | 0              | 0                         |
| Règlement CEE 3820/85                                 | 0         | 0              | 0                         |
| Règlement CEE 3821/85                                 | 1         | 0              | 2                         |
| Délocalisation transport                              | 1         | 0              | 9                         |
| Sécurité sociale                                      | 0         | 0              | 0                         |
| Loi sur les CCT et CP                                 | 0         | 0              | 0                         |
| CCT conclues au sein d'une CP                         | 11        | 9.203          | 28                        |
| Documents sociaux                                     | 37        | 159.814        | 81                        |
| Inspection du travail                                 | 4         | 0              | 27                        |
| <b>Total</b>  | <b>81</b> | <b>253.025</b> | <b>246</b>                |

**Tableau 7: Détail des visites**

| Types de visite                       | Nombre      |
|---------------------------------------|-------------|
| Contrôle imposé                       | 309         |
| Contrôle ordinaire                    | 745         |
| Contrôle sans constat. d'irrégularité | 72          |
| Visite de renseignement               | 11          |
| Visite infructueuse                   | 10          |
| Visite d'assistance                   | 63          |
| <b>Total</b>                          | <b>1210</b> |

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

|              | Transport de choses |                  |               | Transport de personnes |                  |              | Autres           |                  |               |
|--------------|---------------------|------------------|---------------|------------------------|------------------|--------------|------------------|------------------|---------------|
|              | Nombre contrôles    | Nombre véhicules | Disques       | Nombre contrôles       | Nombre véhicules | Disques      | Nombre contrôles | Nombre véhicules | Disques       |
| Huy          | 101                 | 204              | 11.279        | 44                     | 77               | 5.307        | 197              | 961              | 30.725        |
| Malines      | 196                 | 333              | 29.190        | 32                     | 63               | 1.902        | 321              | 453              | 45.718        |
| <b>Total</b> | <b>297</b>          | <b>537</b>       | <b>40.469</b> | <b>76</b>              | <b>140</b>       | <b>7.209</b> | <b>518</b>       | <b>1.414</b>     | <b>76.443</b> |

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

| Secteur                | Nombre de dossiers | Véhicules contrôlés | Disques contrôlés |
|------------------------|--------------------|---------------------|-------------------|
| Transport de personnes | 248                | 147                 | 7.324             |
| Transport de choses    | 870                | 577                 | 41.049            |
| Autres                 | 317                | 10                  | 874               |
| <b>Total</b>           | <b>1.435</b>       | <b>734</b>          | <b>49.247</b>     |

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

| Suite   | Avertissement | Régularisation | Pro Justitia | Nb        |
|---|---------------|----------------|--------------|-----------|
| Infraction  |               |                |              |           |
| Temps de conduite journalier                        | 11            | 1              |              | 12        |
| Temps de conduite sur deux semaines                 | 2             |                |              | 2         |
| Interruption du temps de conduite                   | 2             |                |              | 2         |
| Temps de repos journalier                           | 2             |                |              | 2         |
| Horaire et registre de service                      | 1             | 5              |              | 6         |
| Autres  | 5             |                |              | 5         |
| Installation, utilisation, réparation de l'appareil | 3             | 1              |              | 4         |
| Mauvaise utilisation de l'appareil                  | 19            |                |              | 19        |
| Tenue irrégulière des feuilles d'enregistrement     | 2             | 2              |              | 4         |
| Conservation des feuilles pendant un an             | 11            |                | 3            | 14        |
| Refus de présenter les feuilles d'enregistrement    |               |                | 4            | 4         |
| Autres  | 6             |                | 2            | 8         |
| <b>Total</b>  | <b>64</b>     | <b>9</b>       | <b>9</b>     | <b>82</b> |

## 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 ») à 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.

Depuis 2001, deux coordinateurs nationaux désignés (un pour le CLS et un pour l'IS) veillent 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). Ils sont responsables 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.

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.

En 2014, 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).

Lorsque les inspecteurs sociaux sont confrontés à des dossiers de traite des êtres humains, ils collaborent avec la police fédérale dans les différents secteurs : prostitution, restaurants exotiques, car-wash et magasins de tabac. Les dossiers sont traités en lien avec l'auditeur du travail, le parquet et le juge d'instruction. La police fédérale peut prendre des mesures nécessaires pour accompagner les victimes.

Les différents services d'inspection participent chacun dans leurs compétences. Le Contrôle des lois sociales verbalise par exemple en matière de non déclaration à la Dimona, l'emploi de travailleurs illégaux,....le Contrôle des lois sociales intervient aussi pour le paiement de salaires des travailleurs illégaux.

### **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. Le Contrôle des lois sociales participe à toutes les réunions du bureau qui ont lieu tous les mois.



## 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 |   |
| 2011   | 1676              | 2628                                       | 63                | 223  | 2851  |
| 2012   | 1597              | 2961                                       | 66                | 189  | 3150  |
| 2013   | 1664              | 2654                                       | 80                | 296  | 2951  |
| 2014   | 1557              | 2534                                       | 46                | 90   | 2624  |

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   | 2012        | 2013        | 2014        |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Agriculture et horticulture   | 108         | 72          | 74          |
| Industrie alimentaire   | 11          | 283         | 150         |
| travail des métaux  | 2           | 39          | 14          |
| Construction  | 348         | 459         | 333         |
| Garages   | 71          | 107         | 136         |
| Commerce de gros  | 52          | 84          | 58          |
| Commerce de détail  | 255         | 365         | 362         |
| Horeca  | 414         | 782         | 556         |
| Transport terrestre   | 29          | 69          | 40          |
| Télécommunication   | 10          | 20          | 10          |
| Activité de nettoyage   | 24          | 164         | 136         |
| Activités sportives, récréatives et loisirs                         | 4           | 27          | 56          |
| Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique | 3           | 34          | 28          |
| Autre   | 255         | 330         | 547         |
| Indéterminé   | 1464        | 116         | 0           |
| <b>TOTAL</b>  | <b>3150</b> | <b>2951</b> | <b>2509</b> |

## 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

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 2014, le service comptait 8 fonctionnaires :

- quatre inspecteurs néerlandophones ;
- deux inspecteurs francophones ;
- 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.

### **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**

| <b>Evolution du nombre de contrôles</b> |     |
|---|-----|
| 2011                                    | 887 |
| 2012                                    | 988 |
| 2013                                    | 891 |
| 2014                                    | 636 |

### 7.2.2. Dans les entreprises avec CPPT

| Evolution du nombre de contrôles |     |
|----------------------------------|-----|
| 2011                             | 257 |
| 2012                             | 83  |
| 2013                             | 11  |
| 2014                             | 274 |

### 7.3. Nombre de conseils d'entreprises

Au 31 décembre 2014, la cellule Organisation professionnelle dénombrait **3.310** unités techniques d'exploitation (UTE) ayant un conseil d'entreprise.

| par région      | décembre 2014<br>tous les CE |            | CE existants<br>+ 100 - 100 |     | CE nou-<br>veaux | 12/2013 | 12/2012 | 12/2011 | 12/2010 |
|-----------------|------------------------------|------------|-----------------------------|-----|------------------|---------|---------|---------|---------|
|                 | Région bruxelloise           | <b>517</b> | 15,6%                       | 422 | 30               | 65      | 521     | 521     | 502     |
| Région flamande | <b>1966</b>                  | 59,4%      | 1557                        | 182 | 227              | 1986    | 2006    | 1869    | 1882    |
| Région wallonne | <b>827</b>                   | 25,0%      | 677                         | 57  | 93               | 832     | 829     | 791     | 793     |
|                 | <b>3310</b>                  |            | 2656                        | 269 | 385              | 3339    | 3356    | 3162    | 3187    |

Existence : CE+100 : entreprises qui ont toujours eu une CE

Existence CE – 100 : entreprises occupant moins de 100 travailleurs, qui avaient autrefois un CE et dans lequel des élections ont été organisées par le Comité

Nouveau CE : entreprises qui ont fondé pour la première fois un conseil d'entreprises après les élections sociales en 2012.

En comparaison avec la fin 2013, le nombre d'UTE a diminué de 29 unités.

| Par taille   | décembre 2014 |        | CE existants |       | CE<br>nouveau<br>x | 12/2013 | 12/2012 | 12/2011 | 12/2010 |
|--------------|---------------|--------|--------------|-------|--------------------|---------|---------|---------|---------|
|              | Tous CE       |        | + 100        | - 100 |                    |         |         |         |         |
| 1 – 99       | <b>336</b>    | 10,2 % | 92           | 220   | 24                 | 338     | 341     | 350     | 338     |
| 100 – 199    | <b>1337</b>   | 40,4 % | 1031         | 48    | 258                | 1363    | 1313    | 1216    | 1248    |
| 200 – 499    | <b>1046</b>   | 31,6 % | 965          | 1     | 80                 | 1053    | 1124    | 1035    | 1047    |
| 500 – 999    | <b>361</b>    | 10,9 % | 345          | 0     | 16                 | 360     | 357     | 343     | 339     |
| 1000 et plus | <b>230</b>    | 6,9 %  | 223          | 0     | 7                  | 225     | 221     | 218     | 215     |
|              | <b>3310</b>   |        | 2656         | 269   | 385                | 3339    | 3356    | 3162    | 3187    |

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

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2014, 636 contrôles ont été effectués dans les entreprises ayant un conseil d'entreprise.

53 contrôles ont été effectués dans des entreprises qui ont installé pour la première fois un conseil d'entreprise après les élections sociales de 2012.

| <i>par région</i>  | nombre de contrôles | % du nombre total de CE | CE existants | 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | nombre de CE au 31/12/2014 |
|--------------------|---------------------|-------------------------|--------------|-----------------------------------|----------------------------|
| Région bruxelloise | 77                  | 14,9%                   | 67           | 10                                | 517                        |
| Région flamande    | 463                 | 23,6%                   | 446          | 17                                | 1966                       |
| Région wallonne    | 96                  | 11,6%                   | 70           | 26                                | 827                        |
|                    | <b>636</b>          | <b>19,2%</b>            | <b>583</b>   | <b>53</b>                         | <b>3310</b>                |

| <i>par taille</i> | nombre de contrôles | % du nombre total de CE | CE existants | 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | nombre de CE au 31/12/2014 |
|-------------------|---------------------|-------------------------|--------------|-----------------------------------|----------------------------|
| 1 – 99            | 71                  | 21,1%                   | 66           | 5                                 | 336                        |
| 100 – 199         | 232                 | 17,4%                   | 200          | 32                                | 1337                       |
| 200 – 499         | 208                 | 19,9%                   | 196          | 12                                | 1046                       |
| 500 – 999         | 68                  | 18,8%                   | 65           | 3                                 | 361                        |
| 1000 et plus      | 57                  | 24,8%                   | 56           | 1                                 | 230                        |
|                   | <b>636</b>          | <b>19,2%</b>            | <b>583</b>   | <b>53</b>                         | <b>3310</b>                |

Ces contrôles peuvent être répartis comme suit suivant leur nature (voir points 7.1.2. à 7.1.4.) :

|   |                                     |     |
|---|-------------------------------------|-----|
| - | contrôles préventifs "imposés"      | 602 |
| - | contrôles préventifs "d'initiative" | 2   |
| - | plaintes                            | 23  |
| - | demandes d'informations ou d'avis   | 9   |

### 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.

Le tableau suivant fournit un aperçu de ces conseils d'entreprise existants selon l'année de la dernière visite effectuée. Tous les nouveaux conseils d'entreprises ont été contrôlés.

Colonne 2010 : 214 entreprises ont été contrôlées la dernière fois en 2010

Colonne 2011 : 674 entreprises en 2011

Colonne 2012/1 : 481 entreprises ont été visitées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2012

Colonne total : cela concerne 1369 entreprises (41,4%) qui doivent encore être contrôlées avant juin 2016.

| Par région | Nombre<br>CE | Année de la dernière visite |      |      |       | Déjà visité depuis juillet 2012 |      |      |      |       |      |       |
|------------|--------------|-----------------------------|------|------|-------|---------------------------------|------|------|------|-------|------|-------|
|            |              | 2010                        | 2011 | 12/1 | total | Nou-<br>veau                    | 12/2 | 2013 | 2014 | total |      |       |
| Bruxelles  | 517          | 74                          | 123  | 58   | 255   | 49,3%                           | 65   | 70   | 59   | 68    | 262  | 50,7% |
| Flandre    | 1966         | 56                          | 343  | 275  | 674   | 34,3%                           | 227  | 252  | 364  | 449   | 1292 | 65,7% |
| Wallonie   | 827          | 84                          | 208  | 148  | 440   | 53,2%                           | 93   | 117  | 105  | 72    | 387  | 46,8% |
|            | 3310         | 214                         | 674  | 481  | 1369  | 41,4%                           | 385  | 439  | 528  | 589   | 1941 | 58,6% |

| Par taille | Nombre<br>CE | Année de la dernière visite |      |      |       | Déjà visité depuis juillet 2012 |      |      |      |       |      |       |
|------------|--------------|-----------------------------|------|------|-------|---------------------------------|------|------|------|-------|------|-------|
|            |              | 2010                        | 2011 | 12/1 | total | Nou-<br>veau                    | 12/2 | 2013 | 2014 | total |      |       |
| - 100      | 336          | 19                          | 71   | 55   | 145   | 43,2%                           | 24   | 41   | 62   | 64    | 191  | 56,8% |
| - 200      | 1337         | 77                          | 259  | 178  | 514   | 38,4%                           | 258  | 153  | 206  | 206   | 823  | 61,6% |
| - 500      | 1046         | 67                          | 220  | 161  | 448   | 42,8%                           | 80   | 160  | 162  | 196   | 598  | 57,2% |
| - 1000     | 361          | 20                          | 80   | 60   | 160   | 44,3%                           | 16   | 55   | 61   | 69    | 201  | 55,7% |
| > 1000     | 230          | 31                          | 44   | 27   | 102   | 44,3%                           | 7    | 30   | 37   | 54    | 128  | 55,7% |
|            | 3310         | 214                         | 674  | 481  | 1369  | 41,4%                           | 385  | 439  | 528  | 589   | 1941 | 58,6% |

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

En 2014, 636 contrôles ont été effectués. Dans 30 dossiers, le contrôle s'est limité à un certain nombre de problèmes spécifiques relatifs aux compétences du conseil d'entreprise. Cela concerne entre autre :

- 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 ;
- problème sur le contenu du règlement d'ordre intérieur
- 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 ;

Dans ce chapitre, se trouve les résultats des contrôles des 606 entreprises où le travail suffisant des conseils d'entreprise ont été contrôlés.

### 7.5.1. L'information de base

Dans 528 entreprises, (soit **87,1%**) on a constaté que l'information de base répondait aux exigences de contenu et de forme de l'information.

- 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 2010 à 2014

|             | nombre de contrôles | en ordre |       | pas en ordre |       | pas d'info | contenu en ordre |           | conditions de forme |           |
|-------------|---------------------|----------|-------|--------------|-------|------------|------------------|-----------|---------------------|-----------|
|             |                     |          |       |              |       |            | oui              | non       | oui                 | non       |
| <b>2010</b> | 748                 | 672      | 89,8% | <b>76</b>    | 10,2% | <b>11</b>  | 710              | <b>27</b> | 694                 | <b>43</b> |
| <b>2011</b> | 797                 | 709      | 89,0% | <b>88</b>    | 11,0% | <b>17</b>  | 738              | <b>42</b> | 747                 | <b>33</b> |
| <b>2012</b> | 758                 | 606      | 79,9% | <b>152</b>   | 20,1% | <b>29</b>  | 638              | <b>46</b> | 644                 | <b>85</b> |
| <b>2013</b> | 840                 | 657      | 78,2% | <b>183</b>   | 21,8% | <b>49</b>  | 726              | <b>65</b> | 702                 | <b>89</b> |
| <b>2014</b> | 606                 | 528      | 87,1% | <b>78</b>    | 12,9% | <b>11</b>  | 570              | <b>25</b> | 548                 | <b>47</b> |

Dans 78 soit **12,9%** des 606 entreprises contrôlées, des lacunes dans l'information de base ont été constatés.

**AUCUNE INFORMATION** : dans 11 entreprises, aucune information de base n'avait encore été communiquée.

**CONTENU** : dans 25 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information de base.

Les infractions constatées principalement sont :

- ventilation des rémunérations du personnel de direction,
- pas d'information ou information incomplète sur l'entité économique et financière à laquelle l'entreprise appartient,
- aucun organigramme ou organigramme insuffisant,
- information sur les concurrents.

**CONDITIONS DE FORME** : dans 89 entreprises, les conditions de forme précitées n'avaient pas été respectées. Cela concerne :

- information de base n'a pas été respectée
- discussion pendant les réunions habituelles ou temps insuffisant par rapport à ces discussions
- information de base n'a pas été respectée 2 mois après les élections sociales.

## 7.5.2. L'information annuelle

Dans 500 entreprises contrôlées (soit **82,5%**), 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.

### Evolution de 2010 à 2014

|             | nombre de contrôles | en ordre |       | pas en ordre |       | pas d'info | contenu en ordre |            | conditions de forme |           |
|-------------|---------------------|----------|-------|--------------|-------|------------|------------------|------------|---------------------|-----------|
|             |                     |          |       |              |       |            | oui              | non        | oui                 | non       |
| <b>2010</b> | 751                 | 635      | 84,6% | <b>116</b>   | 15,4% | <b>6</b>   | 677              | <b>68</b>  | 687                 | <b>58</b> |
| <b>2011</b> | 851                 | 712      | 83,7% | <b>139</b>   | 16,3% | <b>10</b>  | 766              | <b>75</b>  | 779                 | <b>62</b> |
| <b>2012</b> | 940                 | 741      | 78,8% | <b>199</b>   | 21,2% | <b>20</b>  | 805              | <b>115</b> | 838                 | <b>82</b> |
| <b>2013</b> | 759                 | 585      | 77,1% | <b>174</b>   | 22,9% | <b>32</b>  | 641              | <b>86</b>  | 646                 | <b>81</b> |
| <b>2014</b> | 606                 | 500      | 82,5% | <b>106</b>   | 17,5% | <b>8</b>   | 542              | <b>56</b>  | 545                 | <b>53</b> |

Dans 106 (17,5%) des 606, des lacunes dans l'information annuelle ont été constatées.

AUCUNE INFORMATION : dans 8 entreprises, aucune information annuelle n'avait été communiquée.

CONTENU : dans 56 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information.



|  | COL. A<br>comptes<br>annuels          | COLONNE B<br>information de base                        |  |  | COL. C<br>niveau | COL. D | TOTAL |
|--|---------------------------------------|---|--|--|------------------|--------|-------|
|  |                                       | seulement<br>observat.<br>sur les<br>comptes<br>annuels | un seul<br>élément<br>de l'info<br>de base<br>manque | plusieurs<br>éléments<br>de l'info<br>de base<br>man-<br>quant |                  |        |       |
| <b>56 entreprises</b> selon la nature des observations : | 4                                     | 13  | 5  | 10   | 20               | 4      |       |
| <b>Comptes annuels</b>                                   | bilan                                 | 1   |  |  |                  | 1      | 2     |
|  | comptes de résultats                  | 1   |  |  |                  | 1      | 2     |
|  | commentaire                           | 1   |  |  |                  | 1      | 2     |
|  | bilan social                          |   |  |  |                  | 2      | 2     |
|  | rapport du conseil d'administration   |   |  |  |                  |        |       |
|  | rapport du commissaire                |   |  |  |                  |        |       |
|  | consolidation art. 17                 | 3   |  |  |                  | 1      | 4     |
| <b>Info de base</b>                                      | pas de mise à jour                    |   |  |  | 10               |        | 10    |
|  | art.5                                 |   |  | 1  |                  |        | 1     |
|  | art.6                                 |   | 1  | 8  |                  |        | 9     |
|  | art.7                                 |   |  | 4  |                  |        | 4     |
|  | art.8                                 |   |  | 1  |                  |        | 1     |
|  | art.9                                 |   |  | 1  |                  |        | 1     |
|  | art.10                                |   | 9  | 2  |                  | 3      | 14    |
|  | art.11                                |   |  | 6  |                  |        |       |
|  | art.12                                |   |  | 1  |                  |        |       |
|  | art.13                                |   |  |  |                  |        |       |
|  | art.14 (organigramme)                 |   | 3  | 1  |                  |        | 4     |
| <b>Niveau</b>  | groupe <b>(a)</b>                     |   |  |  | 11               |        | 11    |
|  | consolidation art. 21 <b>(b)</b>      |   |  |  | 18               | 1      | 18    |
|  | UTE <b>(c)</b>                        |   |  |  |                  |        |       |
|  | pas toutes les entreprises <b>(d)</b> |   |  |  |                  |        |       |

#### 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 manquent (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 4 entreprises, des observations ont été formulées quant au contenu des comptes annuels.

**COLONNE B** : dans 28 entreprises, les comptes annuels ont été transmis correctement mais certains éléments de l'information de base manquaient

**COLONNE C** : dans 20 entreprises, les comptes consolidés intégrés n'ont pas été communiqués ou manquait l'information sur des sociétés qui appartiennent néanmoins à l'unité technique d'exploitation.

**COLONNE D** : Dans 4 entreprises, plusieurs lacunes ont été constatées dans l'information annuelle.

**TOTAL** : la dernière colonne fournit un aperçu du nombre d'infractions par élément de l'information

CONDITIONS DE FORME :

**Dans 53 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 |      |
| <b>Documents</b> transmis 15 jours avant la réunion             | 581                 | 97,2% | <b>17</b>    | 2,8% |
| <b>Discussion</b> dans les 3 mois ou avant l'assemblée générale | 576                 | 96,3% | <b>22</b>    | 3,7% |
| Information annuelle discutée lors d'un <b>CE spécial</b>       | 572                 | 95,7% | <b>26</b>    | 4,3% |
| <b>Temps nécessaire</b> consacré à la discussion                | 595                 | 99,5% | <b>3</b>     | 0,5% |

**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 60 entreprises (soit 9,90%) ces documents n'ont pas été transmis au conseil d'entreprise.

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

|                              |                      |
|------------------------------|----------------------|
| Document Trillium communiqué | 546                  |
| Trillium NON communiqué      | <b>60 (ou 9,90%)</b> |

### 7.5.3. L'information périodique

Dans 533 entreprises, sur un total de 606 entreprises contrôlées, soit 88%, 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 2010 à 2014

|             | nombre de contrôles | en ordre   |       | pas en ordre |       | pas d'info | contenu en ordre |           | conditions de forme |           |
|-------------|---------------------|------------|-------|--------------|-------|------------|------------------|-----------|---------------------|-----------|
|             |                     |            |       |              |       |            | oui              | Non       | oui                 | non       |
| <b>2010</b> | 751                 | <b>658</b> | 87,6% | <b>93</b>    | 12,4% | <b>32</b>  | 683              | <b>36</b> | 694                 | <b>25</b> |
| <b>2011</b> | 851                 | <b>758</b> | 89,1% | <b>93</b>    | 10,9% | <b>50</b>  | 742              | <b>59</b> | 779                 | <b>22</b> |
| <b>2012</b> | 940                 | <b>847</b> | 90,1% | <b>93</b>    | 9,9%  | <b>54</b>  | 823              | <b>63</b> | 849                 | <b>37</b> |
| <b>2013</b> | 840                 | <b>631</b> | 75,1% | <b>209</b>   | 24,9% | <b>127</b> | 663              | <b>50</b> | 678                 | <b>35</b> |
| <b>2014</b> | 606                 | <b>533</b> | 88,0% | <b>73</b>    | 12,0% | <b>25</b>  | 548              | <b>33</b> | 563                 | <b>18</b> |

Dans 12% des entreprises contrôlées ( 73 dossiers) , des lacunes dans l'information périodique ont été constatées.

AUCUNE INFORMATION :

Dans **25 entreprises**, aucune information périodique n'avait été communiquée.

CONTENU :

Dans **548 entreprises** (ou 90,4%), une information périodique correcte a été communiquée au conseil d'entreprise. Dans **33 entreprises**, des remarques ont été formulées sur le contenu de cette information :

- dans 11 entreprises, l'information périodique a été discutée, mais les membres n'ont reçu aucun résumé écrit
- dans les entreprises restantes, plus d'un élément suivant n'ont pas été élaborés suffisamment :
  - l'information périodique ne contient aucune information financière (13 dossiers)
  - aucune équation avec le budget ou de la période d'équation précédente (7 dossiers)
  - informations insuffisantes sur l'activité économique (production, évolution des stocks, exécution des plants d'investissements (4 dossiers)
  - aucune information suffisante concernant l'emploi (5 entreprises)

CONDITIONS DE FORME :

Dans **18 entreprises**, l'information périodique n'avait pas été fournie régulièrement, ou le temps consacré à la discussion a été insuffisant :

- dans 7 entreprises, l'information périodique n'a pas été communiquée à temps avant la réunion aux membres du conseil d'entreprise
- dans 11 entreprises, l'information périodique a été donnée de manière sporadique ou pas assez structurée

### 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 | 69                  | 4          | 5,8% | 0          | 0 %  | 65           | 94,2% |
| Région flamande    | 448                 | 16         | 3,6% | 11         | 2,5% | 421          | 94,0% |
| Région wallonne    | 89                  | 5          | 5,6% | 1          | 1,1% | 83           | 93,3% |
|                    | 606                 | 25         | 4,1% | 12         | 2,0% | 569          | 93,9% |

#### 7.5.4. 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 79 des 840 entreprises contrôlées.

Dans **6 entreprises**, le caractère confidentiel de l'information a été invoqué en des termes revêtant une portée générale ou il a été demandé aux membres du conseil d'entreprise que la totalité de l'information soit traitée comme confidentielle. Dans ces entreprises, l'inspection est intervenue pour demander que soit retirée la mention « confidentiel » ou que soit établie une liste d'informations à caractère réellement confidentiel.

##### **Information du personnel**

Dans **4 entreprises**, l'inspection a constaté des problèmes portant sur la manière dont le personnel de l'entreprise est informé :

- le rapport du conseil d'entreprise n'a pas été diffusé au personnel. (2 dossiers) ;
- le rapport du conseil d'entreprise comporte un gros arriéré ;
- l'information n'est pas propagée hors du conseil d'entreprise comme c'est prévu dans le règlement d'ordre intérieur (via un mail à tous les travailleurs).

#### 7.5.5. Aperçu général

Dans 437 entreprises (72,1%), l'information économique et financière est tenue et communiquée selon l'Arrêté royal du 27 novembre 1973 :

- le contenu de l'information de base, annuelle, périodique ou occasionnelle répond aux exigences de l'AR de 1973
- et les modalités décrites sont respectées :  
la communication de ces documents a lieu dans les délais,  
l'information de base ou l'information annuelle a été communiquée pendant une réunion particulière,  
la communication de l'information a eu lieu dans un délai suffisant.
- quand le caractère confidentiel de l'information est invoqué, qui ne concernent que quelques points déterminés et non pas l'entièreté de l'information, de sorte que les membres du conseil d'entreprise, observant une discrétion requise, peuvent en informer les travailleurs.

Dans 169 entreprises (soit 27,9%), une ou plusieurs remarques sont formulées en application de l'AR de 1973. Cela concerne :

- 36 entreprises dans lesquelles l'information de base ou annuelle n'a pas été donnée,
- 133 entreprises où des éléments déterminants manquent dans l'information, ou des entreprises où les délais pour la discussion ou la remise ne sont pas respectés.

|                                   | nombre de contrôles | En ordre |       | Aucune information<br>Annuelle, de base<br>Ou périodique |       | Autres remarques |       |
|-----------------------------------|---------------------|----------|-------|--|-------|------------------|-------|
|                                   |                     |          |       |  |       |                  |       |
| CE existants                      | 559                 | 421      | 75,3% | 24   | 4,3%  | 114              | 20,4% |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | 47                  | 16       | 34,0% | 12   | 25,5% | 19               | 40,4% |
|                                   | 606                 | 437      | 72,1% | 36   | 5,9%  | 133              | 21,9% |

| <i>par région</i>  | nombre de contrôles | En ordre |       | Aucune info<br>de base<br>annuelle ou<br>périodique |       | Autres remarques |       |
|--------------------|---------------------|----------|-------|---|-------|------------------|-------|
|                    |                     |          |       |   |       |                  |       |
| Région bruxelloise | 69                  | 53       | 76,8% | 5   | 7,2%  | 11               | 15,9% |
| Région flamande    | 448                 | 324      | 72,3% | 21  | 4,7%  | 103              | 23,0% |
| Région wallonne    | 89                  | 60       | 67,4% | 10  | 11,2% | 19               | 21,3% |
|                    | 606                 | 437      | 72,1% | 36  | 5,9%  | 133              | 21,9% |

| <i>par taille</i> | nombre de contrôles | En ordre |       | Aucune info<br>de base<br>périodique ou<br>annuelle |      | Autres remarques |       |
|-------------------|---------------------|----------|-------|---|------|------------------|-------|
|                   |                     |          |       |   |      |                  |       |
| 1 – 99            | 69                  | 49       | 71,0% | 4   | 5,8% | 16               | 23,2% |
| 100 – 199         | 224                 | 142      | 63,4% | 18  | 8,0% | 64               | 28,6% |
| 200 – 499         | 198                 | 154      | 77,8% | 9   | 4,5% | 35               | 17,7% |
| 500 – 999         | 64                  | 48       | 75,0% | 5   | 7,8% | 11               | 17,2% |
| 1000 et plus      | 51                  | 44       | 86,3% | 0   | 0 %  | 7                | 13,7% |
|                   | 606                 | 437      | 72,1% | 36  | 5,9% | 133              | 21,9% |

#### Évolution des résultats des contrôles de 2010 à 2014

Ce qui est mentionné dans la colonne « dossiers avec remarques », ce sont les entreprises où l'information n'a pas été donnée, si les entreprises n'ont pas observées les quelques éléments seulement de l'information manquante

|             | en ordre |       | pas en ordre |       | nombre de contrôles |
|-------------|----------|-------|--------------|-------|---------------------|
| <b>2010</b> | 574      | 76,4% | <b>177</b>   | 23,6% | 751                 |
| <b>2011</b> | 608      | 71,4% | <b>243</b>   | 28,6% | 851                 |
| <b>2012</b> | 616      | 65,5% | <b>324</b>   | 34,5% | 940                 |
| <b>2013</b> | 498      | 59,3% | <b>342</b>   | 40,7% | 840                 |
| <b>2014</b> | 437      | 72,1% | <b>169</b>   | 27,9% | 606                 |

## 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.

Le tableau ci-dessous fournit un aperçu des constatations effectuées lors des contrôles effectués de 2010 à 2014, 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        |        |
| <b>2010</b> | 684    | 6               | 10       | 14          | 12            | 9        | 640      | 93,6 % | <b>44</b>  | 7,4 %  |
| <b>2011</b> | 765    | 3               | 18       | 15          | 19            | 2        | 723      | 94,5 % | <b>42</b>  | 5,5 %  |
| <b>2012</b> | 860    | 8               | 22       | 25          | 34            | 0        | 796      | 92,6 % | <b>64</b>  | 7,4 %  |
| <b>2013</b> | 797    | 17              | 58       | 75          | 82            | 5        | 670      | 84,1 % | <b>127</b> | 15,9 % |
| <b>2014</b> | 572    | 1               | 9        | 17          | 21            | 3        | 538      | 94,1 % | <b>34</b>  | 5,4 %  |

### **Entreprises avec réviseur – procédure de nomination**

Dans chaque entreprise où il y a un conseil d'entreprise, avec l'exception des subsides pédagogiques (34 en 2014), le réviseur d'entreprise doit être nommé.

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.

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

Dans 1 entreprise, aucun réviseur n'a été désigné, et dans 9 entreprises la procédure de désignation prescrite n'a pas été suivie. Cela concernait surtout les 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.

### **Présence du réviseur**

Dans la plupart des entreprises (97%), le réviseur était présent lors de la discussion de l'information annuelle. Il a été constaté en outre que dans 190 entreprises, le réviseur a également assisté à la réunion préparatoire durant laquelle il prépare, avec les représentants des travailleurs, la discussion annuelle.

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

Dans 432 entreprises, les membres du conseil d'entreprise ont reçu le rapport avant la réunion. Dans 115 entreprises, le rapport a été remis aux membres au cours de la réunion et dans **3 entreprises**, les membres du conseil d'entreprise ont reçu le rapport après la réunion.

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

#### ***Rapports du conseil d'entreprise : 20 dossiers***

| <u>Nature des remarques</u>   | <u>Nombre de dossiers</u> |
|---|---------------------------|
| Approbation des rapports  |                           |
| - Grand arriéré dans l'approbation des rapports   | 5                         |
| - Le rapport a été signé par le président et la secrétaire sans formuler d'approbation pendant la réunion | 1                         |
| - Les rapports n'ont pas été signés   | 4                         |
| - Aucun rapport de la réunion au cours de laquelle a été discutée l'information annuelle                  | 3                         |
| Rapporteur  |                           |
| - Le rapport a été fait par un employeur délégué  | 2                         |
| Contenu du rapport  |                           |
| - Discussion sur le contenu du rapport  | 1                         |

#### ***Règlement d'ordre intérieur : 5 dossiers***

| <u>Nature des remarques</u>   | <u>Nombre de dossiers</u> |
|---|---------------------------|
| - Le conseil d'entreprise n'a pas établi de règlement d'ordre intérieur   | 3                         |
| - Le règlement d'ordre intérieur est dépassé et doit être actualisé du fait de l'élection d'un nouveau conseil d'entreprise | 2                         |

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

| <b>Nature des remarques</b>   | <b>Nombre de dossiers</b> |
|---|---------------------------|
| Difficultés de fonctionnement du conseil d'entreprise   |                           |
| - Le conseil d'entreprise doit être considéré comme un numéro obligatoire, le conseil d'entreprise n'est pas pris au sérieux                    | 1                         |
| Pas de réunions mensuelles  |                           |
| - Il n'est tenu qu'un nombre limité de réunions par an  | 1                         |
| - Le nombre de délégués du personnel présents est inférieur au quorum de présence prévu dans le règlement d'ordre intérieur                     | 1                         |
| Temps consacré aux mandats syndicaux  |                           |
| - Discussion sur le temps consacré aux différents mandats, question de l'employeur pour organiser cela  | 1                         |
| Fonctionnement du conseil d'entreprise  |                           |
| - Pas de leadership comme délégué des employeurs  | 1                         |
| - L'étendue du mandat du président du conseil d'entreprise est insuffisante   | 2                         |
| - Le président est souvent excusé et remplacé par quelqu'un avec une compétence insuffisante  | 2                         |
| Application des points à l'agenda   |                           |
| - Les points à l'agenda ne sont pas tenus, aucune décision n'est prise  | 1                         |
| - Il n'y a aucun agenda, les points ne sont pas abordés pendant la réunion  | 1                         |
| - Pas d'agenda, tout est en divers  | 1                         |
| Emploi des langues au conseil d'entreprise  |                           |
| - CE avec son siège social en Flandres et plusieurs délégués francophones (problème de traduction dans le rapport)                              | 1                         |
| Compétence du conseil d'entreprise  |                           |
| - Il n'y a aucune distinction entre les compétences des différents organes de concertation : conseil d'entreprise, comité et délégués syndicaux | 3                         |
| Conseil d'entreprise et comité  |                           |
| - Pas de création d'un conseil d'entreprise dans une entreprise de moins de 100 travailleurs  | 3                         |



## **7.8. Plaintes**

En 2014, l'organisation professionnelle a reçu 23 plaintes. Le contenu de ces plaintes peut se résumer comme suit :

### ***Plaintes relatives à l'information (8 dossiers)***

#### Information annuelle

- L'information est insuffisante
- Les documents ne sont pas opportuns
- Information communiquée de manière insuffisante
- Information annuelle communiquée pendant la réunion habituelle

#### Information périodique

- Aucune information périodique
- Information périodique reçue tardivement dans une entreprise cotée en bourse

### ***Plaintes spécifiques relatives au fonctionnement du conseil d'entreprise (13 dossiers)***

#### Pas de conseil d'entreprise mensuel

- Aucune réunion à cause d'un conflit relatif aux heures de commencement
- Seulement quelques réunions par an

#### Composition du conseil d'entreprise

- Composition irrégulière du CE
- Président fréquemment absent et remplaçant trop peu mandaté

#### Fonctionnement du conseil d'entreprise

- Il n'y a aucune distinction entre la compétence des différents organes (CE, comité et délégués syndicaux)
- Les points mis à l'ordre du jour ne sont pas discutés
- Les délais pour l'envoi des convocations et de l'ordre jour prévus dans le règlement d'ordre intérieur ne sont pas respectés

#### Rapport du conseil d'entreprise

- Pression de l'employeur pour appliquer le rapport, sans l'accord du secrétaire du CE, rapport qui ne tient pas compte des discussions
- Aucun accord sur l'approbation des rapports
- Approbation tardive des rapports
- Nombreuses disparités sur le contenu d'un rapport (comme le fait de ne pas mentionner les noms...)

#### Information au personnel

- Les rapports du CE ne sont pas tenus

### ***Autres compétences du conseil d'entreprise (deux dossiers)***

- Gestion du travail social
- Modification de l'organisation du travail sans information préalable et concertation
- Aucune information et avis sur les mesures modifiées pour la politique du personnel

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

Ce chapitre a pour objet de donner un aperçu des constatations faites lors des 891 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 2010 à 2014

|             | en ordre |       | pas en ordre |       | nombre de contrôles |
|-------------|----------|-------|--------------|-------|---------------------|
| <b>2010</b> | 524      | 65,3% | <b>279</b>   | 34,7% | 803                 |
| <b>2011</b> | 553      | 62,3% | <b>334</b>   | 37,7% | 887                 |
| <b>2012</b> | 571      | 57,8% | <b>417</b>   | 42,2% | 988                 |
| <b>2013</b> | 466      | 52,3% | <b>425</b>   | 47,7% | 891                 |
| <b>2014</b> | 425      | 47,7% | <b>211</b>   | 52,3% | 636                 |

### Résultats des contrôles effectués en 2014

|           | observations |          |                |       |          | résultats des contrôles |           |       |            |       |     |
|-----------|--------------|----------|----------------|-------|----------|-------------------------|-----------|-------|------------|-------|-----|
|           | AR 1973      | réviseur | fonctionnement |       | en ordre | observations            | contrôles |       |            |       |     |
| existants | 133          | 23,7%    | 27             | 4,6%  | 47       | 8,1%                    | 408       | 70,0% | <b>175</b> | 30,0% | 583 |
| nouveaux  | 36           | 58,5%    | 7              | 13,2% | 22       | 41,5%                   | 17        | 32,1% | <b>36</b>  | 76,9% | 53  |
|           | 169          | 26,6%    | 34             | 5,3%  | 69       | 10,8%                   | 425       | 66,8% | <b>211</b> | 33,2% | 636 |

| par région         | observations |          |                |      |          | résultats des contrôles |           |       |            |       |     |
|--------------------|--------------|----------|----------------|------|----------|-------------------------|-----------|-------|------------|-------|-----|
|                    | AR 1973      | réviseur | fonctionnement |      | en ordre | observations            | contrôles |       |            |       |     |
| Région bruxelloise | 16           | 20,8%    | 3              | 3,9% | 11       | 14,3%                   | 57        | 74,0% | <b>20</b>  | 26,0% | 77  |
| Région flamande    | 124          | 26,8%    | 26             | 5,6% | 41       | 8,9%                    | 306       | 66,1% | <b>157</b> | 33,9% | 463 |
| Région wallonne    | 29           | 30,2%    | 5              | 5,2% | 17       | 17,7%                   | 62        | 64,6% | <b>34</b>  | 35,4% | 96  |
|                    | 169          | 26,6%    | 34             | 5,3% | 69       | 10,8%                   | 425       | 66,8% | <b>211</b> | 33,2% | 636 |

| par taille   | observations |          |                |       |          | résultats des contrôles |           |       |            |       |     |
|--------------|--------------|----------|----------------|-------|----------|-------------------------|-----------|-------|------------|-------|-----|
|              | AR 1973      | réviseur | fonctionnement |       | en ordre | observations            | contrôles |       |            |       |     |
| 1 – 99       | 20           | 28,2%    | 10             | 14,1% | 9        | 12,7%                   | 44        | 62,0% | <b>27</b>  | 38,0% | 71  |
| 100 – 199    | 82           | 35,3%    | 15             | 6,5%  | 28       | 12,1%                   | 138       | 59,5% | <b>94</b>  | 40,5% | 232 |
| 200 – 499    | 44           | 21,2%    | 3              | 1,4%  | 19       | 9,1%                    | 151       | 72,6% | <b>57</b>  | 27,4% | 208 |
| 500 – 999    | 16           | 23,5%    | 5              | 7,4%  | 6        | 8,8%                    | 48        | 70,6% | <b>20</b>  | 29,4% | 68  |
| 1000 et plus | 7            | 12,3%    | 1              | 1,8%  | 7        | 12,3%                   | 44        | 77,2% | <b>13</b>  | 22,8% | 57  |
|              | 169          | 26,6%    | 34             | 5,3%  | 69       | 10,8%                   | 425       | 66,8% | <b>211</b> | 33,2% | 636 |

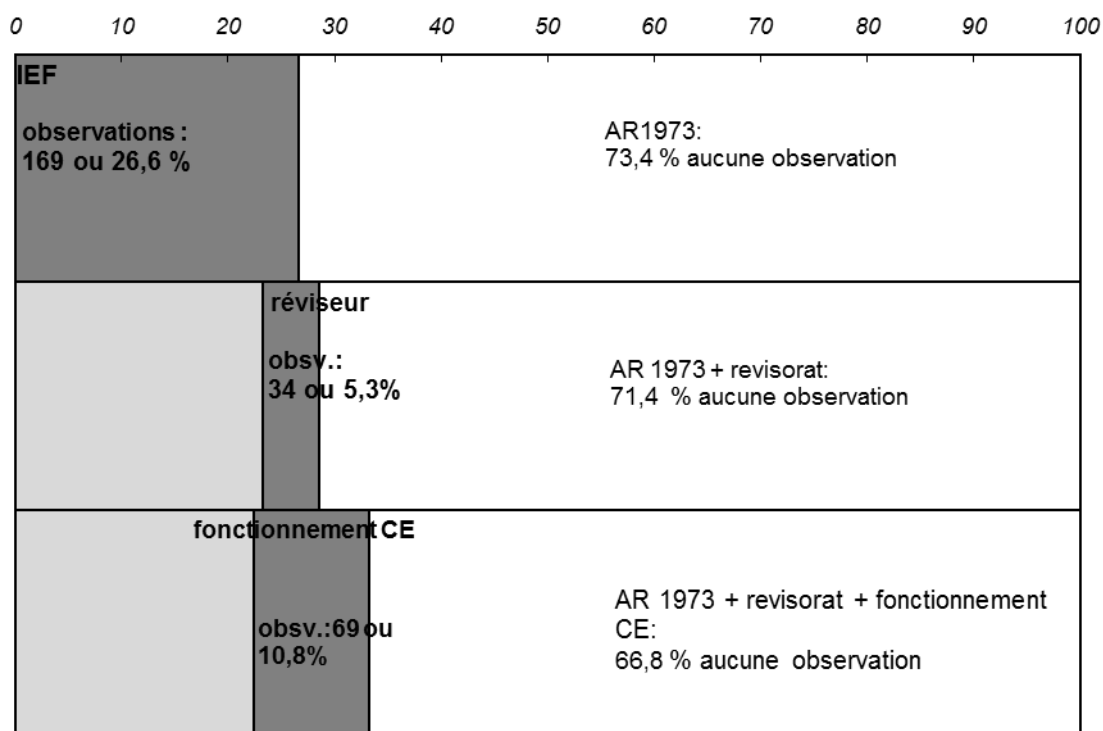
Application de l'AR du 27 novembre 1973 : les 169 entreprises qui ont eu des observations sur l'application de l'AR de 1973 peuvent être divisées comme suit :

- 36 entreprises où l'information de base, ou l'information annuelle ou l'information périodique n'ont pas été communiquée au conseil d'entreprise
- 133 entreprises où les membres recevaient différents types de l'information, mais où les renseignements précis ou plusieurs modalités de discussion ne sont pas suffisamment respectées.

Dans 425 soit 66,8% des entreprises contrôlées, aucune observation n'a pu être formulée sur l'application de l'AR du 27 novembre 1973, l'intervention du réviseur ou le fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 211 entreprises (32,2%), une ou plusieurs observations ont été formulées :

- 169 entreprises avec observations sur l'application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973
- 347 entreprises dans lesquelles des observations ont été formulées concernant la désignation et l'intervention du réviseur
- 69 entreprises dans lesquelles d'autres observations ont été formulées sur le fonctionnement du conseil



### 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.

En 2014, la cellule organisation professionnelle a effectué **269 contrôles**

| Aucune EIF | Info de base Pas d'info annuelle |                                 | Info annuelle Pas d'info de base |                          | Données des Info de base et info annuelle |                          |                            |                          |
|------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
|            | Info de base pas suffisante      | Info de base de base suffisante | Info annuelle pas suffisante     | Info annuelle suffisante | Info de base insuffisante                 |                          | Info de base suffisante    |                          |
|            |                                  |                                 |                                  |                          | info annuelle pas suffisante              | Info annuelle suffisante | Info annuelle insuffisante | Info annuelle suffisante |
| 79         | 4                                | 4                               | 5                                | 23                       | 1   | 25                       | 3                          | 125                      |

Aucune information : Dans 79 entreprises, au moment du contrôle, aucune information économique et financière n'avait encore été transmise aux délégués au CPPT.

Information de base : Dans 4 entreprises, l'information de base était suffisante

Information annuelle : dans 23 entreprises, cette information était suffisante

### **INFORMATION DE BASE ET ANNUELLE**

Information de base et annuelle : dans 125 entreprises, tant l'information de base que l'information annuelle ont été estimées suffisantes.

Le tableau de 2013 n'est pas repris parce que les 11 contrôles effectués ne présentent aucun statistique.

### ***Résultats des contrôles en 2012: 83 controles***

| Aucune EIF | Info de base Pas d'info annuelle |                                 | Info annuelle Pas d'info de base |                          | Données des Info de base et info annuelle |                          |                            |                          |
|------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
|            | Info de base pas suffisante      | Info de base de base suffisante | Info annuelle pas suffisante     | Info annuelle suffisante | Info de base insuffisante                 |                          | Info de base suffisante    |                          |
|            |                                  |                                 |                                  |                          | info annuelle pas suffisante              | Info annuelle suffisante | Info annuelle insuffisante | Info annuelle suffisante |
| 35         | 5                                | 1                               | 2                                | 5                        | 1   | 2                        | 2                          | 30                       |

Nombre de conseils d'entreprise fin 2014

|                   |    | Description NACE-BEL 2008   | Tous CE |     | Effectif + 100 |     | Effectif 50-100 |    | Nouveaux CE |    |
|-------------------|----|---|---------|-----|----------------|-----|-----------------|----|-------------|----|
| <b>Secteur 1</b>  | 01 | Culture et production animale, chasse   | 18      | 6   | 16             | 6   | 2               | 0  | 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  |         |     |                |     |                 |    |             |    |
| <b>Secteur 2</b>  | 10 | Industries alimentaires   | 212     | 186 | 171            | 149 | 19              | 15 | 22          | 22 |
|                   | 11 | Fabrication de boissons   |         | 22  |                | 19  |                 | 3  |             |    |
|                   | 12 | Fabrication de produits à base de tabac   |         | 4   |                | 3   |                 | 1  |             |    |
| <b>Secteur 3</b>  | 13 | Fabrication de textiles   | 70      | 61  | 51             | 43  | 17              | 16 | 2           | 2  |
|                   | 14 | Industrie de l'habillement  |         | 6   |                | 6   |                 | 0  |             |    |
|                   | 15 | Industrie du cuir et de la chaussure  |         | 3   |                | 2   |                 | 1  |             |    |
| <b>Secteur 4</b>  | 16 | Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles) | 18      |     | 14             |     | 4               |    | 0           |    |
| <b>Secteur 5</b>  | 17 | Industrie du papier et du carton  | 73      | 42  | 53             | 33  | 14              | 7  | 6           | 2  |
|                   | 18 | Imprimerie et reproduction d'enregistrements  |         | 32  |                | 20  |                 | 7  |             | 4  |
| <b>Secteur 6</b>  | 19 | Cokéfaction et raffinage  | 150     | 7   | 131            | 6   | 12              | 1  | 7           | 0  |
|                   | 20 | Industrie chimique  |         | 114 |                | 100 |                 | 9  |             | 5  |
|                   | 21 | Industrie pharmaceutique  |         | 29  |                | 25  |                 | 2  |             | 2  |
| <b>Secteur 7</b>  | 22 | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique                                     | 74      |     | 54             |     | 19              |    | 1           |    |
| <b>Secteur 8</b>  | 23 | Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques                                    | 72      |     | 55             |     | 13              |    | 4           |    |
| <b>Secteur 9</b>  | 24 | Métallurgie   | 51      |     | 46             |     | 3               |    | 2           |    |
| <b>Secteur 10</b> | 25 | Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements        | 97      |     | 61             |     | 27              |    | 9           |    |
| <b>Secteur 11</b> | 26 | Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques                          | 127     | 26  | 107            | 21  | 14              | 4  | 6           | 1  |
|                   | 27 | Fabrication d'équipements électriques   |         | 35  |                | 33  |                 | 1  |             | 1  |
|                   | 28 | Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.   |         | 66  |                | 53  |                 | 9  |             | 4  |
| <b>Secteur 12</b> | 29 | Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques    | 68      | 60  | 57             | 51  | 6               | 4  | 5           | 5  |
|                   | 30 | Fabrication d'autres matériels de transport   |         | 8   |                | 6   |                 | 2  |             |    |
| <b>Secteur 13</b> | 31 | Fabrication de meubles  | 59      | 24  | 45             | 21  | 9               | 3  | 5           |    |
|                   | 32 | Autres industries manufacturières   |         | 13  |                | 8   |                 | 3  |             | 2  |
|                   | 33 | Réparation et installation de machines et d'équipements                                   |         | 22  |                | 16  |                 | 3  |             | 3  |
| <b>Secteur 14</b> | 35 | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné          | 83      | 16  | 69             | 15  | 3               |    | 11          | 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   |         | 7   |                | 6   |                 | 0  |             | 1  |
|                   | 43 | Travaux de construction spécialisés   |         | 43  |                | 33  |                 | 1  |             | 9  |
| <b>Secteur 15</b> | 45 | Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles        | 447     | 53  | 348            | 34  | 44              | 11 | 55          | 8  |
|                   | 46 | Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles               |         | 242 |                | 187 |                 | 31 |             | 24 |
|                   | 47 | Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles             |         | 152 |                | 127 |                 | 2  |             | 23 |

|                   |  |  |             |     |             |     |            |   |            |    |
|-------------------|--|--|-------------|-----|-------------|-----|------------|---|------------|----|
| <b>Secteur 16</b> | 49   | Transports terrestres et transport par conduites   | 210         | 88  | 154         | 59  | 12         | 5 | 44         | 24 |
|                   | 50   | Transports par eau   |             | 2   |             | 1   |            | 1 |            |    |
|                   | 51   | Transports aériens   |             | 6   |             | 6   |            |   |            |    |
|                   | 52   | Entreposage et services auxiliaires des transports   |             | 108 |             | 82  |            | 6 |            | 20 |
|                   | 53   | Activités de poste et de courrier  |             | 6   |             | 6   |            |   |            |    |
| <b>Secteur 17</b> | 55   | Hébergement  | 55          | 34  | 44          | 28  | 7          | 5 | 4          | 1  |
|                   | 56   | Restauration   |             | 21  |             | 16  |            | 2 |            | 3  |
| <b>Secteur 18</b> | 58   | Édition  | 102         | 20  | 84          | 17  | 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   |             | 53  |             | 40  |            |   |            | 13 |
|                   | 63   | Services d'information   |             | 8   |             | 8   |            |   |            |    |
| <b>Secteur 19</b> | 64   | Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite   | 105         | 53  | 87          | 44  | 4          | 2 | 14         | 7  |
|                   | 65   | Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires                          |             | 31  |             | 27  |            | 1 |            | 3  |
|                   | 66   | Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance  |             | 21  |             | 16  |            | 1 |            | 4  |
| <b>Secteur 20</b> | 68   | Activités immobilières   | 251         | 5   | 177         | 3   | 13         | 1 | 61         | 1  |
|                   | 69   | Activités juridiques et comptables   |             | 9   |             | 5   |            |   |            | 4  |
|                   | 70   | Activités des sièges sociaux; conseil de gestion   |             | 25  |             | 21  |            |   |            | 4  |
|                   | 71   | Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques                                     |             | 42  |             | 31  |            | 2 |            | 9  |
|                   | 72   | Recherche-développement scientifique   |             | 16  |             | 13  |            | 1 |            | 2  |
|                   | 73   | Publicité et études de marché  |             | 8   |             | 5   |            | 1 |            | 2  |
|                   | 74   | Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques   |             | 3   |             | 1   |            | 1 |            | 1  |
|                   | 75   | Activités vétérinaires   |             | 4   |             | 3   |            |   |            | 1  |
|                   | 77   | Activités de location et location-bail   |             | 13  |             | 10  |            | 1 |            | 2  |
|                   | 78   | Activités liées à l'emploi   |             | 18  |             | 12  |            |   |            | 6  |
|                   | 79   | Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes                                 |             | 6   |             | 6   |            |   |            |    |
|                   | 80   | Enquêtes et sécurité   |             | 5   |             | 2   |            |   |            | 3  |
|                   | 81   | Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage   |             | 65  |             | 44  |            | 2 |            | 19 |
| 82                | Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises |  | 32          |     | 21          |     | 4          |   | 7          |    |
| <b>Secteur 21</b> | 84   | Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire   | 52          |     | 49          |     | 0          |   | 3          |    |
| <b>Secteur 22</b> | 85   | Enseignement   | 277         |     | 250         |     | 9          |   | 18         |    |
| <b>Secteur 23</b> | 86   | Activités pour la santé humaine  | 543         | 183 | 460         | 175 | 9          |   | 74         | 8  |
|                   | 87   | Activités médico-sociales et sociales avec hébergement   |             | 189 |             | 148 |            | 5 |            | 36 |
|                   | 88   | Action sociale sans hébergement  |             | 171 |             | 137 |            | 4 |            | 30 |
| <b>Secteur 24</b> | 90   | Activités créatives, artistiques et de spectacle   | 96          | 10  | 73          | 4   | 7          | 2 | 16         | 4  |
|                   | 91   | Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles  |             | 5   |             | 3   |            |   |            | 2  |
|                   | 92   | Organisation de jeux de hasard et d'argent   |             | 8   |             | 7   |            | 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   |             | 18  |             | 12  |            | 2 |            | 4  |
|                   |  |  | <b>3310</b> |     | <b>2656</b> |     | <b>269</b> |   | <b>385</b> |    |

### Nombre de contrôles effectués en 2014

| <i>par secteur</i> | nombre de contrôles | % du nombre total de CE | CE existants | nombre de CE 31/12/2014 |
|--------------------|---------------------|-------------------------|--------------|-------------------------|
| secteur 1          |                     |                         |              | 18                      |
| secteur 2          | 54                  | 25,5%                   | 50           | 212                     |
| secteur 3          | 12                  | 17,1%                   | 12           | 70                      |
| secteur 4          | 1                   | 5,6%                    | 1            | 18                      |
| secteur 5          | 12                  | 16,4%                   | 12           | 73                      |
| secteur 6          | 35                  | 23,3%                   | 33           | 150                     |
| secteur 7          | 22                  | 29,7%                   | 22           | 74                      |
| secteur 8          | 18                  | 25,0%                   | 17           | 72                      |
| secteur 9          | 7                   | 13,7%                   | 7            | 51                      |
| secteur 10         | 24                  | 24,7%                   | 22           | 97                      |
| secteur 11         | 28                  | 22,0%                   | 28           | 127                     |
| secteur 12         | 12                  | 17,6%                   | 12           | 68                      |
| secteur 13         | 13                  | 22,0%                   | 12           | 59                      |
| secteur 14         | 16                  | 19,3%                   | 14           | 83                      |
| secteur 15         | 98                  | 21,9%                   | 91           | 447                     |
| secteur 16         | 44                  | 21,0%                   | 37           | 210                     |
| secteur 17         | 8                   | 14,5%                   | 8            | 55                      |
| secteur 18         | 21                  | 20,6%                   | 19           | 102                     |
| secteur 19         | 15                  | 14,3%                   | 14           | 105                     |
| secteur 20         | 50                  | 19,9%                   | 41           | 251                     |
| secteur 21         | 10                  | 19,2%                   | 8            | 52                      |
| secteur 22         | 42                  | 15,2%                   | 37           | 277                     |
| secteur 23         | 78                  | 14,4%                   | 72           | 543                     |
| secteur 24         | 16                  | 16,7%                   | 14           | 96                      |
|                    | <b>636</b>          | <b>19,2%</b>            | <b>583</b>   | <b>3310</b>             |

## Résultats des contrôles 2014

| <i>par secteur</i> | en ordre   |       | observations |       | nombre de contrôles |
|--------------------|------------|-------|--------------|-------|---------------------|
| secteur 1          |            |       |              |       |                     |
| secteur 2          | <b>39</b>  | 72,2% | 15           | 27,8% | 54                  |
| secteur 3          | <b>8</b>   | 66,7% | 4            | 33,3% | 12                  |
| secteur 4          | <b>0</b>   | 0 %   | 1            | 100 % | 1                   |
| secteur 5          | <b>11</b>  | 91,7% | 1            | 8,3%  | 12                  |
| secteur 6          | <b>24</b>  | 68,6% | 11           | 31,4% | 35                  |
| secteur 7          | <b>18</b>  | 81,8% | 4            | 18,2% | 22                  |
| secteur 8          | <b>14</b>  | 77,8% | 4            | 22,2% | 18                  |
| secteur 9          | <b>5</b>   | 71,4% | 2            | 28,6% | 7                   |
| secteur 10         | <b>12</b>  | 50,0% | 12           | 50,0% | 24                  |
| secteur 11         | <b>22</b>  | 78,6% | 6            | 21,4% | 28                  |
| secteur 12         | <b>9</b>   | 75,0% | 3            | 25,0% | 12                  |
| secteur 13         | <b>7</b>   | 53,8% | 6            | 46,2% | 13                  |
| secteur 14         | <b>12</b>  | 75,0% | 4            | 25,0% | 16                  |
| secteur 15         | <b>60</b>  | 61,2% | 38           | 38,8% | 98                  |
| secteur 16         | <b>21</b>  | 47,7% | 23           | 52,3% | 44                  |
| secteur 17         | <b>5</b>   | 62,5% | 3            | 37,5% | 8                   |
| secteur 18         | <b>12</b>  | 57,1% | 9            | 42,9% | 21                  |
| secteur 19         | <b>13</b>  | 86,7% | 2            | 13,3% | 15                  |
| secteur 20         | <b>29</b>  | 58,0% | 21           | 42,0% | 50                  |
| secteur 21         | <b>9</b>   | 90,0% | 1            | 10,0% | 10                  |
| secteur 22         | <b>24</b>  | 57,1% | 18           | 42,9% | 42                  |
| secteur 23         | <b>60</b>  | 76,9% | 18           | 23,1% | 78                  |
| secteur 24         | <b>11</b>  | 68,8% | 5            | 31,3% | 16                  |
|                    | <b>425</b> | 66,8% | 211          | 33,2% | 636                 |



### Contenu de l'information de base

| par secteur | nombre de contrôles | pas d'info |       | contenu  |       |              |       |
|-------------|---------------------|------------|-------|----------|-------|--------------|-------|
|             |                     |            |       | en ordre |       | pas en ordre |       |
| secteur 1   | 0                   |            |       |          |       |              |       |
| secteur 2   | 53                  | 1          | 1,9%  | 51       | 96,2% | 1            | 1,9%  |
| secteur 3   | 12                  | 0          | 0 %   | 12       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 4   | 1                   | 0          | 0 %   | 1        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 5   | 12                  | 0          | 0 %   | 12       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 6   | 35                  | 0          | 0 %   | 33       | 94,3% | 2            | 5,7%  |
| secteur 7   | 22                  | 0          | 0 %   | 21       | 95,5% | 1            | 4,5%  |
| secteur 8   | 17                  | 0          | 0 %   | 16       | 94,1% | 1            | 5,9%  |
| secteur 9   | 7                   | 0          | 0 %   | 7        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 10  | 24                  | 1          | 4,2%  | 22       | 91,7% | 1            | 4,2%  |
| secteur 11  | 26                  | 0          | 0 %   | 23       | 88,5% | 3            | 11,5% |
| secteur 12  | 11                  | 0          | 0 %   | 10       | 90,9% | 1            | 9,1%  |
| secteur 13  | 13                  | 0          | 0 %   | 13       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 14  | 13                  | 0          | 0 %   | 13       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 15  | 94                  | 2          | 2,1%  | 85       | 90,4% | 7            | 7,4%  |
| secteur 16  | 39                  | 0          | 0 %   | 34       | 87,2% | 5            | 12,8% |
| secteur 17  | 8                   | 0          | 0 %   | 8        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 18  | 20                  | 0          | 0 %   | 19       | 95,0% | 1            | 5,0%  |
| secteur 19  | 15                  | 0          | 0 %   | 15       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 20  | 45                  | 2          | 4,4%  | 42       | 93,3% | 1            | 2,2%  |
| secteur 21  | 9                   | 0          | 0 %   | 9        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 22  | 40                  | 4          | 10,0% | 36       | 90,0% | 0            | 0 %   |
| secteur 23  | 74                  | 0          | 0 %   | 73       | 98,6% | 1            | 1,4%  |
| secteur 24  | 16                  | 1          | 6,3%  | 15       | 93,8% | 0            | 0 %   |
|             | 606                 | 11         | 1,8%  | 570      | 94,1% | 25           | 4,1%  |

### Contenu de l'information de base

|                                   | nombre de contrôles | pas d'info |       | contenu  |       |              |       |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-------|----------|-------|--------------|-------|
|                                   |                     |            |       | en ordre |       | pas en ordre |       |
| CE existants                      | 559                 | <b>6</b>   | 1,1%  | 533      | 95,3% | <b>20</b>    | 3,6%  |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | 47                  | <b>5</b>   | 10,6% | 37       | 78,7% | <b>5</b>     | 10,6% |
|                                   | <b>606</b>          | <b>11</b>  | 1,8%  | 570      | 94,1% | <b>25</b>    | 4,1%  |

| <i>par région</i>  | nombre de contrôles | pas d'info |      | contenu |       |                     |      |
|--------------------|---------------------|------------|------|---------|-------|---------------------|------|
|                    |                     |            |      | contenu |       | nombre de contrôles |      |
| Région bruxelloise | 69                  | <b>1</b>   | 1,4% | 68      | 98,6% | <b>0</b>            | 0 %  |
| Région flamande    | 448                 | <b>3</b>   | 0,7% | 424     | 94,6% | <b>21</b>           | 4,7% |
| Région wallonne    | 89                  | <b>7</b>   | 7,9% | 78      | 87,6% | <b>4</b>            | 4,5% |
|                    | <b>606</b>          | <b>11</b>  | 1,8% | 570     | 94,1% | <b>25</b>           | 4,1% |

| <i>par taille</i> | nombre de contrôles | pas d'info |      | contenu |       |                     |      |
|-------------------|---------------------|------------|------|---------|-------|---------------------|------|
|                   |                     |            |      | contenu |       | nombre de contrôles |      |
| 1 – 99            | 69                  | <b>2</b>   | 2,9% | 63      | 91,3% | <b>4</b>            | 5,8% |
| 100 – 199         | 224                 | <b>4</b>   | 1,8% | 209     | 93,3% | <b>11</b>           | 4,9% |
| 200 – 499         | 198                 | <b>3</b>   | 1,5% | 191     | 96,5% | <b>4</b>            | 2,0% |
| 500 – 999         | 64                  | <b>2</b>   | 3,1% | 59      | 92,2% | <b>3</b>            | 4,7% |
| 1000 et plus      | 51                  | <b>0</b>   | 0 %  | 48      | 94,1% | <b>3</b>            | 5,9% |
|                   | <b>606</b>          | <b>11</b>  | 1,8% | 570     | 94,1% | <b>25</b>           | 4,1% |

### 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   | 0                   |            |       |                     |       |              |       |
| secteur 2   | 53                  | 1          | 1,9%  | 49                  | 92,5% | 3            | 5,7%  |
| secteur 3   | 12                  | 0          | 0 %   | 11                  | 91,7% | 1            | 8,3%  |
| secteur 4   | 1                   | 0          | 0 %   | 1                   | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 5   | 12                  | 0          | 0 %   | 12                  | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 6   | 35                  | 0          | 0 %   | 35                  | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 7   | 22                  | 0          | 0 %   | 21                  | 95,5% | 1            | 4,5   |
| secteur 8   | 17                  | 0          | 0 %   | 16                  | 94,1% | 1            | 5,9%  |
| secteur 9   | 7                   | 0          | 0 %   | 7                   | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 10  | 24                  | 1          | 4,2%  | 22                  | 91,7% | 1            | 4,2%  |
| secteur 11  | 26                  | 0          | 0 %   | 26                  | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 12  | 11                  | 0          | 0 %   | 11                  | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 13  | 13                  | 0          | 0 %   | 12                  | 92,3% | 1            | 7,7%  |
| secteur 14  | 13                  | 0          | 0 %   | 13                  | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 15  | 94                  | 2          | 2,1%  | 82                  | 87,2% | 10           | 10,6% |
| secteur 16  | 39                  | 0          | 0 %   | 34                  | 87,2% | 5            | 12,8% |
| secteur 17  | 8                   | 0          | 0 %   | 7                   | 87,5% | 1            | 12,5% |
| secteur 18  | 20                  | 0          | 0 %   | 18                  | 90,0% | 2            | 10,0% |
| secteur 19  | 15                  | 0          | 0 %   | 15                  | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 20  | 45                  | 2          | 4,4%  | 38                  | 84,4% | 5            | 11,1% |
| secteur 21  | 9                   | 0          | 0 %   | 8                   | 88,9% | 1            | 11,1% |
| secteur 22  | 40                  | 4          | 10,0% | 24                  | 60,0% | 12           | 30,0% |
| secteur 23  | 74                  | 0          | 0 %   | 71                  | 95,9% | 3            | 4,1%  |
| secteur 24  | 16                  | 1          | 6,3%  | 15                  | 93,8% | 0            | 0 %   |
|             | 606                 | 11         | 1,8%  | 548                 | 90,4% | 47           | 7,8%  |

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

|                                   | nombre de contrôles | pas d'info |              | conditions de forme |       |              |       |
|-----------------------------------|---------------------|------------|--------------|---------------------|-------|--------------|-------|
|                                   |                     | en ordre   | pas en ordre | en ordre            |       | pas en ordre |       |
| CE existants                      | 559                 | <b>6</b>   | 1,1%         | 521                 | 93,2% | <b>32</b>    | 5,7%  |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | 47                  | <b>5</b>   | 10,6%        | 27                  | 57,4% | <b>15</b>    | 31,9% |
|                                   | 606                 | <b>11</b>  | 1,8%         | 548                 | 90,4% | <b>47</b>    | 7,8%  |

*par région*

|                    | nombre de contrôles | pas d'info |              | conditions de forme |       |              |       |
|--------------------|---------------------|------------|--------------|---------------------|-------|--------------|-------|
|                    |                     | en ordre   | pas en ordre | en ordre            |       | pas en ordre |       |
| Région bruxelloise | 69                  | <b>1</b>   | 1,4%         | 60                  | 87,0% | <b>8</b>     | 11,6% |
| Région flamande    | 448                 | <b>3</b>   | 0,7%         | 419                 | 93,5% | <b>26</b>    | 5,8%  |
| Région wallonne    | 89                  | <b>7</b>   | 7,9%         | 69                  | 77,5% | <b>13</b>    | 14,6% |
|                    | 606                 | <b>11</b>  | 1,8%         | 548                 | 90,4% | <b>47</b>    | 7,8%  |

*par taille*

|              | nombre de contrôles | pas d'info |              | conditions de forme |       |              |      |
|--------------|---------------------|------------|--------------|---------------------|-------|--------------|------|
|              |                     | en ordre   | pas en ordre | en ordre            |       | pas en ordre |      |
| 1 – 99       | 69                  | <b>2</b>   | 2,9%         | 61                  | 88,4% | <b>6</b>     | 8,7% |
| 100 – 199    | 224                 | <b>4</b>   | 1,8%         | 198                 | 88,4% | <b>22</b>    | 9,8% |
| 200 – 499    | 198                 | <b>3</b>   | 1,5%         | 181                 | 91,4% | <b>14</b>    | 7,1% |
| 500 – 999    | 64                  | <b>2</b>   | 3,1%         | 58                  | 90,6% | <b>4</b>     | 6,3% |
| 1000 et plus | 51                  | <b>0</b>   | 0 %          | 50                  | 98,6% | <b>1</b>     | 2,0% |
|              | 606                 | <b>11</b>  | 1,8%         | 548                 | 90,4% | <b>47</b>    | 7,8% |

## Contenu de l'information annuelle

| Par secteur | nombre de contrôles | pas d'info |      | contenu  |       |              |       |
|-------------|---------------------|------------|------|----------|-------|--------------|-------|
|             |                     |            |      | en ordre |       | pas en ordre |       |
| secteur 1   |                     |            |      |          |       |              |       |
| secteur 2   | 53                  | 0          | 0 %  | 48       | 90,6% | 5            | 9,4%  |
| secteur 3   | 12                  | 0          | 0 %  | 12       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 4   | 1                   | 0          | 0 %  | 1        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 5   | 12                  | 0          | 0 %  | 12       | 100 % | 0            | 0%    |
| secteur 6   | 35                  | 0          | 0 %  | 30       | 85,7% | 5            | 14,3% |
| secteur 7   | 22                  | 0          | 0 %  | 20       | 90,9% | 2            | 9,1%  |
| secteur 8   | 17                  | 0          | 0 %  | 16       | 94,1% | 1            | 5,9%  |
| secteur 9   | 7                   | 0          | 0 %  | 5        | 71,4% | 2            | 28,6% |
| secteur 10  | 24                  | 1          | 4,2% | 20       | 83,3% | 3            | 12,5% |
| secteur 11  | 26                  | 0          | 0 %  | 24       | 92,3% | 2            | 7,7%  |
| secteur 12  | 11                  | 0          | 0 %  | 9        | 81,8% | 2            | 18,2% |
| secteur 13  | 13                  | 0          | 0 %  | 12       | 92,3% | 1            | 7,7%  |
| secteur 14  | 13                  | 0          | 0 %  | 13       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 15  | 94                  | 1          | 1,1% | 80       | 85,1% | 13           | 13,8% |
| secteur 16  | 39                  | 0          | 0 %  | 32       | 82,1% | 7            | 17,9% |
| secteur 17  | 8                   | 0          | 0 %  | 8        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 18  | 20                  | 0          | 0 %  | 18       | 90,0% | 2            | 10,0% |
| secteur 19  | 15                  | 0          | 0 %  | 15       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 20  | 45                  | 3          | 6,7% | 39       | 86,7% | 3            | 6,7%  |
| secteur 21  | 9                   | 0          | 0 %  | 9        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 22  | 40                  | 2          | 5,0% | 33       | 82,5% | 5            | 12,5% |
| secteur 23  | 74                  | 0          | 0 %  | 71       | 95,9% | 3            | 4,1%  |
| secteur 24  | 16                  | 1          | 6,3% | 15       | 93,8% | 0            | 0 %   |
|             | 606                 | 8          | 1,3% | 542      | 89,4% | 56           | 9,2%  |

### Contenu de l'information annuelle

|                                   | nombre de contrôles | pas d'info |       | contenu  |       |              |       |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-------|----------|-------|--------------|-------|
|                                   |                     |            |       | en ordre |       | pas en ordre |       |
| CE existants                      | 559                 | <b>1</b>   | 0,2%  | 511      | 91,4% | <b>47</b>    | 8,4%  |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | 47                  | <b>7</b>   | 14,9% | 31       | 66,0% | <b>9</b>     | 19,1% |
|                                   | <b>606</b>          | <b>8</b>   | 1,3%  | 542      | 89,4% | <b>56</b>    | 9,2%  |

*par région*

|                    | nombre de contrôles | pas d'info |      | contenu  |       |              |       |
|--------------------|---------------------|------------|------|----------|-------|--------------|-------|
|                    |                     |            |      | en ordre |       | pas en ordre |       |
| Région bruxelloise | 69                  | <b>0</b>   | 0 %  | 67       | 97,1% | <b>2</b>     | 2,9%  |
| Région flamande    | 448                 | <b>6</b>   | 1,3% | 400      | 89,3% | <b>42</b>    | 9,4%  |
| Région wallonne    | 89                  | <b>2</b>   | 2,2% | 75       | 84,3% | <b>12</b>    | 13,5% |
|                    | <b>606</b>          | <b>8</b>   | 1,3% | 542      | 89,4% | <b>56</b>    | 9,2%  |

*par taille*

|              | nombre de contrôles | pas d'info |      | contenu  |       |              |       |
|--------------|---------------------|------------|------|----------|-------|--------------|-------|
|              |                     |            |      | en ordre |       | pas en ordre |       |
| 1 – 99       | 69                  | <b>1</b>   | 1,4% | 62       | 89,9% | <b>6</b>     | 8,7%  |
| 100 – 199    | 224                 | <b>3</b>   | 1,3% | 194      | 86,6% | <b>27</b>    | 12,1% |
| 200 – 499    | 198                 | <b>2</b>   | 1,0% | 184      | 92,9% | <b>12</b>    | 6,1%  |
| 500 – 999    | 64                  | <b>2</b>   | 3,1% | 56       | 87,5% | <b>6</b>     | 9,4%  |
| 1000 et plus | 51                  | <b>0</b>   | 0 %  | 46       | 90,2% | <b>5</b>     | 9,8%  |
|              | <b>606</b>          | <b>8</b>   | 1,3% | 542      | 89,4% | <b>56</b>    | 9,2%  |

### 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   |                     |            |      |                     |        |              |       |
| secteur 2   | 53                  | 0          | 0 %  | 51                  | 96,2%  | 2            | 3,8%  |
| secteur 3   | 12                  | 0          | 0 %  | 10                  | 83,3 % | 2            | 16,7% |
| secteur 4   | 1                   | 0          | 0 %  | 1                   | 100 %  | 0            | 0 %   |
| secteur 5   | 12                  | 0          | 0 %  | 12                  | 100 %  | 0            | 0 %   |
| secteur 6   | 35                  | 0          | 0 %  | 34                  | 97,1%  | 1            | 2,9%  |
| secteur 7   | 22                  | 0          | 0 %  | 20                  | 90,9%  | 2            | 9,1%  |
| secteur 8   | 17                  | 0          | 0 %  | 16                  | 94,1%  | 1            | 5,9%  |
| secteur 9   | 7                   | 0          | 0 %  | 6                   | 85,7%  | 1            | 14,3% |
| secteur 10  | 24                  | 1          | 4,2% | 20                  | 83,3%  | 3            | 12,5% |
| secteur 11  | 26                  | 0          | 0 %  | 26                  | 100 %  | 0            | 0 %   |
| secteur 12  | 11                  | 0          | 0 %  | 10                  | 90,9%  | 1            | 9,1%  |
| secteur 13  | 13                  | 0          | 0 %  | 11                  | 84,6%  | 2            | 15,4% |
| secteur 14  | 13                  | 0          | 0 %  | 12                  | 92,3%  | 1            | 7,7%  |
| secteur 15  | 94                  | 1          | 1,1% | 82                  | 87,2%  | 11           | 11,7% |
| secteur 16  | 39                  | 0          | 0 %  | 34                  | 87,2%  | 5            | 12,8% |
| secteur 17  | 8                   | 0          | 0 %  | 7                   | 87,5%  | 1            | 12,5% |
| secteur 18  | 20                  | 0          | 0 %  | 18                  | 90,0%  | 2            | 10,0% |
| secteur 19  | 15                  | 0          | 0 %  | 14                  | 93,3%  | 1            | 6,7%  |
| secteur 20  | 45                  | 3          | 6,7% | 37                  | 82,2%  | 5            | 11,1% |
| secteur 21  | 9                   | 0          | 0 %  | 9                   | 100 %  | 0            | 0 %   |
| secteur 22  | 40                  | 2          | 5,0% | 33                  | 82,5%  | 5            | 12,5% |
| secteur 23  | 74                  | 0          | 0 %  | 68                  | 91,9%  | 6            | 8,1%  |
| secteur 24  | 16                  | 1          | 6,3% | 14                  | 87,5%  | 1            | 6,3%  |
|             | 606                 | 8          | 1,3% | 545                 | 89,9%  | 53           | 8,7%  |

### Conditions de forme de l'information annuelle

|                                   | nombre de contrôles | pas d'info |       | conditions de forme |       |              |       |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-------|---------------------|-------|--------------|-------|
|                                   |                     |            |       | en ordre            |       | pas en ordre |       |
| CE existants                      | 559                 | <b>1</b>   | 0,2%  | 510                 | 91,2% | <b>48</b>    | 8,6%  |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | 47                  | <b>7</b>   | 14,9% | 35                  | 74,5% | <b>5</b>     | 10,6% |
|                                   | <b>606</b>          | <b>8</b>   | 1,3%  | 545                 | 89,9% | <b>53</b>    | 8,7%  |

*par région*

|                    | nombre de contrôles | pas d'info |      | conditions de forme |       |              |       |
|--------------------|---------------------|------------|------|---------------------|-------|--------------|-------|
|                    |                     |            |      | en ordre            |       | pas en ordre |       |
| Région bruxelloise | 69                  | <b>0</b>   | 0 %  | 65                  | 94,2% | <b>4</b>     | 5,8%  |
| Région flamande    | 448                 | <b>6</b>   | 1,3% | 396                 | 88,4% | <b>46</b>    | 10,3% |
| Région wallonne    | 89                  | <b>2</b>   | 2,2% | 84                  | 94,4% | <b>3</b>     | 3,4%  |
|                    | <b>606</b>          | <b>8</b>   | 1,3% | 545                 | 89,9% | <b>53</b>    | 8,7%  |

*par taille*

|              | nombre de contrôles | pas d'info |      | conditions de forme |       |              |       |
|--------------|---------------------|------------|------|---------------------|-------|--------------|-------|
|              |                     |            |      | en ordre            |       | pas en ordre |       |
| 1 – 99       | 69                  | <b>1</b>   | 1,4% | 58                  | 84,1% | <b>10</b>    | 14,5% |
| 100 – 199    | 224                 | <b>3</b>   | 1,3% | 197                 | 87,9% | <b>24</b>    | 10,7% |
| 200 – 499    | 198                 | <b>2</b>   | 1,0% | 180                 | 90,9% | <b>16</b>    | 8,1%  |
| 500 – 999    | 64                  | <b>2</b>   | 3,1% | 61                  | 95,3% | <b>1</b>     | 1,6%  |
| 1000 et plus | 51                  | <b>0</b>   | 0 %  | 49                  | 96,1% | <b>2</b>     | 3,9%  |
|              | <b>606</b>          | <b>8</b>   | 1,3% | 545                 | 89,9% | <b>53</b>    | 8,7%  |



### Contenu de l'information périodique

| par secteur | nombre de contrôles | pas d'info |       | contenu  |       |              |       |
|-------------|---------------------|------------|-------|----------|-------|--------------|-------|
|             |                     |            |       | en ordre |       | pas en ordre |       |
| secteur 1   |                     |            |       |          |       |              |       |
| secteur 2   | 53                  | 2          | 3,8%  | 48       | 90,6% | 3            | 5,7%  |
| secteur 3   | 12                  | 0          | 0 %   | 12       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 4   | 1                   | 0          | 0 %   | 1        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 5   | 12                  | 0          | 0 %   | 12       | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 6   | 35                  | 1          | 2,9%  | 32       | 91,4% | 2            | 5,7%  |
| secteur 7   | 22                  | 1          | 4,5 % | 20       | 90,9% | 1            | 4,5%  |
| secteur 8   | 17                  | 1          | 5,9%  | 16       | 94,1% | 0            | 0 %   |
| secteur 9   | 7                   | 0          | 0 %   | 7        | 100 % | 0            | 0 %   |
| secteur 10  | 24                  | 1          | 4,2%  | 19       | 79,2% | 4            | 16,7% |
| secteur 11  | 26                  | 1          | 3,8%  | 25       | 96,2% | 0            | 0 %   |
| secteur 12  | 11                  | 0          | 0 %   | 10       | 90,9% | 1            | 9,1%  |
| secteur 13  | 13                  | 0          | 0 %   | 11       | 84,6% | 2            | 15,4% |
| secteur 14  | 13                  | 2          | 15,4% | 10       | 76,9% | 1            | 7,7%  |
| secteur 15  | 94                  | 4          | 4,3%  | 83       | 88,3% | 7            | 7,4%  |
| secteur 16  | 39                  | 3          | 7,7%  | 31       | 79,5% | 5            | 12,8% |
| secteur 17  | 8                   | 1          | 12,5% | 7        | 87,5% | 0            | 0 %   |
| secteur 18  | 20                  | 0          | 0 %   | 19       | 95,0% | 1            | 5,0%  |
| secteur 19  | 15                  | 0          | 0 %   | 15       | 100 % | 0            | 0%    |
| secteur 20  | 45                  | 3          | 6,7%  | 38       | 84,4% | 4            | 8,9%  |
| secteur 21  | 9                   | 1          | 11,1% | 8        | 88,9% | 0            | 0 %   |
| secteur 22  | 40                  | 1          | 2,5%  | 38       | 95,0% | 1            | 2,5%  |
| secteur 23  | 74                  | 2          | 2,7%  | 71       | 95,9% | 1            | 1,4%  |
| secteur 24  | 16                  | 1          | 6,3%  | 15       | 93,8% | 0            | 0 %   |
|             | 606                 | 25         | 4,1%  | 548      | 90,4% | 33           | 5,4%  |

### Contenu de l'information périodique

|                                   | nombre de contrôles | pas d'info |       | contenu  |       |              |      |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-------|----------|-------|--------------|------|
|                                   |                     |            |       | en ordre |       | pas en ordre |      |
| CE existants                      | 559                 | <b>17</b>  | 3,0%  | 512      | 91,6% | <b>30</b>    | 5,4% |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | 47                  | <b>8</b>   | 17,0% | 36       | 76,6% | <b>3</b>     | 6,4% |
|                                   | <b>606</b>          | <b>25</b>  | 4,1%  | 548      | 90,4% | <b>33</b>    | 5,4% |

*par région*

|                    | nombre de contrôles | pas d'info |      | contenu  |       |              |      |
|--------------------|---------------------|------------|------|----------|-------|--------------|------|
|                    |                     |            |      | en ordre |       | pas en ordre |      |
| Région bruxelloise | 69                  | <b>4</b>   | 5,8% | 65       | 94,2% | <b>0</b>     | 0 %  |
| Région flamande    | 448                 | <b>16</b>  | 3,6% | 401      | 89,5% | <b>31</b>    | 6,9% |
| Région wallonne    | 89                  | <b>5</b>   | 5,6% | 82       | 92,1% | <b>2</b>     | 2,2% |
|                    | <b>606</b>          | <b>25</b>  | 4,1% | 548      | 90,4% | <b>33</b>    | 5,4% |

*par taille*

|              | nombre de contrôles | pas d'info |      | contenu  |       |              |       |
|--------------|---------------------|------------|------|----------|-------|--------------|-------|
|              |                     |            |      | en ordre |       | pas en ordre |       |
| 1 – 99       | 69                  | <b>4</b>   | 5,8% | 57       | 82,6% | <b>8</b>     | 11,6% |
| 100 – 199    | 224                 | <b>13</b>  | 5,8% | 197      | 87,9% | <b>14</b>    | 6,3%  |
| 200 – 499    | 198                 | <b>5</b>   | 2,5% | 183      | 92,4% | <b>10</b>    | 5,1%  |
| 500 – 999    | 64                  | <b>3</b>   | 4,7% | 60       | 93,8% | <b>1</b>     | 1,6%  |
| 1000 et plus | 51                  | <b>0</b>   | 0 %  | 51       | 100 % | <b>0</b>     | 0 %   |
|              | <b>606</b>          | <b>25</b>  | 4,1% | 548      | 90,4% | <b>33</b>    | 5,4%  |

### Conditions de forme de l'information périodique

| par secteur | nombre de contrôles | pas d'info |             | conditions de forme |              |              |             |
|-------------|---------------------|------------|-------------|---------------------|--------------|--------------|-------------|
|             |                     |            |             | en ordre            |              | pas en ordre |             |
| secteur 1   |                     |            |             |                     |              |              |             |
| secteur 2   | 53                  | 2          | 3,8%        | 47                  | 88,7%        | 4            | 7,5%        |
| secteur 3   | 12                  | 0          | 0 %         | 11                  | 91,7%        | 1            | 8,3%        |
| secteur 4   | 1                   | 0          | 0 %         | 0                   | 0 %          | 1            | 100 %       |
| secteur 5   | 12                  | 0          | 0 %         | 12                  | 100 %        | 0            | 0 %         |
| secteur 6   | 35                  | 1          | 2,9%        | 34                  | 97,1%        | 0            | 0 %         |
| secteur 7   | 22                  | 1          | 4,5 %       | 21                  | 95,5%        | 0            | 0 %         |
| secteur 8   | 17                  | 1          | 5,9%        | 16                  | 94,1%        | 0            | 0 %         |
| secteur 9   | 7                   | 0          | 0 %         | 7                   | 100 %        | 0            | 0 %         |
| secteur 10  | 24                  | 1          | 4,2%        | 21                  | 87,5%        | 2            | 8,3%        |
| secteur 11  | 26                  | 1          | 3,8%        | 25                  | 96,2%        | 0            | 0 %         |
| secteur 12  | 11                  | 0          | 0 %         | 11                  | 100 %        | 0            | 0 %         |
| secteur 13  | 13                  | 0          | 0 %         | 13                  | 100 %        | 0            | 0 %         |
| secteur 14  | 13                  | 2          | 15,4%       | 11                  | 84,6%        | 0            | 0 %         |
| secteur 15  | 94                  | 4          | 4,3%        | 86                  | 91,5%        | 4            | 4,3%        |
| secteur 16  | 39                  | 3          | 7,7%        | 36                  | 92,3%        | 0            | 0 %         |
| secteur 17  | 8                   | 1          | 12,5%       | 6                   | 75,0%        | 1            | 12,5%       |
| secteur 18  | 20                  | 0          | 0 %         | 20                  | 100 %        | 0            | 0 %         |
| secteur 19  | 15                  | 0          | 0 %         | 14                  | 93,3%        | 1            | 6,7%        |
| secteur 20  | 45                  | 3          | 6,7%        | 41                  | 91,1%        | 1            | 2,2%        |
| secteur 21  | 9                   | 1          | 11,1%       | 8                   | 88,9%        | 0            | 0 %         |
| secteur 22  | 40                  | 1          | 2,5%        | 38                  | 95,0%        | 1            | 2,5%        |
| secteur 23  | 74                  | 2          | 2,7%        | 71                  | 95,9%        | 1            | 1,4%        |
| secteur 24  | 16                  | 1          | 6,3%        | 14                  | 87,5%        | 1            | 6,3%        |
|             | <b>606</b>          | <b>25</b>  | <b>4,1%</b> | <b>563</b>          | <b>92,9%</b> | <b>18</b>    | <b>3,0%</b> |

### Conditions de forme de l'information périodique

|                                   | nombre de contrôles | pas d'info |       | conditions de forme |       |              |      |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-------|---------------------|-------|--------------|------|
|                                   |                     |            |       | en ordre            |       | pas en ordre |      |
| CE existants                      | 559                 | <b>17</b>  | 3,0%  | 527                 | 94,3% | <b>15</b>    | 2,7% |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | 47                  | <b>8</b>   | 17,0% | 36                  | 76,6% | <b>3</b>     | 6,4% |
|                                   | 606                 | <b>25</b>  | 4,1%  | 563                 | 92,9% | <b>18</b>    | 3,0% |

| <i>par région</i>  | nombre de contrôles | pas d'info |      | conditions de forme |       |              |      |
|--------------------|---------------------|------------|------|---------------------|-------|--------------|------|
|                    |                     |            |      | en ordre            |       | pas en ordre |      |
| Région bruxelloise | 69                  | <b>4</b>   | 5,8% | 63                  | 91,3% | <b>2</b>     | 2,9% |
| Région flamande    | 448                 | <b>16</b>  | 3,6% | 420                 | 93,8% | <b>12</b>    | 2,7% |
| Région wallonne    | 89                  | <b>5</b>   | 5,6% | 80                  | 89,9% | <b>4</b>     | 4,5% |
|                    | 606                 | <b>25</b>  | 4,1% | 563                 | 92,9% | <b>18</b>    | 3,0% |

| <i>par taille</i> | nombre de contrôles | pas d'info |           | conditions de forme |       |              |      |
|-------------------|---------------------|------------|-----------|---------------------|-------|--------------|------|
|                   |                     |            |           | en ordre            |       | pas en ordre |      |
| 1 – 99            | 64                  | 92,8%      | <b>1</b>  | 64                  | 92,8% | <b>1</b>     | 1,4% |
| 100 – 199         | 198                 | 88,4%      | <b>13</b> | 198                 | 88,4% | <b>13</b>    | 5,8% |
| 200 – 499         | 190                 | 96,0%      | <b>3</b>  | 190                 | 96,0% | <b>3</b>     | 1,5% |
| 500 – 999         | 60                  | 93,8%      | <b>1</b>  | 60                  | 93,8% | <b>1</b>     | 1,6% |
| 1000 et plus      | 51                  | 100 %      | <b>0</b>  | 51                  | 100 % | <b>0</b>     | 0 %  |
|                   | 563                 | 92,9%      | <b>18</b> | 563                 | 92,9% | <b>18</b>    | 3,0% |

## Réviseur – procédure de nomination

| <i>par secteur</i> | nombre de contrôles | pas d'application | pas de réviseur désigné | entreprise avec réviseur | procédure de nomination |               |
|--------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------|
|                    |                     |                   |                         |                          | respectée               | pas respectée |
| secteur 1          |                     |                   |                         |                          |                         |               |
| secteur 2          | 53                  | 0                 | 0                       | 53                       | 52                      | 1             |
| secteur 3          | 12                  | 0                 | 0                       | 12                       | 12                      | 0             |
| secteur 4          | 1                   | 0                 | 0                       | 1                        | 1                       | 0             |
| secteur 5          | 12                  | 0                 | 0                       | 12                       | 12                      | 0             |
| secteur 6          | 35                  | 0                 | 0                       | 35                       | 35                      | 0             |
| secteur 7          | 22                  | 0                 | 0                       | 22                       | 22                      | 0             |
| secteur 8          | 17                  | 0                 | 0                       | 17                       | 16                      | 1             |
| secteur 9          | 7                   | 0                 | 0                       | 7                        | 7                       | 0             |
| secteur 10         | 24                  | 0                 | 0                       | 24                       | 23                      | 1             |
| secteur 11         | 26                  | 0                 | 0                       | 26                       | 26                      | 0             |
| secteur 12         | 11                  | 0                 | 0                       | 11                       | 11                      | 0             |
| secteur 13         | 13                  | 0                 | 0                       | 13                       | 13                      | 0             |
| secteur 14         | 13                  | 0                 | 0                       | 13                       | 13                      | 0             |
| secteur 15         | 94                  | 0                 | 1                       | 93                       | 90                      | 3             |
| secteur 16         | 39                  | 0                 | 0                       | 39                       | 39                      | 0             |
| secteur 17         | 8                   | 0                 | 0                       | 8                        | 8                       | 0             |
| secteur 18         | 20                  | 0                 | 0                       | 20                       | 20                      | 0             |
| secteur 19         | 15                  | 0                 | 0                       | 15                       | 15                      | 0             |
| secteur 20         | 45                  | 0                 | 0                       | 45                       | 44                      | 1             |
| secteur 21         | 9                   | 0                 | 0                       | 9                        | 9                       | 0             |
| secteur 22         | 40                  | 34                | 0                       | 6                        | 6                       | 0             |
| secteur 23         | 74                  | 0                 | 0                       | 74                       | 72                      | 2             |
| secteur 24         | 16                  | 0                 | 0                       | 16                       | 16                      | 0             |
|                    | 606                 | 34                | 1                       | 571                      | 562                     | 9             |

### Entreprises avec réviseur – procédure de nomination

|                                | nombre de contrôles | pas d'application | pas de réviseur | entr. avec réviseur | procédure de nomination |       |               |      |
|--------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-------------------------|-------|---------------|------|
|                                |                     |                   |                 |                     | respectée               |       | pas respectée |      |
| CE existants                   | 559                 | 29                | 1               | 529                 | 521                     | 98,5% | 8             | 1,5% |
| 1 <sup>ère</sup> élection 2012 | 47                  | 5                 | 0               | 42                  | 41                      | 97,6% | 1             | 2,4% |
|                                | 606                 | 34                | 1               | 571                 | 562                     | 84,6% | 9             | 1,6% |

| <i>par région</i>  | nombre de contrôles | pas d'application | pas de réviseur | entr. avec réviseur | procédure de nomination |       |               |      |
|--------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-------------------------|-------|---------------|------|
|                    |                     |                   |                 |                     | respectée               |       | pas respectée |      |
| Région bruxelloise | 69                  | 8                 | 0               | 61                  | 61                      | 100 % | 0             | 0 %  |
| Région flamande    | 448                 | 11                | 1               | 436                 | 428                     | 98,2% | 8             | 1,9% |
| Région wallonne    | 89                  | 15                | 0               | 74                  | 73                      | 98,6% | 1             | 1,4% |
|                    | 606                 | 34                | 1               | 571                 | 562                     | 98,4% | 9             | 1,6% |

| <i>par taille</i> | nombre de contrôles | pas d'application | pas de réviseur | entr. avec réviseur | procédure de nomination |       |               |      |
|-------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-------------------------|-------|---------------|------|
|                   |                     |                   |                 |                     | Respectée               |       | pas respectée |      |
| 1 – 99            | 69                  | 1                 | 1               | 67                  | 63                      | 94,0% | 4             | 6,3% |
| 100 – 199         | 224                 | 18                | 0               | 206                 | 204                     | 99,0% | 2             | 1,0% |
| 200 – 499         | 198                 | 13                | 0               | 185                 | 184                     | 99,5% | 1             | 0,5% |
| 500 – 999         | 64                  | 1                 | 0               | 63                  | 62                      | 98,4% | 1             | 1,6% |
| 1000 et plus      | 51                  | 1                 | 0               | 50                  | 49                      | 98,0% | 1             | 2,0% |
|                   | 606                 | 34                | 1               | 571                 | 562                     | 98,4% | 9             | 1,6% |

**Réviseur - présence**

| <b>par secteur</b> | <b>entreprise avec réviseur</b> | <b>présent à la réunion préparatoire</b> |            | <b>présent au CE</b> |            |
|--------------------|---------------------------------|--|------------|----------------------|------------|
|                    |                                 | <b>oui</b>                               | <b>non</b> | <b>oui</b>           | <b>non</b> |
| secteur 1          |                                 |  |            |                      |            |
| secteur 2          | 53                              | 21                                       | 32         | 53                   | 0          |
| secteur 3          | 12                              | 7  | 5          | 12                   | 0          |
| secteur 4          | 1                               | 1  | 0          | 1                    | 0          |
| secteur 5          | 12                              | 2  | 10         | 11                   | 1          |
| secteur 6          | 35                              | 12                                       | 26         | 35                   | 0          |
| secteur 7          | 22                              | 7  | 15         | 22                   | 0          |
| secteur 8          | 17                              | 3  | 14         | 15                   | 2          |
| secteur 9          | 7                               | 2  | 5          | 7                    | 0          |
| secteur 10         | 24                              | 9  | 15         | 24                   | 0          |
| secteur 11         | 26                              | 12                                       | 14         | 26                   | 0          |
| secteur 12         | 11                              | 5  | 6          | 11                   | 0          |
| secteur 13         | 13                              | 5  | 8          | 12                   | 1          |
| secteur 14         | 13                              | 5  | 8          | 13                   | 0          |
| secteur 15         | 93                              | 20                                       | 73         | 85                   | 8          |
| secteur 16         | 39                              | 8  | 31         | 38                   | 1          |
| secteur 17         | 8                               | 3  | 5          | 8                    | 0          |
| secteur 18         | 20                              | 9  | 11         | 20                   | 0          |
| secteur 19         | 15                              | 6  | 9          | 15                   | 0          |
| secteur 20         | 45                              | 11                                       | 34         | 43                   | 2          |
| secteur 21         | 9                               | 4  | 5          | 9                    | 0          |
| secteur 22         | 6                               | 3  | 3          | 6                    | 0          |
| secteur 23         | 74                              | 29                                       | 45         | 74                   | 0          |
| secteur 24         | 16                              | 6  | 10         | 14                   | 2          |
|                    | 571                             | 190                                      | 381        | 554                  | 17         |

### Présence du réviseur

|                                   | entr. avec réviseur | présent à la réunion préparatoire |       | présent au CE |       |     |       |    |      |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-------|---------------|-------|-----|-------|----|------|
|                                   |                     | oui                               | non   | oui           | Non   |     |       |    |      |
| CE existants                      | 529                 | 182                               | 34,4% | 347           | 65,5% | 515 | 97,4% | 14 | 2,6% |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2012 | 42                  | 8                                 | 19,0% | 34            | 81,0% | 39  | 92,9% | 3  | 7,1% |
|                                   | 571                 | 190                               | 33,3% | 381           | 66,7% | 554 | 97,0% | 17 | 3,0% |

*par région*

|                    | entr. avec réviseur | présent à la réunion préparatoire |       | présent au CE |       |     |       |    |      |
|--------------------|---------------------|-----------------------------------|-------|---------------|-------|-----|-------|----|------|
|                    |                     | Oui                               | Non   | oui           | Non   |     |       |    |      |
| Région bruxelloise | 61                  | 28                                | 45,9% | 33            | 54,1% | 60  | 98,4% | 1  | 1,6% |
| Région flamande    | 436                 | 143                               | 32,8% | 293           | 67,2% | 423 | 97,0% | 13 | 3,0% |
| Région wallonne    | 74                  | 19                                | 25,7% | 55            | 74,3% | 71  | 95,9% | 3  | 4,1% |
|                    | 571                 | 190                               | 33,3% | 381           | 66,7% | 554 | 97,0% | 17 | 3,0% |

*par taille*

|              | entr. avec réviseur | présent à la réunion préparatoire |       | présent au CE |       |     |        |    |      |
|--------------|---------------------|-----------------------------------|-------|---------------|-------|-----|--------|----|------|
|              |                     | oui                               | non   | oui           | Non   |     |        |    |      |
| 1 – 99       | 67                  | 18                                | 26,9% | 49            | 73,1% | 62  | 92,5%  | 5  | 7,5% |
| 100 – 199    | 206                 | 64                                | 31,1% | 142           | 68,9% | 199 | 96,6 % | 7  | 3,4% |
| 200 – 499    | 15                  | 62                                | 33,5% | 123           | 66,5% | 183 | 98,9%  | 2  | 1,1% |
| 500 – 999    | 63                  | 25                                | 39,7% | 38            | 60,3% | 60  | 95,2%  | 3  | 4,8% |
| 1000 et plus | 50                  | 21                                | 42,0% | 29            | 58,0% | 50  | 100 %  | 0  | 0 %  |
|              | 571                 | 190                               | 33,3% | 381           | 66,7% | 554 | 97,0%  | 17 | 3,0% |



**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          |                          | 0                        | 1           | 0            | 0           |
| secteur 2          | 53                       | 6                        | 33          | 5            | 0           |
| secteur 3          | 12                       | 0                        | 14          | 1            | 1           |
| secteur 4          | 1                        |                          |             |              |             |
| secteur 5          | 12                       | 0                        | 7           | 2            | 0           |
| secteur 6          | 35                       | 1                        | 27          | 3            | 0           |
| secteur 7          | 22                       | 0                        | 10          | 2            | 0           |
| secteur 8          | 17                       | 2                        | 10          | 3            | 0           |
| secteur 9          | 7                        | 1                        | 8           | 0            | 0           |
| secteur 10         | 24                       | 1                        | 16          | 4            | 0           |
| secteur 11         | 26                       | 2                        | 20          | 4            | 0           |
| secteur 12         | 11                       | 1                        | 9           | 3            | 0           |
| secteur 13         | 13                       | 0                        | 12          | 1            | 0           |
| secteur 14         | 13                       | 3                        | 13          | 4            | 0           |
| secteur 15         | 93                       | 12                       | 88          | 31           | 1           |
| secteur 16         | 39                       | 16                       | 51          | 11           | 0           |
| secteur 17         | 8                        | 2                        | 5           | 0            | 0           |
| secteur 18         | 20                       | 2                        | 19          | 5            | 1           |
| secteur 19         | 15                       | 3                        | 19          | 1            | 0           |
| secteur 20         | 45                       | 16                       | 53          | 20           | 2           |
| secteur 21         | 9                        | 0                        | 10          | 3            | 0           |
| secteur 22         | 6                        | 0                        | 0           | 1            | 0           |
| secteur 23         | 74                       | 11                       | 93          | 43           | 0           |
| secteur 24         | 16                       | 3                        | 20          | 8            | 0           |
|                    | 571                      | 82                       | 538         | 155          | 5           |

## Réviseur – rapport de certification

|                                   | entr. avec réviseur | rapport de certification |       |             |       |              |       |             |      |
|-----------------------------------|---------------------|--------------------------|-------|-------------|-------|--------------|-------|-------------|------|
|                                   |                     | pas de rapport           |       | avant le CE |       | durant le CE |       | après le CE |      |
| CE existants                      | 529                 | <b>14</b>                | 2,6%  | 403         | 76,2% | 109          | 20,6% | 3           | 0,6% |
| 1 <sup>ère</sup> élection en 2008 | 42                  | <b>7</b>                 | 16,7% | 29          | 69,0% | 6            | 14,3% | 0           | 0 %  |
|                                   | 571                 | <b>21</b>                | 3,7%  | 432         | 75,7% | 115          | 20,1% | 3           | 0,5% |

### par région

|                    | entr. avec réviseur | rapport de certification |      |             |       |              |       |             |      |
|--------------------|---------------------|--------------------------|------|-------------|-------|--------------|-------|-------------|------|
|                    |                     | pas de rapport           |      | avant le CE |       | durant le CE |       | après le CE |      |
| Région bruxelloise | 61                  | <b>3</b>                 | 4,9% | 57          | 93,4% | 1            | 1,6%  | 0           | 0 %  |
| Région flamande    | 436                 | <b>14</b>                | 3,2% | 309         | 70,9% | 111          | 25,5% | 2           | 0,5% |
| Région wallonne    | 74                  | <b>4</b>                 | 5,4% | 66          | 89,2% | 3            | 4,1%  | 1           | 1,4% |
|                    | 571                 | <b>21</b>                | 3,7% | 432         | 75,7% | 115          | 20,1% | 3           | 0,5% |

### par taille

|              | entr. avec réviseur | rapport de certification |      |             |       |              |       |             |      |
|--------------|---------------------|--------------------------|------|-------------|-------|--------------|-------|-------------|------|
|              |                     | pas de rapport           |      | avant le CE |       | durant le CE |       | après le CE |      |
| 1 – 99       | 67                  | <b>6</b>                 | 9,0% | 42          | 62,7% | 19           | 28,4% | 0           | 0 %  |
| 100 – 199    | 206                 | <b>8</b>                 | 3,9% | 151         | 73,3% | 44           | 21,4% | 3           | 1,5% |
| 200 – 499    | 15                  | <b>2</b>                 | 1,1% | 152         | 82,2% | 31           | 16,8% | 0           | 0 %  |
| 500 – 999    | 63                  | <b>5</b>                 | 7,9% | 45          | 71,4% | 13           | 20,6% | 0           | 0 %  |
| 1000 et plus | 50                  | <b>0</b>                 | 0 %  | 42          | 84,0% | 8            | 16,0% | 0           | 0 %  |
|              | 571                 | <b>21</b>                | 3,7% | 432         | 75,7% | 115          | 20,1% | 3           | 0,5% |

## Chapitre 8 : Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)

Ce chapitre reprend les données des dossiers concernés pendant la période de 2014 et donne un aperçu du travail du réseau en Flandres et en Wallonie.

### Discussion des activités

Les activités du réseau en 2014 sont restées en grande partie inchangées par rapport aux années précédentes et 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 générales 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

En 2014, 9 nouveaux contrôleurs sociaux ont été engagés pour le réseau.

Fin 2014, 5 inspecteurs réseau et 18 contrôleurs sociaux travaillent pour les régions en Flandres.

Il y a pour le moment 3 inspecteurs sociaux et 10 contrôleurs pour les 3 régions en Wallonie. A Bruxelles, fin 2014, il y a un inspecteur réseau et 4 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 (100 € par jour-calendrier) et est exempte d'impôts et de cotisations sociales dans le pays d'origine.

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

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

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

| Législation                        | Suites         | Avertissement | Régularisation    | PV                | Total             |
|------------------------------------|----------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Conventions collectives de travail | Constatations  | 16            | 155               | 87                | 258               |
|                                    | travailleurs   | 120           | 1.469             | 1.052             | 2.641             |
|                                    | <b>Montant</b> |               | <b>2.407.902€</b> | <b>3.704.189€</b> | <b>6.112.031€</b> |

### 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.

Respect de la loi du travail en 2014

| Législation        |               | Avertissements | Régularisations | PV             | TOTAL           |
|--------------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Loi sur le travail | constatations | 6              | 15              | 15             | 36              |
|                    | travailleurs  | 244            | 340             | 159            | 743             |
|                    | montant       |                | <b>225.561€</b> | <b>10.927€</b> | <b>266.488€</b> |

#### **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.

#### **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 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 européen 883/2004 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 de justice européenne explicite dans cet arrêt la portée du certificat E101 (depuis le changement A1), notamment par ce qui suit :

« Le certificat E 101, délivré conformément à l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 574/72 fixant les modalités d'application du règlement n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 2001/83 tel que modifié par le règlement n° 2195/91, 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 n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 2001/83, tel que modifié par le règlement n° 2195/91, 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

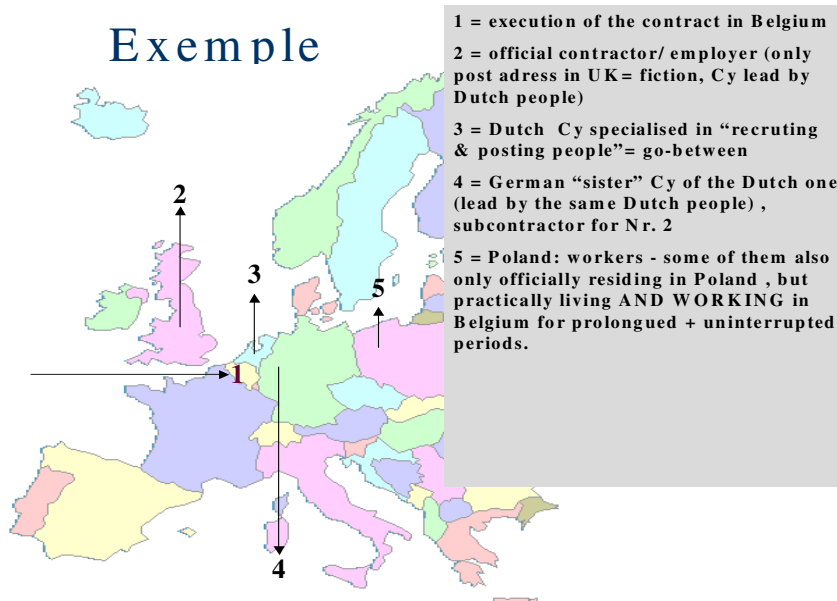
Dans cette forme de fraude le détachement est effectué correctement, mais toutes les heures prestées ne sont pas déclarées à la sécurité sociale et au fisc dans le pays d'origine du travailleur.

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.

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<sup>er</sup> de la loi du 24/07/1987.

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



Depuis lors, après cette modification législative, un nombre important de jugements et arrêts ont été prononcés.

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.

La principale interdiction 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 de 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 août 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.

En 2014, 14 pro-justitia ont été dressés pour la mise à disposition des travailleurs à des tiers dans lesquels 92 travailleurs étaient concernés.

#### 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. Dans la plupart des cas, 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'événements, 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 internationale 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**

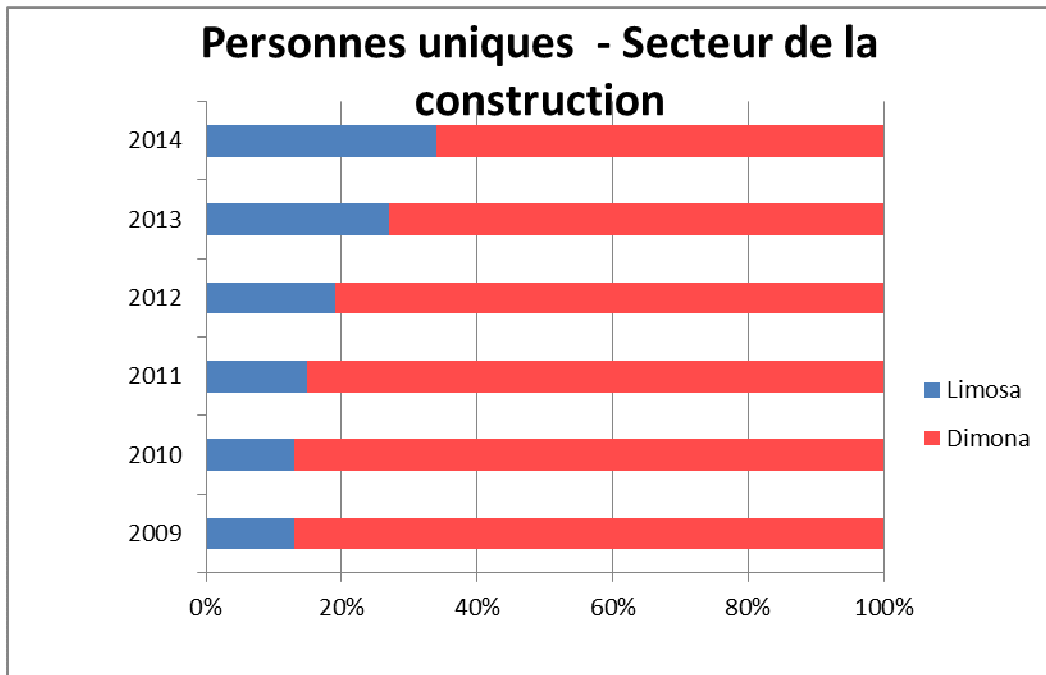
- Déclaration de chantier : Contrôle des déclarations de chantier à l'ONSS (via le site portail de l'ONSS). Il est prévu une amende de 5 % du montant des travaux.
- Mise à disposition : Application de l'art. 31 de la loi du 24/7/1987, de sorte que les rémunérations, sursalaires et indemnités puissent 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.
- Responsabilité du donneur d'ordre : voir 3.6.
- L'enregistrement électronique de présence sur les chantiers de construction  
Pour lutter contre la fraude sociale et la fraude fiscale dans le secteur de la construction, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, sur plusieurs lieux de construction mobiles, il est demandé de faire un enregistrement électronique de présence pour les personnes qui travaillent. Cette obligation d'enregistrement concerne les chantiers qui effectuent des travaux d'immobiliers d'au moins 800.000€. Cette obligation d'enregistrement est d'application pour les employeurs belges et étrangers, travailleurs et indépendants.

Il existe des méthodes d'enregistrement différentes qui sont décrites par la législation belge. Le service de la Sécurité sociale tient une banque de données dans lequel les données enregistrées des personnes qui sont présentes sur le chantier sont regroupées dessus. Les services d'inspection de sécurité sociale et les services d'inspection du Contrôle des lois sociales peuvent contrôler le respect de cette enregistrement électronique de présence.

Chaque personne qui effectue des travaux immobiliers et dont la présence n'a pas été enregistrée, peut être sanctionnée par une sanction administrative. L'entrepreneur, le sous-traitant de l'employeur qui n'a pas respectés les nouvelles mentions d'enregistrement peut être sanctionné par une sanction (pénale ou administrative). En cas de dommages à la santé ou en cas d'accident de travail, il peut encore avoir une sanction importante administrative ou pénale.

### **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, que la concurrence déloyale qui est souvent réalisée par les entreprises étrangères constitue un danger pour l'emploi belge et les conditions de travail des travailleurs. La concurrence déloyale découle de l'application incorrecte des conditions de travail et de rémunération belges pour les travailleurs étrangers et l'emploi des (faux) indépendants étrangers.



Dans le tableau ci-dessus, on peut voir clairement que l'occupation bon marché de détachés (travailleurs et (faux) indépendants), les travailleurs propres sont toujours supplanter sur le marché du travail dans l'industrie de la construction. C'est également le cas pour les autres secteurs des entreprises.

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

##### 8.1.5.1. Enquêtes dans les entreprises étrangères

Cet aperçu mentionne les chiffres globaux, c'est-à-dire tous les dossiers d'entreprises étrangères, par région, tant les dossiers traités par le réseau que par les autres directions

| Provinces           | Directions 2014 | Réseau 2014 |
|---------------------|-----------------|-------------|
| Flandre occidentale | 133             | 184         |
| Flandre orientale   | 138             | 64          |
| Anvers              | 189             | 121         |
| Limbourg            | 144             | 70          |
| Brabant flamand     | 127             | 67          |
| Brabant wallon      | 30              |             |
| Hainaut             | 145             | 71          |
| Liège               | 80              | 122         |
| Namur et Luxembourg | 46              | 179         |
| Transport           |                 | 87          |
| Bruxelles           | 68              | 12          |
| <b>TOTAL</b>        | <b>890</b>      | <b>1194</b> |

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

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

| <b>Province</b>     | <b>Dossiers</b> | <b>Avertissements</b> | <b>Régularisations</b> | <b>Procès-verbaux</b> |
|---------------------|-----------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| Flandre occidentale | 64              | 11                    | 23                     | 16                    |
| Flandre orientale   | 184             | 8                     | 61                     | 114                   |
| Anvers              | 121             | 6                     | 48                     | 5                     |
| Limbourg            | 70              | 3                     | 50                     | 16                    |
| Brabant flamand     | 67              | 3                     | 22                     | 15                    |
| Hainaut             | 71              | 0                     | 15                     | 13                    |
| Liège               | 122             | 10                    | 9                      | 50                    |
| Namur et Luxembourg | 179             | 52                    | 34                     | 12                    |
| Bruxelles           | 12              | 6                     | 7                      | 3                     |
| <b>TOTAL</b>        | <b>890</b>      | <b>99</b>             | <b>269</b>             | <b>292</b>            |

### 8.1.5.3. Aperçu des matières contrôlées et des résultats

| ENTREPRISES ETRANGERES<br>890 DOSSIERS |                | SUITES        |                  |                  |
|--|----------------|---------------|------------------|------------------|
| LEGISLATION                            | DONNEES        | Avertissement | Régularisation   | Procès-verbal    |
| Loi sur le travail                     | Constatactions | 6             | 15               | 15               |
|  | Travailleurs   | 64            | 340              | 159              |
|  | Montant        | 0             | 255.561          | 10.927           |
| Conventions collectives de travail     | Constatactions | 6             | 155              | 87               |
|  | Travailleurs   | 90            | 1.469            | 1.052            |
|  | Montant        | 284           | 2.407.902        | 3.704.129        |
| Jours fériés                           | Constatactions | 2             | 2                | 4                |
|  | Travailleurs   | 6             | 8                | 18               |
|  | Montant        | 0             | 4.751            | 6.751            |
| LIMOSA                                 | Constatactions | 74            | 31               | 24               |
|  | Travailleurs   | 587           | 87               | 83               |
| Protection de la rémunération          | Constatactions | 0             | 14               | 20               |
|  | Travailleurs   | 0             | 157              | 270              |
|  | Montant        | 0             | 14.946           | 522.400          |
| Documents sociaux                      | Constatactions | 0             | 2                | 46               |
|  | Travailleurs   | 0             | 2                | 8                |
|  | Montant        | 0             | 0                | 2.718            |
| Sécurité Sociale<br>(DO)               | Constatactions | 0             | 12               | 0                |
|  | Travailleurs   | 0             | 220              | 0                |
|  | Montant        | 0             | 1.071.375        | 0                |
| Mise à disposition                     | Constatactions | 1             | 0                | 13               |
|  | Travailleurs   | 19            | 0                | 92               |
| Travail intérimaire                    | Constatactions | 0             | 0                | 1                |
|  | Travailleurs   | 0             | 0                | 10               |
| Obstacles au contrôle                  | Constatactions | 0             | 0                | 57               |
|  | Travailleurs   | 0             | 0                | 724              |
| Divers                                 | Constatactions | 10            | 38               | 25               |
|  | Travailleurs   | 236           | 367              | 243              |
|  | bedrag         | 0             | 1.187.080        | 10.881           |
| <b>Nombre de constatations</b>         |                | <b>99</b>     | <b>169</b>       | <b>474</b>       |
| <b>Nombre de travailleurs</b>          |                | <b>1002</b>   | <b>2.650</b>     | <b>3.975</b>     |
| <b>Montant</b>                         |                | <b>284</b>    | <b>4.941.615</b> | <b>4.257.806</b> |

#### 8.1.5.4. Quels sont les problèmes auxquels le CLS est confronté pour le contrôle des entreprises étrangères ?

On trouvera ci-après le classement, par ordre d'importance décroissant, des pays d'origine des prestataires de service :

| 2014          |            |
|---------------|------------|
| Pologne       | 189        |
| Portugal      | 132        |
| Roumanie      | 103        |
| Pays-Bas      | 82         |
| Luxembourg    | 75         |
| France        | 60         |
| Slovaquie     | 39         |
| Allemagne     | 37         |
| Hongrie       | 35         |
| Bulgarie      | 34         |
| Slovenie      | 23         |
| Espagne       | 22         |
| Italie        | 15         |
| Irlande       | 12         |
| Royaume-Uni   | 7          |
| Lituanie      | 5          |
| Suisse        | 4          |
| Tchequie      | 3          |
| Lettonie      | 3          |
| Chypre        | 3          |
| Suède         | 1          |
| Liechtenstein | 1          |
| Kroatie       | 1          |
| Inde          | 1          |
| Griekenland   | 1          |
| Gibraltar     | 1          |
| Gabon         | 1          |
| <b>TOTAL:</b> | <b>890</b> |

Selon les matières contrôlées, et sur base des constatations, il apparaît que lors des contrôles des entreprises étrangères, le réseau est surtout confronté à des infractions commises dans les domaines suivants :

- conditions de rémunération (comme le salaire minimum constaté en lien avec les CCT)
- déclaration limosa
- obstacles au contrôle (beaucoup d'entreprises étrangères refusent en effet de collaborer aux contrôles)
- documents sociaux
- durée du travail
- paiement des salaires

Les infractions constatées sont les suivantes, par ordre d'importance décroissant :

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| Conventions collectives de travail | 248 |
| Limosa                             | 129 |
| Obstacles au contrôle              | 57  |
| Documents sociaux                  | 48  |
| Loi sur le travail                 | 36  |
| Protection de la rémunération      | 34  |
| Mise à disposition                 | 14  |
| Sécurité sociale                   | 12  |

#### 8.1.5.5. Dans quelles matières sont effectuées les régularisations pour les travailleurs étrangers

Les contrôles ont été effectués principalement dans les secteurs suivants : construction, industrie des fabrications métalliques, horticulture, services administratifs et de soutien aux entreprises.

Les régularisations effectuées portent principalement sur les points suivants :

- le non-respect des conditions de rémunération belges ;
- la réglementation relative aux heures supplémentaires et au sursalaire.

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

| 2014<br>Régularisations       | Construction | Industrie | Autres Secteurs |
|-------------------------------|--------------|-----------|-----------------|
| Conventions collectives       | 135          | 8         | 10              |
| Loi sur le travail            | 9            | 5         | 1               |
| LIMOSA                        | 21           | 5         | 4               |
| Sécurité sociale (DO)         | 8            | 1         | 2               |
| Protection de la rémunération | 8            | 3         | 5               |

#### 8.1.6. La responsabilité solidaire pour le paiement des salaires minimums par les entrepreneurs et les sous-traitants

La loi programme du 29 mars 2012 a, dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ajouté un chapitre en matière de responsabilité solidaire salariale.

Cette partie est développée dans le chapitre 10 du présent rapport.

Dans le cadre de cette nouvelle législation, les inspecteurs sociaux du réseau ont pris les mesures suivantes en 2014 :



| Provinces           | Courriers | Nombre Travailleurs |
|---------------------|-----------|---------------------|
| Anvers              | 8         | 10                  |
| Limbourg            | 4         | 22                  |
| Flandre occidentale | 7         | 336                 |
| Flandre orientale   | 9         | 66                  |
| Total:              | 28        | 434                 |

La colonne « courriers » concerne le nombre de notifications de responsabilité solidaire qui ont été envoyés par les inspecteurs sociaux vers le donneur d'ordre ou le « responsable entrepreneur ». Après avoir reçu cette notification, la responsabilité solidaire arrête dans tous les cas, la collaboration entre le donneur d'ordre, l'entrepreneur et les sous-traitants étrangers.

### 8.1.7. Les chiffres Limosa pour 2014

Pour 2014, 531.134 déclarations ont été enregistrées, se répartissant comme suit :

- 460.615 travailleurs salariés
- 70.519 indépendants

On constate que le groupe d'indépendants subit une forte augmentation par rapport à 2013, avec une augmentation de presque 25%.

#### Quelles sont les nationalités les plus importantes ?

Le top 12 pour 2014 suivant la liste et suivant leur statut:

| Travailleurs |        | Indépendants |        |
|--------------|--------|--------------|--------|
| Pays         | Nombre | Pays         | Nombre |
| Pays-Bas     | 40532  | Pays-Bas     | 6459   |
| Pologne      | 23787  | Pologne      | 8408   |
| France       | 16903  | France       | 508    |
| Allemagne    | 14284  | Allemagne    | 866    |
| Portugal     | 14173  | Portugal     | 269    |
| Roumanie     | 12444  | Roumanie     | 653    |
| Hongrie      | 5037   | Hongrie      | 205    |
| Slovaquie    | 4289   | Slovaquie    | 6722   |
| Bulgarie     | 4003   | Bulgarie     | 484    |
| Espagne      | 2590   | Espagne      | 425    |
| Slovenie     | 2263   | Slovenie     | 109    |
| Tchèque      | 2117   | Tchèque      | 1164   |

| Déclarations LIMOSA-<br>en provenance des<br>anciens Etats membres<br>UE | Nombre de<br>déclarations<br>2014 | Déclarations LIMOSA-<br>en provenance des<br>nouveaux Etats<br>membres UE | Nombre de<br>déclarations<br>2014 |
|--|-----------------------------------|---|-----------------------------------|
| Pays-Bas   | 122.046                           | Pologne   | 99.781                            |
| Allemagne  | 36.457                            | Roumanie  | 42.288                            |
| France   | 41.505                            | Slovaquie   | 17.169                            |
| Luxembourg   | 30.791                            | Hongrie   | 14.365                            |
| Portugal   | 42.747                            | Bulgarie  | 8.981                             |
| Belgique   | 3.397                             | Slovénie  | 8665                              |
| Royaume-Uni  | 3.665                             | République tchèque  | 4.338                             |
| Italie   | 5.854                             | Lituanie  | 2.264                             |
| Espagne  | 8.786                             | Lettonie  | 939                               |
| Autriche   | 733                               | Chypre  | 591                               |
| Irlande  | 906                               | Estonie   | 114                               |
| Suède  | 240                               | Malte   | 31                                |
| Finlande   | 114                               | Croatie   | 914                               |
| Danemark   | 560                               |   |                                   |
| Grèce  | 558                               |   |                                   |
| <b>TOTAUX</b>  | <b>298.360</b>                    |   | <b>200.440</b>                    |

Pour 2014, on note donc 298.360 déclarations en provenance des anciens Etats membres UE, pour 200.440 issues de nouveaux Etats membres, soit environ 40% pour ces dernières.

Pour 2013, on note donc 271.075 déclarations en provenance des anciens Etats membres UE, pour 170.428 issues de nouveaux Etats membres, soit environ 39% pour ces dernières.

Nous constatons que pour 2014, il y a une petite augmentation du nombre de déclarations de détachement de nouveaux états membres de l'UE.

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

Outre l'occupation :

- de « travailleurs » étrangers via le détachement
- de la main-d'œuvre étrangère engagée par des employeurs belges après autorisation d'occupation.

→ en 2011, 49.841 LIMOSA déclarations pour indépendants ont été effectuées

→ en 2012, 59.647 déclarations pour indépendants ont été effectuées

→ en 2013, il s'agit d'un groupe de 56.632 indépendants (en tenant compte que le premier semestre 2013, il n'y avait pas d'obligation pour faire une déclaration limosa ). C'est probablement une sous-estimation du nombre.

→ en 2014, 70.519 LIMOSA déclarations pour indépendants ont été effectuées. Il s'agit d'une augmentation spectaculaire de presque 25%.

Comme on l'a déjà remarqué précédemment, il s'agit souvent de « faux indépendants », c'est-à-dire que les parties concluent un contrat qui ne correspond pas à la réalité, afin d'échapper aux obligations administratives imposées pour les travailleurs et les contrôles des conditions de travail et salariales.

Les nationalités les plus représentées dans les indépendants étrangers sont les Pays-Bas, la Pologne, la Tchéquie et la Slovaquie.

#### 8.1.9. La réquisition d'interprètes

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

En 2014, on a eu besoin de 41 réquisitions d'interprète pour des prestations de traduction durant les contrôles.

| <b>Langue</b>  | <b>Nombre</b> |
|----------------|---------------|
| Polonais       | 16            |
| Slovaque       | 3             |
| Roumain        | 45            |
| Portugais      | 17            |
| Bulgare        | 12            |
| Hongrois       | 9             |
| Albanais       | 2             |
| Serbo croates  | 1             |
| Français       | 1             |
| Russe          | 1             |
| Turc           | 1             |
| Italien        | 1             |
| Allemand       | 1             |
| Anglais        | 1             |
| <b>TOTAL :</b> | <b>41</b>     |

On constate que la plupart des contrôles de travailleurs et employeurs polonais, bulgares et hongrois nécessite la présence d'un interprète, ceci s'explique par la présence toujours croissante de ces travailleurs ou indépendants sur le terrain.

#### **8.1.10. 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 en 2014. :

| <b>SERVICES CONCERNES</b>                                | <b>COMMUNICATION</b>   | <b>TOTAL</b> |
|--|--|--------------|
| Finances   | Travailleur contribuable   | <b>56</b>    |
|  | Large dispositif   | <b>1</b>     |
|  | Factures incomplètes   | <b>9</b>     |
|  | Mention habituelle   | <b>39</b>    |
| Inspection sociale                                       | A1   | <b>155</b>   |
|  | INR – obligation d'information / installation fixe / factures incomplètes  | <b>148</b>   |
| ONSS   | Les travailleurs étrangers avec une adresse en Belgique : cumul des avantages du chômage ?                                   | <b>4</b>     |
| ONEM   | Les travailleurs étrangers ont sur le E 101 une adresse de domicile en Belgique<br>→ <b>cumul allocations de maladie ?</b>   | <b>1</b>     |
| <i>Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE)</i> | Bureaux d'intérim sans agrément  | <b>14</b>    |
| Services d'inspection étrangers                          | Informations sur l'identité et prestations + régularisations des salaires des travailleurs                                   | <b>67</b>    |
|  | Informations sur les régularisations les PV dressés pour obstacle au contrôle  | <b>7</b>     |
| Contrôle du Bien-être travail                            | enquête concernant la sécurité sur le lieu de travail  | <b>5</b>     |
| OPOC - inscription                                       |  | <b>81</b>    |
| INASTI   |  | <b>77</b>    |
|  | Info fournie aux donneurs d'ordre / entrepreneurs principaux belges en matière de réglementation – risques de responsabilité | <b>54</b>    |

## 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 2014:

| <b>Provinces<br/>2014</b> | <b>Nombre de<br/>dossiers</b> | <b>Avertissements</b> | <b>Régularisations</b> | <b>PV</b>  |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------------|------------|
| Flandre Occidentale       | 65                            | 13                    | 7                      | 19         |
| Flandre orientale         | 201                           | 1                     | 19                     | 36         |
| Anvers                    | 58                            | 4                     | 8                      | 16         |
| Limbourg                  | 110                           | 22                    | 8                      | 2          |
| Brabant flamand           | 31                            | 0                     | 10                     | 12         |
| Hainaut                   | 36                            | 0                     | 0                      | 0          |
| Liège                     | 186                           | 3                     | 3                      | 2          |
| Namur+Luxembourg          | 219                           | 45                    | 26                     | 35         |
| Bruxelles                 | 7                             | 0                     | 1                      | 4          |
| <b>TOTAL</b>              | <b>913</b>                    | <b>88</b>             | <b>82</b>              | <b>126</b> |

**Aperçu des matières contrôlées et résultats**

| Entreprises belges               |               | SUITES<br>2014: 913 dossiers |                     |                 |                     |
|----------------------------------|---------------|------------------------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| Législation                      | Données       | Avertissements               | régularisations     | Procès-verbaux  | TOTAL               |
|                                  |               | 2014                         | 2014                | 2014            | 2014                |
| Protection de la rémunération    | Constatations | 25                           | 10                  | 5               | 40                  |
|                                  | Travailleurs  | 66                           | 345                 | 34              | 445                 |
|                                  | Montant       | € 0                          | € 2.636             | € 83.604        | € 86.240            |
| Loi sur le travail               | Constatations | 0                            | 1                   | 3               | 4                   |
|                                  | Travailleurs  | 0                            | 3                   | 68              | 71                  |
|                                  | Montant       | € 0                          | € 12.889            | € 0             | € 12.889            |
| Sécurité sociale(DO)             | Constatations | 0                            | 30                  | 0               | 30                  |
|                                  | Travailleurs  | 0                            | 126                 | 0               | 126                 |
|                                  | Montant       | € 0                          | € 4.751.426         | € 0             | € 4.751.426         |
| Convention collective de travail | Constatations | 0                            | 7                   | 4               | 11                  |
|                                  | Travailleurs  | 0                            | 99                  | 29              | 128                 |
|                                  | Montant       | € 0                          | € 277.244           | € 13.463        | € 290.707           |
| Documents sociaux                | Constatations | 11                           | 5                   | 59              | 75                  |
|                                  | Travailleurs  | 16                           | 7                   | 368             | 391                 |
|                                  | Montant       | € 0                          | € 1.887             | € 2.689         | € 4.576             |
| Limosa                           | Constatations | 14                           | 2                   | 3               | 19                  |
|                                  | Travailleurs  | 43                           | 1                   | 10              | 54                  |
| Mise à disposition               | Constatations | 1                            | 0                   | 16              | 17                  |
|                                  | Travailleurs  | 1                            | 0                   | 159             | 160                 |
|                                  | Montant       | 0€                           | € 0                 | € 0             | € 0                 |
| Divers(ZA)                       | Constatations | 36                           | 27                  | 32              | 95                  |
|                                  | Travailleurs  | 67                           | 188                 | 134             | 389                 |
|                                  | Montant       | € 0                          | € 7.150.769         | € 0             | € 7.150.769         |
| Obstacle au controle             | Constatations | 0                            | 0                   | 2               | 2                   |
|                                  | Travailleurs  | 0                            | 0                   | 7               | 7                   |
| <b>Nombre de constatations</b>   |               | <b>88</b>                    | <b>82</b>           | <b>126</b>      | <b>296</b>          |
| <b>Nombre de travailleurs</b>    |               | <b>194</b>                   | <b>769</b>          | <b>817</b>      | <b>1780</b>         |
| <b>MONTANT</b>                   |               | <b>€ 0</b>                   | <b>€ 12.196.861</b> | <b>€ 99.756</b> | <b>€ 12.296.617</b> |

|              | Nb PV      | Suites pénales ou règlement à l'amiable | En traitement auprès de l'auditeur | Amendes administratives | Classés sans suite | En traitement par le service des amendes adm | Traitement par le service des amendes adm |
|--------------|------------|---|------------------------------------|-------------------------|--------------------|--|---|
| <b>2012</b>  |            |   |                                    |                         |                    |  |   |
| NL           | 150        | 23                                      | 15                                 | 77                      | 24                 | 13   | 114                                       |
| FR           | 100        | 32                                      | 4                                  | 27                      | 18                 | 20   | 65  |
| All          | 6          | 0                                       | 0                                  | 2                       | 4                  | 0  | 6   |
| <b>Total</b> | <b>256</b> | <b>55</b>                               | <b>19</b>                          | <b>106</b>              | <b>46</b>          | <b>33</b>                                    | <b>185</b>                                |
| <b>2013</b>  |            |   |                                    |                         |                    |  |   |
| NL           | 198        | 45                                      | 47                                 | 67                      | 20                 | 19   | 106                                       |
| FR           | 146        | 53                                      | 26                                 | 33                      | 14                 | 20   | 67  |
| All          | 5          | 0                                       | 0                                  | 3                       | 1                  | 1  | 5   |
| <b>Total</b> | <b>349</b> | <b>98</b>                               | <b>73</b>                          | <b>103</b>              | <b>35</b>          | <b>40</b>                                    | <b>178</b>                                |
| <b>2014</b>  |            |   |                                    |                         |                    |  |   |
| NL           | 134        | 14                                      | 52                                 | 13                      | 3                  | 52   | 68  |
| FR           | 68         | 19                                      | 17                                 | 7                       | 4                  | 21   | 32  |
| All          | 3          | 0                                       | 0                                  | 3                       | 0                  | 0  | 3   |
| <b>Total</b> | <b>205</b> | <b>33</b>                               | <b>69</b>                          | <b>23</b>               | <b>7</b>           | <b>73</b>                                    | <b>103</b>                                |

*Aperçu des suites des PJ*

|              | NB PV      | Suites pénales Ou règlement à l'amiable | En traitement à l'auditorat | Amendes administratives % | Classé sans suite % | En traitement par le service des amendes adm % | Traité par le service des amendes adm % |
|--------------|------------|---|-----------------------------|---------------------------|---------------------|--|---|
| <b>2012</b>  |            |   |                             |                           |                     |  |   |
| NL           | 150        | 15                                      | 15                          | 51                        | 16                  | 9  | 76                                      |
| FR           | 100        | 32                                      | 4                           | 27                        | 18                  | 20   | 65                                      |
| ALL          | 6          | 0                                       | 0                           | 33                        | 67                  | 0  | 4                                       |
| <b>Total</b> | <b>256</b> | <b>21</b>                               | <b>19</b>                   | <b>41</b>                 | <b>18</b>           | <b>13</b>                                      | <b>72</b>                               |
| <b>2013</b>  |            |   |                             |                           |                     |  |   |
| NL           | 198        | 23                                      | 47                          | 34                        | 10                  | 10   | 71                                      |
| FR           | 146        | 36                                      | 26                          | 23                        | 10                  | 14   | 45                                      |
| ALL          | 5          | 0                                       | 0                           | 60                        | 20                  | 20   | 3                                       |
| <b>Total</b> | <b>349</b> | <b>28</b>                               | <b>73</b>                   | <b>30</b>                 | <b>10</b>           | <b>11</b>                                      | <b>51</b>                               |
| <b>2014</b>  |            |   |                             |                           |                     |  |   |
| NL           | 134        | 10                                      | 52                          | 10                        | 2                   | 39   | 45                                      |
| FR           | 68         | 28                                      | 17                          | 10                        | 6                   | 31   | 21                                      |
| ALL          | 3          | 0                                       | 0                           | 100                       | 0                   | 0  | 2                                       |
| <b>Total</b> | <b>205</b> | <b>16</b>                               | <b>69</b>                   | <b>11</b>                 | <b>3</b>            | <b>36</b>                                      | <b>50</b>                               |

| <b>Montant des amendes administratives</b> |            |               |
|--|------------|---------------|
|  | <b>CLS</b> | <b>RESEAU</b> |
| 2011                                       | 1.801.876  | 145.536       |
| 2012                                       | 2.220.202  | 492.462       |
| 2013                                       | 2.362.845  | 381.162       |
| 2014                                       | 1.335.801  | 89.698        |

Le réseau comme le CLS essaye dans un premier temps de régulariser les infractions par l'employeur. Cela offre une chance aux travailleurs de récupérer suffisamment leurs droits. C'est enfin une réelle rémunération de leurs prestations effectuées.

Dans un certain nombre de cas, il n'est cependant pas possible et le réseau n'a aucun autre moyens légaux à leur disposition que de dresser PJ et l'envoyer à l'auditeur par le tribunal de travail.( ministère public des affaires sociales).  
Le service des amendes administratives de notre SPF Emploi, Travail et Concertation sociale reçoit également un exemplaire du PJ de manière électronique.

C'est l'Auditeur du travail qui décide de ce qu'il fera avec les constatations des inspecteurs sociaux.

Il y a une possibilité de poursuites pénales devant le tribunal correctionnel, un règlement à l'amiable (amende).

Si l'auditeur décide que le dossier n'est pas assez lourd pour une condamnation alors il en informe le service des amendes administratives afin que ce dossier puisse être traité pour infliger éventuellement une amende administrative pour infraction au droit du travail belge.

Pour l'interprétation de ces chiffres, il faut tenir compte que au plus récent le PJ a été dressé, plus rapide sera le traitement au sein du service des amendes administratives ou par les auditeurs du travail.

#### **La politique de poursuites pénales en matière de dumping social (circulaire COL 7/2014)**

Le 29 avril 2014, le Collège des procureurs généraux des cours et tribunaux a sorti une circulaire qui détermine quel est la politique de poursuite en matière de lutte contre le dumping social. Cette circulaire explique quels sont les moyens légaux pour lutter d'une part contre les pratiques illégales qui sont conçus pour esquiver les coûts des salaires par le détachement ou faire disparaître les règles en matière de détachement et d'autre part, les pratiques illégales en matière de conditions de travail et de rémunération qui sont applicables en Belgique.

Ainsi, le ministère public/l'auditeur du travail s'occupe prioritairement de l'attaque de poursuite pour : des entreprises qui sont actives en Belgique comme intermédiaire de main d'œuvre ou qui utilisent ces entreprises et qui ont recours à des pratiques frauduleuses pour diminuer leurs charges sociales.

Suite à cette circulaire, le réseau peut se concentrer avec plus de chance sur la poursuite, sur les phénomènes difficiles de fraude. (par exemple, le problème des boîtes aux lettres, les faux indépendants, les détachements non judiciaires de travailleurs, les détachements judiciaires avec une méconnaissance sérieuse de la législation du travail belge applicable (salaires minimum, durée du travail...) et un obstacle au contrôle.

De plus, des techniques particulières sont mentionnées dans la circulaire que les autorités judiciaires peuvent utiliser pour pouvoir effectuer une enquête approfondie et finalement aboutir à des poursuites.

Vu que le réseau du CLS est responsable de la lutte contre le dumping social, il est un partenaire privilégié du Ministère public/auditeur du travail dans le cadre de cette circulaire.

Cette circulaire a créé une plateforme de concertation par juridiction et des magistrats spécialisés désignés qui serviront d'appui à la politique de poursuites.

Dans cette plateforme, le réseau du CLS joue un rôle particulier et de leader, vu sa matière spécialisée et la connaissance qu'elle a construit durant ces quelques années.

### 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.

Le tableau ci-dessous montre avec quel pays en 2014 il y a eu un échange de données (dégressif)

|              | 2014       |
|--------------|------------|
| Bulgarie     | 36         |
| Croatie      | 1          |
| Allemagne    | 19         |
| France       | 6          |
| Grèce        | 2          |
| Hongrie      | 41         |
| Irlande      | 10         |
| Italie       | 8          |
| Letonie      | 5          |
| Lituanie     | 5          |
| luxembourg   | 5          |
| Pays-Bas     | 18         |
| Pologne      | 55         |
| Portugal     | 69         |
| Roumanie     | 59         |
| Slovenie     | 12         |
| Slovaquie    | 16         |
| Espagne      | 12         |
| Tchèque      | 2          |
| Royaume Uni  | 8          |
| <b>TOTAL</b> | <b>389</b> |



### Conclusions

La collaboration et l'échange des données avec la Pologne, Pays-Bas, Allemagne, Portugal et Luxembourg est très bonne.

La communication avec les autres pays est parfois moins bonne à cause de la langue, du temps pour répondre, la langue dans laquelle on donne une réponse, la qualité de la réponse.

Avec des pays précis, le contact est moins bon (Italie, Royaume-Uni).

Depuis septembre 2011, beaucoup de questions d'entreprises étrangères sont posées via le système IMI.

IMI (système d'information interne du marché) est une nouvelle plateforme de communication, un système d'information pour le marché interne de la Commission européenne.

Voisins et entreprises dans l'Europe profitent chaque jour des avantages de ce marché interne dans la Commission européenne. Cependant, le marché interne peut fonctionner de manière souple et collaborer avec les autorités des membres de l'Union européenne.

C'est une application online, dans lequel les services d'inspection nationaux peuvent vite communiquer avec leur partenaire de l'étranger.

IMI aide les utilisateurs pour :

- trouver les instances justes dans un autre pays
- communiquer via des questions standard traduites et des réponses.

Le tableau suivant mentionne quels sont les pays avec lesquels des échanges de correspondance ont été effectués en 2014, par ordre décroissant du nombre d'échanges :

|              | 2014               |                   |
|--------------|--------------------|-------------------|
| Pays         | Nombre de demandes | Nombre de réponse |
| Bulgarie     | 2                  | 2                 |
| Lettonie     | 1                  | 1                 |
| Pays-Bas     | 1                  | 1                 |
| Portugal     | 3                  | 3                 |
| Pologne      | 1                  | 1                 |
| Roumanie     | 2                  | 2                 |
| Slovaquie    | 2                  | 2                 |
| <b>TOTAL</b> | <b>12</b>          | <b>12</b>         |

Le réseau fournit tout dans le travail de sorte que les demandes d'information sont traitées aussi vite que possible et clôturées.

#### **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.

#### **8.3.3. Collaboration avec la cellule transport du Contrôle des lois sociales**

La cellule transport s'est concentrée à partir de 2012 sur le phénomène de transfert des entreprises de transport belges qui oblige les nouveaux membres de l'UE et avec les travailleurs qui effectuent des transports nationaux et internationaux contre un prix de revient qui est en dessous du prix de revient belge.

Les travailleurs qui exécutent ces transports sans payer le salaire minimum belge dans ce secteur et dans un grand nombre de cas, il y a peut-être là de la traite des êtres humains.

Dans un grand nombre de cas, il y a dans le pays d'origine, pas d'activité de transport et il y a aussi pas de personnel administratif employé (= boîte aux lettres). La conséquence est qu'il y a un malaise dans le monde du transport belge qui se traduit par une sorte de dumping social.

Les deux cellules de Flandre et de Wallonie ont collaboré sur cette problématique et en collaboration également avec des services compétents (SPF Mobilité, Douane, Police fédérale, Inspection sociale, Réseau CLS, Auditorat,...)

Le réseau a accompagné la cellule transport sur les contrôles vu qu'ils ont une compétence en matière d'audition des travailleurs étrangers et la recherche des entreprises étrangères et de leur activité. La cellule transport a aussi des contacts avec les services d'inspection étrangers (via IMI) comme appui sur les recherches belges en cours.

#### **8.3.4. Plan d'action dumping sociale SIRS**

C'est l'intérêt pour la conversion des travailleurs détachés pour tracer les différents endroits de travail. Cette instruction ciblée commence à partir de 2014 par les cellules d'arrondissement sous la surveillance du service d'information et recherche sociale (SIRS). Ces cellules disposent d'un nombre suffisant d'inspecteurs sociaux pour effectuer à grande échelle des inspections sur les lieux de travail.

Le plan d'action pour les services d'inspection de 2014 demandent aux cellules d'arrondissement d'effectuer 1.500 contrôles dumping social, à l'origine des travailleurs détachés illégaux employés sur des lieux de travail déterminés. A partir de 2014, ces contrôles ont commencé.

Les cellules d'arrondissement aidées par les cellules sociales spécialisées en dumping social, tant du réseau du Contrôle des lois sociales que la Cellule transfrontalière de l'emploi de l'Inspection sociale.

Une cellule « dumping social » a été créée avec comme objectif le traitement des dossiers compliqués et l'appui des cellules d'arrondissement. Cette cellule est composée d'inspecteurs sociaux des diverses inspections (CLS, IS, ONSS,...)

C'est important de souligner que ces derniers inspecteurs pour la plupart sont des « back office » dans le traitement des enquêtes (souvent difficile et du temps pour trouver les mécanismes de fraude) qui sont menés avec plus de résultats sur les contrôles de détection ciblés sur les travailleurs détachés illégaux occupés sur différents lieux de travail (contrôle « front office »).

Dans ce cadre, il y a le Comité stratégique de lutte contre le dumping social. La commission du Comité stratégique de lutte contre le dumping social est composée de différentes parties (ONSS, CLS, IS, ONEM, un représentant du Collège du procureur général et un représentant des 3 cellules politiques) et supervision des actions par les cellules d'arrondissement (1.500 contrôles) et de la cellule « dumping sociale ».

A partir de juillet 2014, les cellules spécialisées « dumping social » exécutent des contrôles propres via datamining et matching des cibles constatées (lieux de travail). Par ce ciblage, ces contrôles sont effectués par les dataminers spécialisés et via des critères spécifiques et montre que le pourcentage des infractions constatées sont supérieurs qu'avant.

### **8.3.5. Priorité – Contrôle**

Les cellules spécialisées « dumping social », qui sont structurées par province, accordent une priorité aux formes suivantes de fraude au détachement :

- Les statuts (travailleurs détachés sous le statut d'indépendant tandis qu'ils travaillent sous l'autorité d'un employeur – beaucoup de cas dans le secteur de la construction, l'industrie alimentaire et l'informatique) ;
- Les travailleurs détachés fournissent le formulaire A1 sans que les conditions de détachement soient satisfaites ;
- Les « constructions » de détachement : le détachement frauduleux qui est effectué via des entreprises et filiales d'entreprises qui effectuent dans différents pays d'Europe ;
- Les entreprises « boîte postale »
- Les firmes qui sont spécialisées dans le détachement (par exemple : bureaux de détachement, agences de l'emploi)
- Les travailleurs qui sont détachés peu à peu via des entreprises (le nom « portage salarial) qui sont intermédiaire entre l'entreprise utilisatrice de l'Etat d'envoi et l'entreprise « détachée »
- Les travailleurs détachés en Belgique où les salaires minimum et les conditions de travail ne sont pas respectés.

### **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<sup>er</sup> avril 2009** entre les 4 services d'inspection, la confédération de la construction et les partenaires sociaux FGTB et CSC.

#### 2. *Province du Hainaut*

Le **1<sup>er</sup> avril 2009**, cette convention a été signée en présence des représentants du SPF Emploi Travail et Concertation Sociale, du SPF Sécurité Sociale, de l'ONSS, de l'ONEM, des Confédérations Constructions du Hainaut (Charleroi, Le Roeulx, Mons, Tournai), des syndicats ouvriers FGTB – Centrale Générale du Hainaut et CSC Bâtiment et Industrie du Hainaut.

#### 3. *Province du Luxembourg*

Elle a adhéré à la convention de partenariat des Provinces du Brabant wallon et de Namur par signature d'un texte le **18 septembre 2009**.

Il s'agit essentiellement d'un échange d'informations en vue d'améliorer ou de renforcer la bonne concurrence dans le secteur de la construction.

Ces conventions n'ont pas pour objectif de concurrencer les cellules d'arrondissement mais c'est un outil supplémentaire, qui permettra d'organiser des contrôles plus ciblés.

C'est le Contrôle des lois sociales qui assure le secrétariat. Le fait d'instituer un organe permanent dans le cadre de la convention est un gage de dynamisme.

Par ailleurs, la force de ces conventions régionales est de pouvoir tenir compte des sensibilités locales.

## **Utilisation d'un échange structuré d'informations**

Un formulaire type a été mis au point en 2010 afin d'échanger aisément les informations. Ce qui permet de communiquer les informations dès que cela est nécessaire, sans attendre la prochaine réunion et pour garantir à l'informateur, l'anonymat qu'il peut souhaiter préserver. Ce formulaire a été rédigé pour insister sur les informations qu'il est important de recueillir pour se donner un maximum de garanties pour assurer un traitement rapide et efficace de l'information. La voie électronique est privilégiée.

## **Tenue régulière de réunions de secrétariat**

Ces réunions sont composées d'un membre du Cls, de l'Onem, de l'Onss, de l'inspection sociale et des partenaires sociaux. Il s'agit d'un groupe de travail composé des mêmes personnes à chaque réunion.

Ces réunions régulières permettent :

- aux partenaires d'apprendre à se connaître
- de connaître les attentes et les besoins de chacun, ses difficultés, ses outils et méthodes de travail, ses expériences
- de discuter des nouveaux phénomènes de fraude (fraude transfrontalière dans le cadre du détachement, sous-traitance en cascade, faux documents, faux statuts,...)

### **1. Province du Hainaut**

Les parties signataires ont créé un secrétariat dont le siège est établi dans les locaux du Contrôle des lois sociales à Mons.

Le secrétariat est l'organe de contact permanent, géré par les Représentants des parties signataires.

Il est composé de 16 délégués des parties signataires : 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 4 reprises en 2014.

Divers sujets ont été abordés au cours de ces réunions, notamment:

- détachement de travailleurs /dumping social ;
- enregistrement des présences sur les chantiers de construction ;
- nouvelle CCT relative aux timbres de fidélité-intempéries ;
- directive 2014/67/UE du parlement européen et du conseil relatif à l'exécution de la directive 96/71 relative au détachement des travailleurs ;
- entreprises de réinsertion dans le secteur de la construction ;
- situation de l'emploi dans le secteur de la construction ;
- construbadge ;
- convention de partenariat en France.

Le secrétariat de la Convention a particulièrement analysé la situation en ce qui concerne le phénomène du dumping social.

Le rapport final (état de la situation, difficultés rencontrées par les services d'inspection, solutions proposées) devrait être clôturé dans le courant du 1er semestre 2015.

### **2. Province de Namur**

Il n'y a pas eu de réunion de convention de partenariat en 2014.

### **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.

En 2014, il n'y a plus eu de réunion car le Contrôle des lois sociales de Nivelles qui organisait les réunions ne reçoit plus d'informations des autres partenariats.  
Il s'avère que seuls les services d'inspection alimentaient les réunions.  
Ils ont constaté un manque d'investissement de la part des autres partenaires.  
Seule la Confédération de la construction semblait très intéressée par ces réunions.

#### **4. Province du Luxembourg**

Le secrétariat constate que le partenariat n'a pas suscité plus d'échanges d'informations entre les membres ce qui implique qu'il n'y a plus de réunion de convention de partenariat depuis 2012.

## Chapitre 10 : Responsabilité solidaire salariale

### 10.1. Régime général

Le législateur a introduit un mécanisme de responsabilité solidaire salariale dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs subdivisé en deux parties. Les objectifs poursuivis sont :

- lutter contre le dumping social et l'exploitation économique ;
- intensifier le respect des conditions de travail et de rémunération.

En vertu du régime général (Chapitre VI/1 – Section 1, de la loi du 12 avril 1965), les donneurs d'ordre, les entrepreneurs et les sous-traitants sont dorénavant solidairement tenus du paiement de la rémunération des travailleurs lorsque leurs entrepreneurs ou les sous-traitants succédant à ceux-ci **manquent gravement** à leur obligation de payer dans les délais à leurs travailleurs la rémunération à laquelle ceux-ci ont droit.

Concrètement, il s'agira du donneur d'ordre, de l'entrepreneur et de tous les sous-traitants s'enchaînant **en amont de l'employeur défaillant**. Concernant le degré de gravité du manquement à évaluer, on peut lire dans les travaux préparatoires de la loi-programme « *que 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. Est en principe censée être une infraction grave à l'obligation de paiement de la rémunération, le paiement d'une rémunération inférieure au barème salarial le plus bas applicable dans le secteur concerné* ».

#### Le principe est le suivant :

Les donneurs d'ordre, les entrepreneurs et les sous-traitants qui, pour les **activités définies**, font appel à un ou plusieurs entrepreneurs ou sous-traitants et qui sont informés par écrit par l'inspection de ce que leurs entrepreneurs ou les sous-traitants succédant à ceux-ci **manquent gravement** à leur obligation de payer dans les délais, à leurs travailleurs, la rémunération à laquelle ceux-ci ont droit, sont, dans la mesure et durant une **période définie**, solidairement responsables du paiement de la rémunération aux travailleurs.

Cette période pendant laquelle la responsabilité solidaire est d'application est déterminée par l'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**.

Le mécanisme de responsabilité solidaire ne concerne donc que les **dettes futures** et non celles du passé.

Par ailleurs, s'il ne peut pas être déterminé quelles prestations ont été fournies par les travailleurs concernés dans le cadre des travaux que le responsable solidaire fait effectuer, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants, la responsabilité solidaire concerne le paiement d'un **pourcentage d'un salaire minimum** fixé par le Roi à chaque travailleur concerné **figurant sur une liste transmise par l'inspection** en même temps que la sommation. Ce pourcentage correspond à la part que représentent, dans le chiffre d'affaires de l'employeur concerné, pendant une période de référence déterminée par le Roi, les activités effectuées par l'employeur concerné dans le cadre du marché que le responsable solidaire fait réaliser.

Ce régime « général » est par ailleurs limité aux travaux ou services précisés par le Roi. Les secteurs (10) auxquels ce mécanisme s'applique viennent d'être déterminés.



Il s'agit de :

- tous les travaux et services mentionnés dans l'arrêté royal régissant la compétence de la Commission Paritaire pour les services de gardiennage et de surveillance (CP 317);
- tous les travaux et services mentionnés dans l'arrêté royal régissant la compétence de la Commission Paritaire de la construction (CP 124);
- tous les travaux et services mentionnés dans l'arrêté royal régissant la compétence de la Commission Paritaire de l'agriculture (CP 144);
- tous les travaux et services mentionnés dans l'arrêté royal régissant la compétence de la Commission Paritaire pour le nettoyage (CP 121);
- tous les travaux et services mentionnés dans l'arrêté royal régissant la compétence de la Commission Paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145);
- tous les travaux d'installation et de distribution qui sont également considérés **comme des travaux immobiliers** (cfr. réglementation TVA – art. 20, § 2, de l'A.R. n° 1 du 29/12/1992) et qui sont mentionnés dans l'arrêté royal régissant la compétence de la sous-commission paritaire des électriciens (CP 149.01);
- tous les travaux **immobiliers** (cfr. réglementation TVA – art. 20, § 2, de l'A.R. n° 1 du 29/12/1992) mentionnés dans l'arrêté royal régissant la compétence de la Commission Paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126);
- tous les travaux **immobiliers** (cfr. réglementation TVA – art. 20, § 2, de l'A.R. n° 1 du 29/12/1992) mentionnés dans l'arrêté royal régissant la compétence de la Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111);
- les travaux et services spécifiques de l'industrie alimentaire (CP 118) ou du commerce alimentaire (CP 119) qui sont mentionnés dans une annexe distincte.

Le Contrôle des lois sociales va être amené à jouer un rôle-clé dans ce nouveau mécanisme de responsabilité solidaire. En effet, **le point de départ** de cette responsabilité est la **notification écrite** faite par les inspecteurs sociaux à destination des donneurs d'ordre, des entrepreneurs et des sous-traitants les informant que leurs entrepreneur ou les sous-traitants qui leur succèdent manquent gravement à leur obligation de payer dans les délais la rémunération due à leurs travailleurs (art. 49/1, du Code pénal social). L'article 49/1 du Code pénal social fixe les mentions obligatoires que doit contenir cette notification (cfr. texte ci-après).

A l'occasion de cette notification, l'inspecteur détermine la période pendant laquelle la responsabilité solidaire est d'application (-> pouvoir d'appréciation); cette période ne peut néanmoins excéder un an. Cette période prend cours après l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables après la notification de l'inspection.

Cela implique que le responsable solidaire a le temps de se libérer de la chaîne afin d'échapper à la responsabilité, en faisant par exemple jouer une clause résolutoire ou de résolution incluse dans le contrat d'entreprise. Dans certains secteurs, le Roi a déterminé les limites ou conditions auxquelles doivent satisfaire les accords contractuels entre donneurs d'ordre, entrepreneurs et sous-traitants, dans leurs rapports juridiques, ainsi que les conséquences d'une notification de non-paiement par un service d'inspection sociale. De telles dispositions particulières ont été prises dans les C.P. suivantes :

- Activités agricoles et horticoles (C.P. n° 144 et 145)
- Nettoyage (C.P. n° 121)
- Transformation de la viande (C.P. n° 118 et 119).

L'employeur concerné informe tous les travailleurs concernés de la notification effectuée par l'inspection en affichant à chaque endroit où il occupe les travailleurs une copie de cette notification. Toutes les personnes auxquelles la notification est adressée, sont tenues d'afficher une copie de la notification reçue à l'endroit de la réalisation des activités qu'elles font effectuer, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants intermédiaires.

Dès qu'il est sommé par lettre recommandée, par un travailleur concerné ou par l'inspection sociale, de payer les rémunérations restant dues, le responsable solidaire doit s'exécuter sans délai. La rémunération due est définie comme "*la rémunération devenue exigible dès le début de*

*la période de responsabilité solidaire, à l'exception des indemnités auxquelles le travailleur a droit à la suite de la rupture du contrat de travail". Le mécanisme de responsabilité solidaire ne s'applique donc qu'à la rémunération qui devient exigible au plus tôt 14 jours ouvrables suivant la notification par l'inspection, c'est-à-dire « que dans le futur ». Il s'agit de la rémunération correspondant aux prestations fournies dans le cadre des activités qu'il fait effectuer, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants. Le responsable solidaire peut par exemple prouver par le biais d'un système d'enregistrement des prestations que le travailleur ou les travailleurs concernés n'ont pas travaillé directement ou indirectement pour lui tout ou partie de la période.*

Si le responsable solidaire est sommé de payer la rémunération due **par l'inspection sociale**, et qu'il ne peut déterminer quelles prestations ont été fournies par les travailleurs concernés dans le cadre des travaux que le responsable solidaire fait effectuer (par lui-même ou par le biais d'un entrepreneur ou sous-traitant), la responsabilité solidaire concerne le paiement d'un pourcentage du salaire minimum fixé par arrêté royal (= celui fixé au niveau de chacun des secteurs) à chaque travailleur concerné. Ce pourcentage correspond à la part que représentent, dans le chiffre d'affaires de l'employeur concerné, pendant une **période de référence** déterminée par le Roi (-> fixée à **un an** dans tous les secteurs sans pouvoir remonter plus loin que le début des travaux), les activités effectuées par l'employeur concerné dans le cadre du marché que le responsable solidaire fait réaliser, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants-intermédiaires.

Là où il y a lieu dans la loi du 12 avril 1965, le responsable solidaire est assimilé à l'employeur. Néanmoins, en ce qui concerne le moment à partir duquel les intérêts sont dus, un règlement spécial a été prévu : ils sont dus à partir du cinquième jour ouvrable de l'envoi de la sommation.

Le responsable solidaire qui paie la rémunération d'un travailleur d'un de ses entrepreneurs ou des sous-traitants qui leur succèdent, paie les cotisations de sécurité sociale y afférentes.

Les dispositions du Code civil réglant les conséquences de la solidarité en droit privé sont applicables (art. 1200 à 1216, *cfr.* textes ci-après).

Ce mécanisme est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

## **10.2. Le régime particulier en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal**

Un régime particulier a été instauré en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers (c'est-à-dire, un travailleur n'ayant pas la nationalité d'un État membre de l'UE et ne jouissant pas du droit communautaire à la libre circulation) en séjour illégal (c'est-à-dire qui ne remplit pas ou plus les conditions d'accès au territoire ou de séjour) : art. 35/7 à 35/13 de la loi du 12 avril 1965.

Il s'agit de la transposition de la directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

Ce régime est entré en vigueur le 4 mars 2013.

L'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une chaîne de sous-traitants, est solidairement responsable du paiement de la rémunération encore due par son sous-traitant **direct, sauf** s'il est en possession d'une déclaration écrite (ex. : clause dans le contrat d'entreprise) dans laquelle son sous-traitant assure qu'il n'occupe pas et n'occupera pas de ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal. **Néanmoins, dès qu'il a connaissance** que son sous-traitant direct en occupe effectivement, il est solidairement responsable. La preuve de cette prise de connaissance peut être apportée par toute voie de droit. Elle peut bien entendu résulter de la notification menée par l'inspection sociale conformément à l'article 49/2 du Code pénal social (*cfr.* texte ci-après).

**En cas de connaissance** d'une telle occupation, il en est de même pour l'entrepreneur principal et l'entrepreneur intermédiaire à l'égard de leurs sous-traitants **indirects**. Ils sont alors solidairement responsables du paiement de la **rémunération encore due qui concerne les prestations de travail effectuées à leur bénéfice à partir de cette connaissance**.

Le donneur d'ordre est également responsable s'il sait que son entrepreneur principal ou les sous-traitants occupe(nt) des ressortissants de pays tiers en séjour illégal. Il est alors solidairement responsable du paiement de la rémunération encore due qui concerne, dans la première hypothèse, les prestations effectuées dans le cadre du contrat qu'il a conclu avec l'entrepreneur et, dans la seconde hypothèse, les prestations de travail effectuées à son bénéfice, à partir de cette connaissance.

L'employeur, qui est concerné par la notification écrite de l'inspection (autrement dit, l'employeur occupant les ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal), est tenu d'afficher une copie de ladite notification, dont il a reçu copie par l'inspection, sur les lieux où la même inspection a constaté qu'il a occupé des ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal. Si l'employeur précité ne procède pas à un tel affichage, le responsable solidaire, à qui la notification a été envoyée par l'inspection, doit se charger de l'affichage de la notification reçue au même endroit. De cette façon, il est garanti que tous les travailleurs qui sont occupés sur le lieu où l'inspection a constaté que des ressortissants de pays tiers en séjour illégal étaient également occupés, ainsi que leurs représentants, sont informés de l'infraction et de l'identité de la personne solidairement responsable.

Un droit d'ester en justice a été reconnu aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur privé, aux organisations syndicales représentatives du secteur public ainsi qu'à certains établissements d'utilité publique et associations dans le cadre des litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des dispositions de la loi du 12 avril 1965 relativement à l'engagement de la responsabilité solidaire salariale en cas d'occupation en Belgique de travailleurs ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal. Dans le cadre d'une telle action en justice, les organisations précitées pourront agir sans devoir disposer d'une autorisation quelconque de ce même travailleur. Leur action ne porte évidemment pas atteinte au droit d'action personnel du travailleur. Il peut aussi se joindre à leur action ou intervenir à la cause.

### 10.3. Tableau comparatif entre les deux régimes

|   | <b>Régime général</b>   | <b>Régime particulier (irréguliers)</b><br>Exclusif du régime général  |
|---|---|--|
| <b>Motif</b>                              | En cas de manquement <b>grave</b> à l'obligation de payer la rémunération due dans les délais par l'entrepreneur ou les sous-traitants y succédant                              | En cas de rémunération due   |
| <b>Champ d'application</b>                | Travaux ou services définis par A.R.<br><br>Ne s'applique pas au donneur d'ordre – personne physique qui fait réaliser de telles activités à des fins purement privées          | Pour toutes les activités dans tous les secteurs<br><br>En cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal<br><br>Ne s'applique pas au donneur d'ordre – personne physique qui fait réaliser des activités à des fins purement privées |
| <b>Mise en œuvre de la responsabilité</b> | À l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables après la notification de l'Inspection pour les rémunérations éventuellement dues à dater de ce moment (= <b>pour le futur</b> ) | Dès la défaillance du sous-traitant direct sauf déclaration écrite et non-connaissance<br>Dès la prise de connaissance (-> rémunération due à partir de ce moment et liée aux prestations effectuées au bénéfice du responsable solidaire)                   |
| <b>Durée de la responsabilité</b>         | Un an maximum   | Pas de limitation  |
| <b>Entrée en vigueur</b>                  | 1 <sup>er</sup> septembre 2013  | 4 mars 2013  |

## Chapitre 11: .Commission des Bons offices

En 2005, La Fondation Roi Baudouin lance une campagne de sensibilisation sur la situation du personnel domestique international en Belgique en collaboration avec le SPF « Emploi, Travail et Concertation sociale », avec la Direction du Protocole du SPF « Affaires Etrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement » et le Conseil National du Travail.

Suite à cette collaboration, le Directeur général du Contrôle des lois sociales est désigné pour être l'intermédiaire en cas de différend entre les missions diplomatiques et les membres de leur personnel. La plupart des dossiers instruits concernent le non-respect de la législation sociale et fiscale.

En 2011, la Convention n°189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques est approuvée lors de la Conférence internationale du Travail de l'OIT.

En octobre 2011, le Directeur du Contrôle des lois sociales ainsi que la Direction du Protocole participent à un séminaire organisé par les syndicats d'où est ressortie la volonté de créer une Commission des bons offices (Proposition émise par la Ministre de l'Emploi).

Le 23 mai 2013 entre en vigueur la circulaire ministérielle créant la Commission des bons offices.

Aux termes de travaux intensifs en vue de définir ses missions et objectifs, la Commission des bons offices s'est réunie pour la première fois le 3 juillet 2013.

Elle est composée de membres de(s) :

- La Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF « Emploi, Travail et Concertation sociale » ;
- La Direction du Protocole du SPF «Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement»;
- L'Office National de Sécurité Sociale ;
- La Direction Relations internationales du SPF « Finances » ;
- L'Inspection sociale du SPF « Sécurité Sociale » ;
- Les organisations syndicales.

Le Directeur général du Contrôle des lois sociales est le président de cette Commission et le chef adjoint du Protocole en est le vice-président.

Les principales missions de la Commission des bons offices sont d'analyser les différends entre le personnel des missions diplomatiques et postes consulaires recruté en Belgique et leurs employeurs, de rendre des avis afin de trouver des arrangements à l'amiable, d'informer les missions diplomatiques et postes consulaires de leurs obligations (proposer un Code de bonnes conduites) et émettre des propositions pour améliorer les conditions de travail du personnel précité.

Bien que le règlement d'ordre intérieur prévoit une réunion tous les deux mois, dans la pratique et vu sa charge de travail, la Commission se réunit actuellement tous les mois.

### 11.1. Fonctionnement

Les plaintes du personnel occupé dans les missions diplomatiques recruté en Belgique sont

- soit transmises directement au secrétariat de la Commission par des travailleurs,
- soit par des membres de la Commission,
- ou encore par l'entremise des syndicats.

Une adresse email spéciale a été créée afin d'y recevoir des plaintes ou des demandes d'informations:

[commissiondesbonsoffices@emploi.belgique.be](mailto:commissiondesbonsoffices@emploi.belgique.be)

[commissievoorgoedediensten@werk.belgie.be](mailto:commissievoorgoedediensten@werk.belgie.be)

Ces dossiers sont examinés au sein de la Commission avec la plus grande discrétion.

Le personnel se trouve parfois dans une situation délicate, pouvant faire l'objet de menaces, et éprouvant un sentiment de crainte d'être licencié si l'employeur devait apprendre sa démarche. Il peut s'agir de plaintes individuelles ou collectives.

Les motifs de ces plaintes sont variés : suppression de l'index, licenciement sans indemnités de préavis, non déclaration du travailleur et/ou des prestations à la sécurité sociale, heures supplémentaires élevées et non rétribuées et sans récupération, non-paiement de pécule de vacances, non-paiement du précompte professionnel, absence de règlement de travail,...

Lorsque la Commission décide de donner suite à une plainte qui lui est soumise, elle rédige, dans un premier temps, un courrier à l'employeur afin de lui rappeler les obligations sociales et fiscales en vigueur. Suite au premier courrier, un second peut être envoyé comme rappel si aucune suite n'a été donnée au précédent.

Une médiation est organisée lorsque le problème n'a pas été résolu suite à l'envoi d'un ou deux courriers ou lorsque les organisations syndicales informent la Commission que la situation se dégrade et que l'Ambassadeur ou le Consul ne tient pas compte de ces courriers.

La médiation réunit l'employeur, d'une part, et le Président et le Vice-président de la Commission, d'autre part. Elle a lieu soit au service du Protocole, soit à l'Ambassade ou au Consulat à la demande de l'Ambassadeur. Les médiations se passent relativement bien mais les Ambassadeurs expliquent ne pouvoir prendre d'initiative sans avoir consulté au préalable les instances de leur pays qu'ils représentent en Belgique. Ce qui peut avoir comme conséquence de bloquer pendant un moment la procédure en cours.

L'objectif de telles médiations est dès lors également de préciser les obligations en matière sociales et fiscales qui s'imposent à l'employeur et de baliser l'exécution concrète du contrat de travail (détermination de la fonction, du nombre d'heures à prester, des horaires, de la rémunération brute, du droit applicable au contrat, de la juridiction compétente en cas de litige,...).

Pour la période de septembre 2013 à fin 2014 :

La Commission a traité 39 dossiers, dont 3 demandes d'information concernant des questions posées directement par des ambassadeurs soucieux de respecter la législation sociale belge. 7 dossiers ont été classés pour l'année 2013 et 11 pour l'année 2014. 8 médiations ont été organisées dans plusieurs dossiers durant cette période.

Outre la poursuite prioritaire de recherche de solutions aux dossiers en cours, la Commission a rédigé deux modèles de contrat de travail : un modèle de contrat de travail à temps plein et un modèle de contrat de travail à temps partiel. Ils ont été traduits en néerlandais et en anglais.

Depuis le mois de juin 2014, lorsqu'un courrier est envoyé par la Commission à l'attention d'une mission diplomatique, les deux modèles de contrat de travail sont joints à ce courrier pour information.

### **11.2. Objectifs de la Commission**

Plusieurs objectifs sont en cours de réalisation :

- Rédaction d'un règlement de travail ;
- Réflexion sur la mise en œuvre de la procédure d'établissement du règlement de travail ;
- Permettre l'application de la loi du 5 décembre 1968 aux missions diplomatiques et postes consulaires, élargir son champ d'application par la rédaction d'un AR.
- Ensuite, proposer l'application de la CP 218 ou CP 337 pour les missions diplomatiques et postes consulaires.

Le fonctionnement et les missions actuelles de la Commission ainsi que la motivation et l'enthousiasme des experts dans l'exercice de leurs compétences respectives au service collégial du personnel concerné constituent sans aucun doute un gage d'évolution dans la résolution amiable de différends sensibles. Ce qui semble mériter dès à présent un message de soutien fort de la part des autorités politiques.

Propositions concrètes émises dans le premier bilan réalisé par la Commission après un an d'existence :

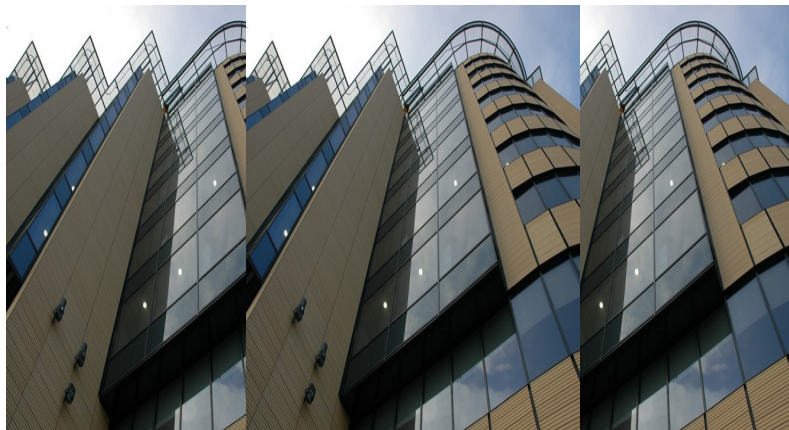
1. Extension du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, de manière à y inclure les missions diplomatiques et postes consulaires. Ceci serait peut-être susceptible d'aider certains travailleurs occupés par des missions diplomatiques et postes consulaires à être rémunérés sur base d'un barème salarial « décent ».
2. Modification du champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant le règlement de travail.
3. Proposition d'une modification de l'article 42 de la loi du 27 juin 1969 (sécurité sociale des travailleurs salariés) de manière à clairement et textuellement « scinder » le délai de prescription (de 3 ou 7 ans en principe) applicable au recouvrement des créances en cotisations sociales (majorations de cotisations, intérêts de retard etc...) de l'O.N.S.S. et le délai de prescription (qui pourrait être de 10 ans) en cas d'absence d'assujettissement d'un travailleur au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.
4. Inciter les services juridiques de l'O.N.S.S. à faire application du délai de prescription de 7 ans (« fraude sociale ») dans certains dossiers où des ambassades ont été informées à de nombreuses reprises de leurs obligations sociales et – sciemment – décident de ne pas les respecter.
5. Sensibiliser les auditorats du travail à certaines problématiques d'occupation illégale de travailleurs (non déclarés, sous-payés et occupés dans des conditions proche d'exploitation) par des missions diplomatiques et postes consulaires.
6. Organiser des séances d'informations à l'attention des missions diplomatiques et postes consulaires concernant leurs obligations sociales et fiscales.







# 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                                   | 2013          | 2014          |
|--|---------------|---------------|
| Contrôles  | <b>30.678</b> | <b>30.100</b> |
| - à l'initiative du CLS                              | 6.302         | 5.829         |
| - dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale | 2.747         | 2.730         |
| - à la demande d'autres services                     | 12.520        | 12.433        |
| - à la suite d'une plainte                           | 7.532         | 7.609         |
| - autre  | 1.577         | 1.499         |
| Demandes de renseignements                           | <b>242</b>    | <b>238</b>    |
| Autorisations, dérogations, avis                     | <b>1.720</b>  | <b>1.451</b>  |
| - dont C.C.T. 26                                     | 12            | 15            |
| - dont Commission d'enregistrement                   | 17            | 2             |
| - détermination C.P.                                 | 1.637         | 1.380         |
| - autres   | 54            | 54            |
| Conciliations R.T.                                   | <b>228</b>    | <b>243</b>    |
| Totaux   | <b>32.868</b> | <b>32.032</b> |

### 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 2014 une très légère diminution du nombre total d'enquêtes.

### 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**

|                           | 2012          | 2013          | 2014          |
|---------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Irrégularités             | 37.966        | 41.710        | 42.976        |
| Absence d'infraction      | 24.076        | 24.798        | 25.291        |
| Autres suites             |               |               |               |
| * suites favorables (1)   | 11.008        | 10.364        | 10.204        |
| * suites défavorables (1) | 905           | 797           | 834           |
| <b>Totaux</b>             | <b>73.955</b> | <b>77.669</b> | <b>79.305</b> |

Lors de chaque enquête, les constatations des contrôleurs et les suites données à celles-ci sont répertoriées sur un formulaire de contrôle spécifique.

Irrégularités – absence d'infraction :

Lorsque l'objet du contrôle est de contrôler le respect d'une ou plusieurs réglementations (dans les 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**

|  | 2012          | 2013          | 2014          |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Protection de la rémunération          | 4.790         | 5.413         | 6.150         |
| Jours fériés                           | 1.173         | 1.330         | 1.331         |
| Loi sur le travail                     | 1.212         | 1.287         | 1.380         |
| Conventions collectives de travail     | 7.675         | 8.351         | 8.346         |
| <b>Totaux</b>                          | <b>14.850</b> | <b>16.381</b> | <b>17.207</b> |
| Main-d'œuvre étrangère                 | 741           | 958           | 657           |
| Documents sociaux (infractions graves) | 2.945         | 3.162         | 3.127         |
| Temps partiel                          | 2.446         | 2.769         | 2.823         |
| <b>Totaux</b>                          | <b>6.132</b>  | <b>6.889</b>  | <b>6.607</b>  |
| Règlement de travail                   | 7.781         | 8.208         | 8.841         |
| Documents sociaux (autres infractions) | 1.922         | 2.272         | 2.392         |
| Divers                                 | 7.281         | 7.960         | 7.929         |
| <b>Total général</b>                   | <b>37.966</b> | <b>41.710</b> | <b>42.976</b> |

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**

|   | 2013         |     | 2014         |     |
|---|--------------|-----|--------------|-----|
| Irrégularités                                 | 41.710       |     | 42.976       |     |
| Avertissements                                | 7.248        | 17% | 7.538        | 18% |
| Régularisations                               | 27.017       | 65% | 27.737       | 65% |
| Montant des<br>régularisations<br>pécuniaires | 44.059.516 € |     | 49.778.247 € |     |
| Pro justitia                                  | 7.445        | 18% | 7.701        | 18% |
| Montant des<br>préjudices constatés           | 11.314.195 € |     | 12.371.116€  |     |

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

|                            | 2013         |             | 2014         |             |
|----------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| Avertissements             | 2.019        | 21,90%      | 2.224        | 24,53%      |
| Régularisations            | 2.982        | 32,34%      | 2.790        | 30,77%      |
| Pro justitia               | 4.146        | 44,96%      | 3.981        | 43,91%      |
| Régularisation sans visite | 74           | 0,80%       | 72           | 0,79%       |
| <b>Totaux</b>              | <b>9.221</b> | <b>100%</b> | <b>9.067</b> | <b>100%</b> |

**Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)**

Ce tableau concerne les matières spécifiques du CLS : protection de la rémunération, jours fériés, conventions collectives de travail (uniquement celles qui sont conclues au sein du Conseil national du travail ou d'une commission paritaire et qui sont rendues obligatoires par Arrêté Royal).

|                            | 2013          |             | 2014          |             |
|----------------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| Avertissements             | 2.673         | 12,67%      | 2.904         | 12,74%      |
| Régularisations            | 15.291        | 72,48%      | 16.483        | 72,31%      |
| Pro justitia               | 2.177         | 12,11%      | 2.940         | 12,90%      |
| Régularisation sans visite | 578           | 2,74%       | 467           | 2,05%       |
| <b>Totaux</b>              | <b>21.098</b> | <b>100%</b> | <b>22.794</b> | <b>100%</b> |

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

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

|  | <b>2013</b>   |                   | <b>2014</b>    |                    |
|--|---------------|-------------------|----------------|--------------------|
| Législation                                    | nombre        | montant<br>(€)    | nombre         | montant<br>(€)     |
| Contrat de travail                             | 95            | 170.777           | 77             | 113.323            |
| Protection de la rémunération                  | 2.099         | 7.471.737         | 2.397          | 10.686.696         |
| Jours fériés                                   | 1.137         | 1.554.797         | 1.102          | 1.588.554          |
| Loi sur le travail<br>(sursalaires)            | 702           | 4.855.483         | 732            | 9.771.775          |
| Travail à temps partiel                        | 16            | 62.409            | 23             | 67.474             |
| Conventions collectives<br>de travail          | 6.926         | 17.281.692        | 6.887          | 24.756.234         |
| Montants non déclarés<br>à la sécurité sociale | 4.607         | 26.900.211        | 5.039          | 46.027.329         |
| Autres   | 550           | 12.663.222        | 570            | 14.982.514         |
|  |               |                   |                |                    |
| <b>Totaux</b>                                  | <b>16.132</b> | <b>70.959.727</b> | <b>16.827</b>  | <b>107.993.899</b> |
|  |               |                   |                |                    |
| <b>Nombre de travailleurs<br/>concernés</b>    | <b>79.148</b> |                   | <b>102.271</b> |                    |
|  |               |                   |                |                    |

**Tableau 8 : Détail des visites**

| Nature             | 2012          | 2013          | 2014          |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Enquêtes imposées  | 34.897        | 33.603        | 32.306        |
| Contrôle ordinaire | 13.622        | 14.481        | 14.287        |
| Renseignement      | 1.663         | 1.638         | 1.376         |
| Infructueuse       | 2.941         | 3.091         | 2.460         |
| Assistance         | 7.158         | 7.749         | 8.129         |
| Systematique       | 1.946         | 2.213         | 2.572         |
| <b>Total</b>       | <b>62.227</b> | <b>62.775</b> | <b>61.130</b> |

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

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

| Législation                                 | 2012         | 2013         | 2014         |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <b>Fraude sociale</b>                       |              |              |              |
| main-d'œuvre étrangère                      | 89           | 56           | 72           |
| documents sociaux                           | 1.253        | 1.246        | 1.274        |
| temps partiel                               | 61           | 87           | 85           |
| <b>total fraude sociale</b>                 | <b>1.403</b> | <b>1.389</b> | <b>1.431</b> |
| <b>Législations spécifiques importantes</b> |              |              |              |
| <b>contrôlées par l'ILS</b>                 |              |              |              |
| protection de la rémunération               | 3.402        | 3.329        | 3.444        |
| conventions collectives de travail          | 1.741        | 1.738        | 1.676        |
| loi sur le travail                          | 585          | 516          | 566          |
| jours fériés                                | 85           | 86           | 62           |
| règlement de travail                        | 96           | 98           | 113          |
| travail temporaire et intérimaire           | 62           | 83           | 81           |
| <b>total législations spécifiques</b>       | <b>5.971</b> | <b>5.850</b> | <b>5.942</b> |
| Autres législations                         | 479          | 293          | 236          |
| <b>total général</b>                        | <b>7.853</b> | <b>7.532</b> | <b>7.609</b> |

Il convient de préciser que les plaintes concernent souvent plusieurs législations, mais que les dossiers sont encore encodés dans une seule matière, celle jugée la plus importante suivant l'appréciation du chef de direction. Ces plaintes sont évidemment traitées pour chaque législation concernée, mais le choix d'une seule matière à l'inscription peut expliquer de petites fluctuations d'une année à l'autre dans la répartition des plaintes suivant la matière.



**Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la compétence du CLS**

**Nombre de dossiers et de plaintes dans ces matières**

| Matière                       | Nombre de dossiers | Plaintes     | Autres       |
|-------------------------------|--------------------|--------------|--------------|
| Protection de la rémunération | 3.958              | 3.444        | 514          |
| Loi sur le travail            | 961                | 566          | 395          |
| CCT conclues au CNT           | 85                 | 45           | 40           |
| CCT conclues au sein d'une CP | 5.782              | 1.505        | 4.277        |
| <b>Total</b>                  | <b>10.786</b>      | <b>5.560</b> | <b>5.226</b> |

**Résultats**

| Matière                       | Constatations | Pas d'infraction | Irrégularités | Avertissements | Régul         | Régul. (€)        | Pj           | Pj (€)            |
|-------------------------------|---------------|------------------|---------------|----------------|---------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Protection rémunération       | 7.787         | 1.619            | 6.150         | 1.291          | 3.890         | 10.686.696        | 969          | 4.009.154         |
| Durée du travail              | 1.491         | 409              | 1.080         | 259            | 719           | 9.434.749         | 102          | 132.607           |
| CCT conclues au CNT           | 139           | 41               | 97            | 16             | 78            | 345.188           | 3            | 630               |
| CCT conclues au sein d'une CP | 14.398        | 6.041            | 8.346         | 338            | 7.267         | 24.756.234        | 741          | 6.475.541         |
| <b>Total</b>                  | <b>23.815</b> | <b>8.110</b>     | <b>15.673</b> | <b>1.904</b>   | <b>11.954</b> | <b>45.222.867</b> | <b>1.815</b> | <b>10.617.932</b> |

**Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS**

**Protection de la rémunération**

|                              | Consta-<br>tations | Irrégu-<br>larités | Avertis-<br>sements | Régulari-<br>sations | Trav<br>régul | Mnt<br>régul      | PJ         | Trav<br>PJ   | Mnt PJ           |
|------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------|-------------------|------------|--------------|------------------|
| Confection                   | 12                 | 10                 | 2                   | 7                    | 16            | 34.009            | 1          | 5            | 7.552            |
| Garages                      | 186                | 153                | 40                  | 95                   | 234           | 115.363           | 18         | 52           | 87.621           |
| Commerce<br>alimentaire      | 144                | 121                | 31                  | 70                   | 168           | 112.237           | 20         | 47           | 32.881           |
| Nettoyage                    | 484                | 396                | 69                  | 260                  | 1.046         | 1.206.965         | 67         | 380          | 484.568          |
| Construction                 | 1.253              | 1.048              | 247                 | 581                  | 1.779         | 1.260.162         | 220        | 1.041        | 600.348          |
| Transport                    | 454                | 350                | 57                  | 236                  | 609           | 511.411           | 57         | 207          | 263.680          |
| Agriculture-<br>horticulture | 93                 | 82                 | 14                  | 53                   | 165           | 42.601            | 15         | 194          | 432.563          |
| Commerce de<br>détail        | 749                | 587                | 131                 | 380                  | 5.639         | 838.691           | 76         | 129          | 192.775          |
| Commerce de<br>gros          | 417                | 303                | 73                  | 194                  | 504           | 606.986           | 36         | 99           | 171.800          |
| Horeca                       | 1.376              | 1.151              | 231                 | 706                  | 2.364         | 1.087.091         | 214        | 1.107        | 643.735          |
| Autres industries            | 536                | 435                | 94                  | 307                  | 953           | 879.118           | 34         | 221          | 331.242          |
| Autres secteurs              | 2.083              | 1.514              | 302                 | 1.001                | 5.041         | 3.992.062         | 211        | 1.049        | 760.389          |
| <b>Total</b>                 | <b>7.787</b>       | <b>6.150</b>       | <b>1.291</b>        | <b>3.890</b>         | <b>18.518</b> | <b>10.686.696</b> | <b>969</b> | <b>4.531</b> | <b>4.009.154</b> |

Montant = en euros

**Durée du travail**

|                              | Consta-<br>tations | Irrégu-<br>larités | Avertis-<br>sements | Régulari-<br>sations | Trav régul    | Mnt Régul        | PJ         | Trav<br>PJ   | Mnt PJ         |
|------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------|------------------|------------|--------------|----------------|
| Garages                      | 37                 | 26                 | 3                   | 17                   | 47            | 24.213           | 6          | 22           | 16.148         |
| Commerce<br>alimentaire      | 31                 | 26                 | 11                  | 12                   | 18            | 16.819           | 3          | 8.001        | 0              |
| Nettoyage                    | 33                 | 24                 | 3                   | 20                   | 181           | 81.878           | 1          | 24           | 3.411          |
| Construction                 | 195                | 122                | 9                   | 99                   | 755           | 1.415.145        | 14         | 75           | 2.999          |
| Transport                    | 75                 | 50                 | 8                   | 36                   | 224           | 619.858          | 6          | 20           | 63.822         |
| Agriculture-<br>horticulture | 21                 | 15                 | 4                   | 9                    | 47            | 188.951          | 2          | 12           | 3.573          |
| Commerce de détail           | 145                | 106                | 30                  | 72                   | 379           | 226.258          | 4          | 13           | 6.081          |
| Commerce de gros             | 120                | 87                 | 15                  | 64                   | 620           | 928.574          | 8          | 91           | 18.005         |
| Horeca                       | 187                | 135                | 40                  | 77                   | 561           | 558.878          | 18         | 44           | 8.228          |
| Autres industries            | 211                | 160                | 41                  | 100                  | 2.116         | 3.739.189        | 19         | 283          | 6.317          |
| Autres secteurs              | 436                | 329                | 95                  | 213                  | 8.980         | 1.634.986        | 21         | 292          | 4.023          |
| <b>Total</b>                 | <b>1.491</b>       | <b>1.080</b>       | <b>259</b>          | <b>719</b>           | <b>13.928</b> | <b>9.434.749</b> | <b>102</b> | <b>8.877</b> | <b>132.607</b> |

Montant = en euros

**Conventions collectives de travail  
de la rémunération**

|                              | Consta-<br>tations | Irrégu-<br>larités | Avertis-<br>sements | Régulari-<br>sations | Trav<br>régul | Mnt<br>régul      | PJ         | Trav<br>PJ   | Mnt PJ           |
|------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------|-------------------|------------|--------------|------------------|
| Confection                   | 10                 | 7                  | 1                   | 6                    | 18            | 4.726             | 0          | 0            | 0                |
| Garages                      | 436                | 238                | 13                  | 218                  | 632           | 485.646           | 7          | 30           | 21.698           |
| Commerce<br>alimentaire      | 268                | 155                | 8                   | 140                  | 459           | 153.209           | 7          | 22           | 4.312            |
| Nettoyage                    | 490                | 233                | 15                  | 197                  | 1.500         | 280.828           | 21         | 304          | 13.117           |
| Construction                 | 3.416              | 2.347              | 96                  | 1.874                | 22.581        | 8.193.932         | 377        | 3.860        | 4.956.116        |
| Transport                    | 527                | 256                | 26                  | 206                  | 1.703         | 1.743.276         | 24         | 158          | 11.929           |
| Agriculture-<br>horticulture | 162                | 74                 | 1                   | 71                   | 379           | 113.558           | 2          | 26           | 0                |
| Commerce de<br>détail        | 1.147              | 693                | 32                  | 626                  | 4.779         | 1.676.131         | 35         | 197          | 37.936           |
| Commerce de<br>gros          | 816                | 387                | 13                  | 344                  | 1.809         | 2.054.151         | 30         | 330          | 104.575          |
| Horeca                       | 2.533              | 1.878              | 48                  | 1.713                | 11.225        | 2.545.583         | 117        | 956          | 106.298          |
| Autres industries            | 1.220              | 667                | 33                  | 590                  | 3.138         | 1.729.716         | 44         | 468          | 1.048.825        |
| Autres secteurs              | 3.512              | 1.508              | 68                  | 1.360                | 9.552         | 6.120.666         | 80         | 424          | 171.365          |
| <b>Total</b>                 | <b>14.537</b>      | <b>8.443</b>       | <b>354</b>          | <b>7.345</b>         | <b>57.775</b> | <b>25.101.422</b> | <b>744</b> | <b>6.775</b> | <b>6.476.171</b> |

Montant = en euros

## Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale

Tableau 1 : Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité

| Secteur                    | Nombre d'entreprises |                |               |                |
|----------------------------|----------------------|----------------|---------------|----------------|
|                            | 2013                 | en %           | 2014          | en %           |
| Confection                 | 28                   | 0,09%          | 22            | 0,07%          |
| Garages                    | 684                  | 2,08%          | 651           | 2,03%          |
| Commerce alimentaire       | 518                  | 1,58%          | 519           | 1,62%          |
| Nettoyage                  | 1.166                | 3,55%          | 1.038         | 3,24%          |
| Construction               | 7.985                | 24,29%         | 7.696         | 24,03%         |
| Transport                  | 1.793                | 5,46%          | 2.061         | 6,43%          |
| Agriculture – Horticulture | 626                  | 1,90%          | 637           | 1,99%          |
| Commerce de détail         | 2.472                | 7,52%          | 2.375         | 7,41%          |
| Commerce de gros           | 1.635                | 4,97%          | 1.486         | 4,64%          |
| Horeca                     | 5.694                | 17,32%         | 5.722         | 17,86%         |
| Autres industries          | 2.715                | 8,26%          | 2.743         | 8,56%          |
| Autres secteurs            | 7.552                | 22,98%         | 7.082         | 22,11%         |
| <b>Totaux</b>              | <b>32.868</b>        | <b>100,00%</b> | <b>32.032</b> | <b>100,00%</b> |

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

| Secteur                    | Irrégularités |              | PJ           |              | Travailleurs concernés par les PJ |              |
|----------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------------------|--------------|
|                            | 2013          | 2014         | 2013         | 2014         | 2013                              | 2014         |
| Confection                 | 2             | 1            | 2            | 0            | 2                                 | 0            |
| Garages                    | 121           | 161          | 51           | 81           | 95                                | 129          |
| Commerce alimentaire       | 152           | 134          | 60           | 66           | 89                                | 99           |
| Nettoyage                  | 202           | 196          | 77           | 76           | 518                               | 293          |
| Construction               | 772           | 775          | 374          | 388          | 1.154                             | 2.611        |
| Transport                  | 275           | 266          | 123          | 103          | 493                               | 302          |
| Agriculture - horticulture | 97            | 132          | 50           | 64           | 150                               | 230          |
| Commerce de détail         | 481           | 511          | 186          | 227          | 299                               | 366          |
| Commerce de gros           | 214           | 192          | 64           | 49           | 270                               | 250          |
| Horeca                     | 1.773         | 1.775        | 1.037        | 1.032        | 2.069                             | 2.331        |
| Autres industries          | 376           | 410          | 140          | 157          | 2.251                             | 641          |
| Autres secteurs            | 1.029         | 1.034        | 347          | 330          | 1.185                             | 832          |
| <b>Totaux</b>              | <b>5.494</b>  | <b>5.587</b> | <b>2.511</b> | <b>2.573</b> | <b>8.575</b>                      | <b>8.084</b> |

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2014

| Secteur                    | Constata-tions | Irrégu-larités | Nbr avert. | Nbr Régul    | Trav.         | Mont.          | Nbr PV       | Trav.        | Mont.            |
|----------------------------|----------------|----------------|------------|--------------|---------------|----------------|--------------|--------------|------------------|
| Confection                 | 7              | 1              | 0          | 1            | 2             | 0              | 0            | 0            | 0                |
| Garages                    | 350            | 161            | 18         | 62           | 147           | 7.158          | 81           | 129          | 0                |
| Commerce alimentaire       | 346            | 134            | 21         | 47           | 61            | 0              | 66           | 99           | 8.161            |
| Nettoyage                  | 480            | 196            | 37         | 83           | 175           | 13.596         | 76           | 293          | 0                |
| Construction               | 3.674          | 775            | 106        | 281          | 941           | 39.763         | 388          | 2.611        | 46.156           |
| Transport                  | 1.157          | 266            | 69         | 94           | 388           | 513            | 103          | 302          | 210.362          |
| Agriculture - horticulture | 505            | 132            | 32         | 36           | 127           | 0              | 64           | 230          | 0                |
| Commerce de détail         | 1.314          | 511            | 80         | 204          | 3.262         | 6.899          | 227          | 366          | 133.871          |
| Commerce de gros           | 603            | 192            | 34         | 109          | 348           | 0              | 49           | 250          | 288.478          |
| Horeca                     | 4.060          | 1.775          | 193        | 550          | 1.700         | 103.446        | 1.032        | 2.331        | 234.200          |
| Autres industries          | 1.157          | 410            | 67         | 186          | 975           | 0              | 157          | 641          | 351.337          |
| Autres secteurs            | 3.361          | 1.034          | 182        | 522          | 1.957         | 36.068         | 330          | 832          | 93.524           |
| <b>Totaux</b>              | <b>17.014</b>  | <b>5.587</b>   | <b>839</b> | <b>2.175</b> | <b>10.083</b> | <b>207.443</b> | <b>2.573</b> | <b>8.084</b> | <b>1.366.089</b> |

Montant = en euros

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

| Secteur                    | Irrégularités |            | PJ         |            | Travailleurs concernés par les PJ |            |
|----------------------------|---------------|------------|------------|------------|-----------------------------------|------------|
|                            | 2013          | 2014       | 2013       | 2014       | 2013                              | 2014       |
| Confection                 | 0             | 0          | 0          | 0          | 0                                 | 0          |
| Garages                    | 24            | 19         | 22         | 15         | 37                                | 19         |
| Commerce alimentaire       | 11            | 5          | 10         | 3          | 11                                | 3          |
| Nettoyage                  | 30            | 11         | 19         | 8          | 38                                | 11         |
| Construction               | 350           | 269        | 209        | 103        | 509                               | 254        |
| Transport                  | 16            | 15         | 14         | 8          | 49                                | 17         |
| Agriculture - horticulture | 28            | 15         | 15         | 8          | 21                                | 11         |
| Commerce de détail         | 74            | 46         | 60         | 43         | 82                                | 46         |
| Commerce de gros           | 29            | 21         | 16         | 15         | 52                                | 33         |
| Horeca                     | 159           | 115        | 144        | 103        | 173                               | 123        |
| Autres industries          | 91            | 67         | 45         | 42         | 92                                | 90         |
| Autres secteurs            | 146           | 74         | 74         | 32         | 226                               | 39         |
| <b>Totaux</b>              | <b>958</b>    | <b>657</b> | <b>628</b> | <b>380</b> | <b>1.290</b>                      | <b>646</b> |

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2014

| Secteur                      | Consta-<br>tations | Irrégu-<br>larités | Avertis-<br>sements | Régula-<br>risations | Trav<br>régul | Mnt<br>Régul | Pj         | Trav pj    | Mnt Pj       |
|------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------|--------------|------------|------------|--------------|
| Confection                   | 1                  | 0                  | 0                   | 0                    | 0             | 0            | 0          | 0          | 0            |
| Garages                      | 38                 | 19                 | 1                   | 3                    | 13            | 0            | 15         | 19         | 0            |
| Commerce<br>alimentaire      | 13                 | 5                  | 2                   | 0                    | 0             | 0            | 3          | 3          | 0            |
| Nettoyage                    | 27                 | 11                 | 2                   | 1                    | 1             | 0            | 8          | 11         | 0            |
| Construction                 | 1.269              | 269                | 109                 | 57                   | 89            | 415          | 103        | 254        | 0            |
| Transport                    | 47                 | 15                 | 5                   | 2                    | 53            | 0            | 8          | 17         | 0            |
| Agriculture-<br>horticulture | 92                 | 15                 | 3                   | 4                    | 4             | 0            | 8          | 11         | 0            |
| Commerce<br>de détail        | 104                | 46                 | 1                   | 2                    | 5             | 0            | 43         | 46         | 0            |
| Commerce<br>de gros          | 60                 | 21                 | 4                   | 2                    | 3             | 0            | 15         | 33         | 0            |
| Hôtellerie                   | 276                | 115                | 9                   | 3                    | 8             | 0            | 103        | 123        | 5.435        |
| Autres<br>industries         | 236                | 67                 | 12                  | 13                   | 32            | 0            | 42         | 90         | 0            |
| Autres<br>secteurs           | 202                | 74                 | 22                  | 20                   | 33            | 0            | 32         | 39         | 0            |
| <b>Total</b>                 | <b>2.365</b>       | <b>657</b>         | <b>170</b>          | <b>107</b>           | <b>241</b>    | <b>415</b>   | <b>380</b> | <b>646</b> | <b>5.435</b> |

Montant = en euros

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

| Secteur                    | Irrégularités |              | PJ           |              | Travailleurs<br>concernés<br>par les PJ |              |
|----------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---|--------------|
|                            | 2013          | 2014         | 2013         | 2014         | 2013                                    | 2014         |
| Confection                 | 3             | 0            | 2            | 0            | 10                                      | 0            |
| Garages                    | 63            | 57           | 20           | 23           | 25                                      | 47           |
| Commerce alimentaire       | 88            | 106          | 39           | 39           | 56                                      | 53           |
| Nettoyage                  | 115           | 98           | 42           | 26           | 92                                      | 176          |
| Construction               | 120           | 83           | 18           | 18           | 22                                      | 18           |
| Transport                  | 93            | 109          | 38           | 60           | 54                                      | 60           |
| Agriculture - horticulture | 22            | 22           | 4            | 8            | 6                                       | 7            |
| Commerce de détail         | 386           | 398          | 110          | 95           | 195                                     | 139          |
| Commerce de gros           | 116           | 120          | 23           | 25           | 32                                      | 35           |
| Horeca                     | 1.053         | 1.137        | 549          | 575          | 927                                     | 944          |
| Autres industries          | 223           | 168          | 59           | 49           | 100                                     | 70           |
| Autres secteurs            | 487           | 525          | 103          | 110          | 216                                     | 360          |
| <b>Totaux</b>              | <b>2.769</b>  | <b>2.823</b> | <b>1.007</b> | <b>1.028</b> | <b>1.735</b>                            | <b>1.909</b> |

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2014

| Secteur                    | Consta-<br>tations | Irrégu-<br>larités | Nbr<br>Avert. | Nbr<br>Régul | Trav.        | mont.         | Nbr<br>PJ    | Trav.<br>PJ  | Mont.<br>PJ |
|----------------------------|--------------------|--------------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------------|
| Garages                    | 83                 | 57                 | 19            | 15           | 14           | 0             | 23           | 47           | 0           |
| Commerce alimentaire       | 153                | 106                | 42            | 25           | 29           | 0             | 39           | 53           | 2           |
| Nettoyage                  | 159                | 98                 | 55            | 17           | 19           | 12.358        | 26           | 176          | 0           |
| Construction               | 128                | 83                 | 42            | 23           | 36           | 0             | 18           | 18           | 0           |
| Transport                  | 164                | 109                | 44            | 5            | 8            | 0             | 60           | 60           | 0           |
| Agriculture - horticulture | 30                 | 22                 | 10            | 4            | 18           | 0             | 8            | 7            | 0           |
| Commerce de détail         | 616                | 398                | 221           | 82           | 160          | 18.797        | 95           | 139          | 0           |
| Commerce de gros           | 169                | 120                | 58            | 37           | 56           | 0             | 25           | 35           | 0           |
| Horeca                     | 1.739              | 1.137              | 378           | 184          | 395          | 21.704        | 575          | 944          | 0           |
| Autres industries          | 247                | 168                | 72            | 47           | 105          | 0             | 49           | 70           | 0           |
| Autres secteurs            | 770                | 525                | 274           | 141          | 481          | 14.615        | 110          | 360          | 0           |
| <b>Totaux</b>              | <b>4.258</b>       | <b>2.823</b>       | <b>1.215</b>  | <b>580</b>   | <b>1.321</b> | <b>67.474</b> | <b>1.028</b> | <b>1.909</b> | <b>2</b>    |

Montant = en euros

## Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale

La fraude en matière sociale en Belgique représente un phénomène d'une ampleur inquiétante. Non seulement ces pratiques frauduleuses mettent en péril le financement même du système de la sécurité sociale, mais elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation. Quant aux travailleurs occupés au noir, ils ne bénéficient bien souvent d'aucune protection.

Les principaux types de fraude sont:

- L'occupation de travailleurs non déclarés (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, pré-pensionnés, travailleurs malades à charge des mutualités qui continuent à travailler, ou bénéficiaires d'une couverture sociale à un autre titre tels que ceux qui bénéficient 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.

|      |        |
|------|--------|
| 2012 | 14.200 |
| 2013 | 14.195 |
| 2014 | 13.549 |



## 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

C'est en 1971, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 30 juin 1971 que notre division s'est vue attribuer la compétence d'infliger une amende administrative aux employeurs qui commettent une infraction à certaines lois sociales. Le législateur est intervenu en vue de mettre en place un régime de sanctions de substitution aux sanctions pénales sensu stricto que l'on retrouvait dans la plupart des lois sociales. En effet, la poursuite des infractions à la législation du travail était à l'époque fréquemment abandonnée parce que l'action répressive était jugée trop lourde dans ses effets eu égard au dommage social que l'on entendait exactement réparer.

Depuis la loi du 30 juin 1971, les infractions à la plupart des lois sociales étaient donc susceptibles d'être réprimées soit par une sanction pénale sensu stricto soit par une amende administrative.

Depuis 1 juillet 2011, le Code Pénal Social (CPS) est entré en vigueur et la loi du 1971 a été abrogée. Le code pénal social compulse dans un texte unique un ensemble cohérent de normes visant à régler les procédures de contrôle et de sanction des infractions au droit social.

Le Code pénal social est la pierre angulaire dans la lutte contre la fraude sociale. Par rapport aux infractions visées par l'actuelle loi du 30 juin 1971, il y aura un supplément de 31% d'infractions (principalement sécurité sociale) sanctionnées par une amende administrative.

Les infractions ont été regroupées par matière et 4 niveaux de sanction sont prévus. Le premier niveau de sanction prévoit uniquement une amende administrative. De cette manière, un certain nombre d'infractions ont été retirées de la sphère pénale.

### **Procédure pour infliger une amende administrative**

La procédure démarre avec un (E)-procès-verbal, établi par un service d'inspection : police, CLS, IS (= SPF SS), ONEM,...

Sauf pour les infractions sanctionnées par une sanction de niveau 1, la direction des amendes administratives entre en jeu lorsque l'auditeur du travail compétent pour poursuivre pénalement les infractions constatées par les différents services d'inspection sociale renonce aux poursuites pénales. Il le fait pour diverses raisons, souvent par inopportunité estimant que l'amende administrative est plus adéquate pour sanctionner le comportement en cause ou pour d'autres motifs ou parce qu'il ne pourra faire aboutir la procédure pénale dans un délai raisonnable.

Donc, une fois que l'auditeur avise la direction des amendes administratives de sa renonciation à poursuivre pénalement, la procédure débute. Le contrevenant est invité, par lettre recommandée, à présenter ses moyens de défense. Il/elle peut présenter ses moyens de défense dans un délai de trente jours, soit par écrit (aussi par e-mail) soit oralement (auprès de la direction des amendes administratives ou auprès du service d'inspection le plus proche du domicile).

Une fois ce délai expiré, le gestionnaire du dossier examinera l'ensemble de celui-ci à charge et à décharge. Il examinera notamment si le contrôle ayant donné lieu au PV a été réalisé en toute légalité, par exemple dans le respect des règles concernant l'accès aux espaces habités et si les règles de procédure ont été respectées. On vérifiera également si les infractions commises sont correctement constatées sur le plan juridique.

Tout ceci sera effectué à la lumière du PV proprement dit mais également de l'enquête complémentaire effectuée par l'inspection à la demande de l'auditeur du travail et des moyens de défense introduits par l'employeur.

Une proposition de décision est alors présentée par le gestionnaire de dossier au chef de service, soit une amende administrative dont le montant dépendra de l'admission ou non de circonstances atténuantes et d'un éventuel sursis soit un classement sans suite.

La décision infligeant une amende administrative est notifiée à l'employeur par lettre recommandée. Le contrevenant dispose d'un recours devant le tribunal du travail dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision. En cas de recours, les juristes et criminologues du service élaborent eux-mêmes les conclusions en réponse à la requête de l'employeur. Un avocat est désigné en vue de déposer ces conclusions et de représenter le service devant le tribunal.

### Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études

| Nombre total<br>de PV dressés par les districts (2014) |             |             |
|--|-------------|-------------|
| Aalst  | 94          | 2,69%       |
| Antwerpen  | 230         | 6,58%       |
| Arlon  | 61          | 1,74%       |
| Brugge   | 271         | 7,75%       |
| Bruxelles/Brussel                                      | 475         | 13,59%      |
| Charleroi  | 182         | 5,21%       |
| Gent   | 316         | 9,04%       |
| Halle-Vilvoorde  | 188         | 5,38%       |
| Limbourg   | 237         | 6,78%       |
| Kortrijk   | 54          | 1,54%       |
| Leuven   | 54          | 1,54%       |
| Liège  | 247         | 7,07%       |
| Mechelen   | 69          | 1,97%       |
| Mons   | 98          | 2,80%       |
| Namur  | 108         | 3,09%       |
| Nivelles   | 189         | 5,41%       |
| Roeselare  | 24          | 0,69%       |
| Sint-Niklaas   | 165         | 4,72%       |
| Tournai  | 53          | 1,52%       |
| Turnhout   | 76          | 2,17%       |
| Verviers   | 64          | 1,83%       |
| Direction du transport                                 | 37          | 1,06%       |
| Covron   | 204         | 5,84%       |
| <b>Total</b>   | <b>3496</b> | <b>100%</b> |

### Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées

Il convient de noter que le service d'études reçoit non seulement les procès-verbaux dressés par le CLS mais également ceux dressés par les autres services d'inspection 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.

|              | Infractions constatées | Poursuite pénale ou transaction | En traitement auprès de l'Auditeur du travail | Amende administrative | Classement sans suite | En traitement auprès de la Direction des amendes administratives | Traité par la Direction des Amendes administratives |
|--------------|------------------------|---------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|--|---|
| 2012         | 6.163                  | 1.595                           | 494   | 1.932                 | 882                   | 1.268  | 4.082   |
| 2013         | 7.364                  | 1.857                           | 1.541   | 750                   | 298                   | 2.920  | 3.968   |
| 2014         | 6.941                  | 1.407                           | 1.429   | 1.830                 | 638                   | 1.640  | 4.108   |
| <b>Total</b> | <b>20.468</b>          | <b>4.859</b>                    | <b>3.464</b>                                  | <b>4.512</b>          | <b>1.818</b>          | <b>5.828</b>   | <b>12.158</b>                                       |

Les infractions constatées par le service du Contrôle des lois sociales représentent une part importante du nombre total des infractions communiquées au service d'études.

# Annexe : Le Contrôle des lois sociales en chiffres

## Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs

| Matière                                       | 01           | 02         | 04          | 06         | Total        |
|---|--------------|------------|-------------|------------|--------------|
| Intérim, sportif, chèques services            | 561          | 5          | 13          | 1          | 580          |
| Contrat d'apprentissage                       | 3            |            |             |            | 3            |
| Contrats de travail                           | 126          | 9          | 2           |            | 137          |
| Contrat étudiant                              | 9            |            |             |            | 9            |
| Ag05  | 12           |            |             |            | 12           |
| Avantages non récurrents                      | 2            |            |             | 1          | 3            |
| Protection de la rémunération                 | 3949         | 7          | 2           |            | 3958         |
| Jours fériés                                  | 154          |            |             |            | 154          |
| Fonds social du diamant                       | 27           |            |             |            | 27           |
| Loi sur le travail                            | 937          | 20         | 4           |            | 961          |
| Travail à temps partiel                       | 515          | 10         |             |            | 525          |
| Lois sur travaux de construction              | 30           | 1          |             |            | 31           |
| Enregistrement Contrôle chantier              | 201          |            | 2           |            | 203          |
| Traite des Etres humains                      | 43           |            |             |            | 43           |
| Règlement de travail                          | 1126         | 35         | 10          | 238        | 1409         |
| Main d'œuvre étrangère                        | 1609         | 25         | 11          |            | 1645         |
| Transport règlement CEE                       | 849          | 49         |             |            | 898          |
| Délocalisation transport                      | 29           |            |             |            | 29           |
| Travail portuaire                             | 3            |            |             |            | 3            |
| Egalite de traitement discrimination          | 20           | 1          |             |            | 21           |
| Pension extra-légale                          | 125          | 1          |             |            | 126          |
| Organisation de l'économie (conseil + comite) | 950          | 12         |             |            | 962          |
| Lois sur les conventions collectives et CP    | 292          | 9          | 1380        |            | 1681         |
| CCT conclues au sein du c.n.t.                | 66           | 3          | 15          | 1          | 85           |
| CCT conclues au sein d'une CP                 | 5761         | 12         | 7           | 2          | 5782         |
| Autres  | 48           |            |             |            | 48           |
| Documents sociaux                             | 12579        | 35         | 5           |            | 12619        |
| Inspection du travail                         | 58           | 3          |             |            | 61           |
| Prépension de retraite                        | 2            | 1          |             |            | 3            |
| Stagiaires                                    | 1            |            |             |            | 1            |
| Interruption de carrière                      | 8            |            |             |            | 8            |
| Conge-éducation                               | 5            |            |             |            | 5            |
| <b>Total</b>                                  | <b>30100</b> | <b>238</b> | <b>1451</b> | <b>243</b> | <b>32032</b> |

**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        |
|---|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|------------|--------------|
| <b>Matière</b>                                |              |          |          |          |          |          |          |          |          |            |            |              |
| Intérim, sportif, chèques services            | 66           | 0        |          | 0        | 0        | 0        | 0        |          |          | 7          | 8          | 81           |
| Contrat d'apprentissage                       | 2            |          |          | 0        |          |          |          |          |          |            |            | 2            |
| Contrats de travail                           | 97           | 0        |          | 0        | 0        | 0        | 0        |          | 0        | 3          | 1          | 101          |
| Contrat étudiant                              | 2            |          |          | 0        | 0        | 0        | 0        |          |          |            |            | 2            |
| Ag05  | 2            |          |          | 0        | 0        | 0        | 0        |          |          |            |            | 2            |
| Avantages non récurrents                      | 1            | 0        |          |          |          |          |          |          |          | 1          |            | 2            |
| Protection de la rémunération                 | 3.381        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 25         | 38         | 3.444        |
| Jours fériés                                  | 60           | 0        |          | 0        | 0        | 0        | 0        |          |          | 2          |            | 62           |
| Fonds social du diamant                       |              |          | 0        |          |          |          |          |          |          |            |            | 0            |
| Loi sur le travail                            | 452          | 0        |          | 0        | 0        | 0        | 0        |          |          | 92         | 22         | 566          |
| Travail à temps partiel                       | 65           | 0        |          | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 13         | 7          | 85           |
| Lois sur travaux de construction              | 1            |          |          | 0        | 0        |          | 0        |          |          | 2          | 4          | 7            |
| Enregistrement Contrôle chantier              | 1            |          |          | 0        | 0        | 0        | 0        |          |          |            | 1          | 2            |
| Traite des Etres humains                      | 1            | 0        |          | 0        | 0        |          | 0        |          |          | 2          | 2          | 5            |
| Règlement de travail                          | 103          | 0        |          | 0        | 0        | 0        | 0        |          |          | 4          | 6          | 113          |
| Main d'œuvre étrangère                        | 22           | 0        |          | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 29         | 21         | 72           |
| Transport règlement CEE                       | 9            |          |          | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |          |            | 1          | 10           |
| Délocalisation transport                      | 2            | 0        |          | 0        | 0        | 0        |          | 0        |          |            |            | 2            |
| Travail portuaire                             |              |          |          |          | 0        |          |          | 0        |          |            |            | 0            |
| Egalite de traitement discrimination          | 11           |          |          | 0        | 0        |          |          |          |          |            | 2          | 13           |
| Pension extra-légale                          |              |          | 0        |          |          |          |          |          |          |            | 1          | 1            |
| Organisation de l'économie (conseil + comite) | 33           | 0        |          |          | 0        |          |          |          |          |            |            | 33           |
| Lois sur les conventions collectives et CP    | 108          | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |          |          | 9          | 9          | 126          |
| CCT conclues au sein du c.n.t.                | 43           | 0        |          | 0        | 0        | 0        |          |          |          |            | 2          | 45           |
| CCT conclues au sein d'une CP                 | 1.411        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 59         | 35         | 1.505        |
| Autres  | 39           | 0        |          |          | 0        |          | 0        |          |          |            | 5          | 44           |
| Documents sociaux                             | 568          | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        | 455        | 251        | 1.274        |
| Inspection du travail                         |              | 0        |          | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |          | 1          | 1          | 2            |
| Prépension de retraite                        | 1            |          |          | 0        |          |          |          |          |          |            |            | 1            |
| Stagiaires                                    |              |          |          |          |          |          | 0        |          |          |            |            | 0            |
| Interruption de carrière                      | 3            |          |          |          |          | 0        |          |          |          |            |            | 3            |
| Conge-éducation                               | 4            |          |          |          |          |          | 0        |          |          |            |            | 4            |
| <b>Total</b>                                  | <b>6.488</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>704</b> | <b>417</b> | <b>7.609</b> |

### 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

|   | 00-01      | 10-11-20   | 30-32      | 40-41        | 50-59         | 70-79      | 80           | 81           | 90        | 95       | 99       | Total         |
|---|------------|------------|------------|--------------|---------------|------------|--------------|--------------|-----------|----------|----------|---------------|
| <b>Matière</b>                                |            |            |            |              |               |            |              |              |           |          |          |               |
| Intérim, sportif, chèques services            | 1          | 19         |            | 31           | 360           | 43         | 40           | 3            |           | 0        | 2        | 499           |
| Contrat d'apprentissage                       | 0          |            |            | 1            |               |            |              |              |           |          |          | 1             |
| Contrats de travail                           | 3          | 11         |            | 8            | 9             | 3          | 1            |              | 1         | 0        | 0        | 36            |
| Contrat étudiant                              | 0          |            |            | 2            | 1             | 1          | 3            |              |           |          |          | 7             |
| Ag05  | 0          |            |            | 2            | 4             | 1          | 3            |              |           |          |          | 10            |
| Avantages non récurrents                      | 0          | 1          |            |              |               |            |              |              |           | 0        |          | 1             |
| Protection de la rémunération                 | 5          | 8          | 5          | 309          | 152           | 31         | 1            | 1            | 2         | 0        | 0        | 514           |
| Jours fériés                                  | 0          | 1          |            | 6            | 44            | 40         | 1            |              |           | 0        |          | 92            |
| Fonds social du diamant                       |            |            | 27         |              |               |            |              |              |           |          |          | 27            |
| Loi sur le travail                            | 7          | 30         |            | 60           | 244           | 47         | 7            |              |           | 0        | 0        | 395           |
| Travail à temps partiel                       | 0          | 20         |            | 84           | 168           | 32         | 125          | 10           | 1         | 0        | 0        | 440           |
| Lois sur travaux de construction              | 0          |            |            | 1            | 16            |            | 7            |              |           | 0        | 0        | 24            |
| Enregistrement Contrôle chantier              | 0          |            |            | 2            | 131           | 4          | 64           |              |           |          | 0        | 201           |
| Traite des Etres humains                      | 0          | 1          |            | 5            | 1             |            | 31           |              |           | 0        | 0        | 38            |
| Règlement de travail                          | 23         | 515        |            | 33           | 690           | 14         | 21           |              |           | 0        | 0        | 1.296         |
| Main d'œuvre étrangère                        | 1          | 26         |            | 126          | 372           | 150        | 862          | 35           | 1         | 0        | 0        | 1.573         |
| Transport règlement CEE                       | 0          |            |            | 9            | 116           | 9          | 10           | 744          |           |          | 0        | 888           |
| Délocalisation transport                      | 0          | 2          |            | 2            | 5             | 3          |              | 15           |           |          |          | 27            |
| Travail portuaire                             |            |            |            |              |               | 2          |              | 1            |           |          |          | 3             |
| Egalite de traitement discrimination          | 1          |            |            | 4            | 3             |            |              |              |           |          | 0        | 8             |
| Pension extra-légale                          |            |            | 124        |              |               |            |              |              |           |          | 1        | 125           |
| Organisation de l'économie (conseil + comite) | 8          | 6          |            |              | 915           |            |              |              |           |          |          | 929           |
| Lois sur les conventions collectives et CP    | 56         | 72         | 15         | 7            | 1.388         | 13         | 1            |              |           | 0        | 3        | 1.555         |
| CCT conclues au sein du c.n.t.                | 3          | 14         |            | 3            | 15            | 5          |              |              |           |          | 0        | 40            |
| CCT conclues au sein d'une CP                 | 4          | 30         | 584        | 178          | 3.254         | 132        | 90           | 1            | 4         | 0        | 0        | 4.277         |
| Autres  | 0          | 1          |            |              | 2             |            | 1            |              |           |          | 0        | 4             |
| Documents sociaux                             | 6          | 25         | 3          | 917          | 2.575         | 415        | 7.090        | 300          | 12        | 1        | 1        | 11.345        |
| Inspection du travail                         |            | 4          |            | 41           | 4             | 2          | 7            | 1            |           | 0        | 0        | 59            |
| Prépension de retraite                        | 1          |            |            | 1            |               |            |              |              |           |          |          | 2             |
| Stagiaires                                    |            |            |            |              |               |            | 1            |              |           |          |          | 1             |
| Interruption de carrière                      | 0          |            |            |              |               | 5          |              |              |           |          |          | 5             |
| Conge-éducation                               | 0          |            |            |              |               |            | 1            |              |           |          |          | 1             |
| <b>Total</b>                                  | <b>119</b> | <b>786</b> | <b>758</b> | <b>1.832</b> | <b>10.471</b> | <b>950</b> | <b>8.367</b> | <b>1.111</b> | <b>21</b> | <b>1</b> | <b>7</b> | <b>24.423</b> |

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les plaintes et "autres enquêtes" ont fusionnés sous le même code "contrôle"

### Légende du tableau

|   |   |
|---|---|
| 00 – 01 Travailleurs et organisations de travailleurs | 50 – 59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale |
| 10 – 11 Employeurs et organisations d'employeurs      | 70 – 79 Autres services publics                     |
| 20 Secrétariat social                                 | 80 Cellule d'arrondissement                         |
| 30 – 32 Fonds de sécurité d'existence                 | 95 Anonyme  |
| 40 – 41 Pouvoir judiciaire                            | 99 Autres   |

## Nombre des enquêtes par secteur d'activité

| Secteurs  | Nbre Dossiers |
|---|---------------|
| Culture et production animale, chasse et services annexes                                       | 637           |
| Sylviculture et exploitation forestière   | 26            |
| Pêche et aquaculture  | 8             |
| Autres industries extractives   | 21            |
| Services de soutien aux industries extractives  | 1             |
| Industries alimentaires   | 829           |
| Fabrication de boissons   | 22            |
| Fabrication de produits à base de tabac   | 3             |
| Fabrication de textiles   | 59            |
| Industrie de l'habillement  | 22            |
| Industrie du cuir et de la chaussure  | 8             |
| Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles;       | 77            |
| Industrie du papier et du carton  | 31            |
| Imprimerie et reproduction d'enregistrements  | 75            |
| Cokéfaction et raffinage  | 1             |
| Industrie chimique  | 74            |
| Industrie pharmaceutique  | 13            |
| Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique   | 83            |
| Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques  | 179           |
| Métallurgie   | 48            |
| Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements              | 544           |
| Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques                                | 24            |
| Fabrication d'équipements électriques   | 69            |
| Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.   | 132           |
| Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques          | 49            |
| Fabrication d'autres matériels de transport   | 11            |
| Fabrication de meubles  | 101           |
| Autres industries manufacturières   | 43            |
| Réparation et installation de machines et d'équipements   | 131           |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné                | 30            |
| Captage, traitement et distribution d'eau   | 7             |
| Collecte et traitement des eaux usées   | 18            |
| Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération                                   | 137           |
| Dépollution et autres services de gestion des déchets   | 8             |
| Construction de bâtiments; promotion immobilière  | 2455          |
| Génie civil   | 484           |
| Travaux de construction spécialisés   | 4757          |
| Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles              | 651           |
| Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles                     | 1486          |
| Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles                   | 2894          |
| Transports terrestres et transport par conduites  | 2061          |
| Transports par eau  | 26            |
| Transports aériens  | 18            |
| Entreposage et services auxiliaires des transports  | 201           |
| Activités de poste et de courrier   | 205           |
| Hébergement   | 341           |
| Restauration  | 5381          |
| Édition   | 37            |
| Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement | 46            |
| Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision                              | 8             |
| Télécommunications  | 56            |
| Programmation, conseil et autres activités informatiques  | 154           |
| Services d'information  | 27            |
| Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite                        | 102           |



|   |              |
|---|--------------|
| Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires | 14           |
| Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance                                       | 120          |
| Activités immobilières  | 265          |
| Activités juridiques et comptables  | 128          |
| Activités des sièges sociaux; conseil de gestion  | 170          |
| Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques            | 201          |
| Recherche-développement scientifique  | 26           |
| Publicité et études de marché   | 107          |
| Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques  | 50           |
| Activités vétérinaires  | 10           |
| Activités de location et location-bail  | 156          |
| Activités liées à l'emploi  | 1376         |
| Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes        | 59           |
| Enquêtes et sécurité  | 99           |
| Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager   | 1246         |
| Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises                  | 265          |
| Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire                                  | 126          |
| Enseignement  | 235          |
| Activités pour la santé humaine   | 320          |
| Activités médico-sociales et sociales avec hébergement  | 318          |
| Action sociale sans hébergement   | 334          |
| Activités créatives, artistiques et de spectacle  | 121          |
| Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles                                   | 34           |
| Organisation de jeux de hasard et d'argent  | 36           |
| Activités sportives, récréatives et de loisirs  | 295          |
| Activités des organisations associatives  | 224          |
| Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques                                    | 28           |
| Autres services personnels  | 652          |
| Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique                               | 37           |
| Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour us        | 30           |
| Activités des organisations et organismes extraterritoriaux                                       | 38           |
| <b>Total</b>  | <b>32032</b> |

## Détails des constatations par matière et suites réservées

|  | 01   | 02   | 03   | 04   | 05   | 06  | 07  | 08 | 09  | 10  | Total |
|--|------|------|------|------|------|-----|-----|----|-----|-----|-------|
| <b>Lois</b>  |      |      |      |      |      |     |     |    |     |     |       |
| Travail temporaire, <i>intérimaire</i> et mise à disposition | 104  | 89   | 54   | 664  | 192  | 1   | 26  | 2  | 12  | 19  | 1163  |
| Titres-services  | 4    | 5    | 1    | 31   | 16   | 1   | 4   | 1  | 1   | 1   | 65    |
| Contrat d'apprentissage                                      |      | 5    |      | 8    | 3    |     |     |    |     |     | 16    |
| Contrats de travail  | 25   | 143  | 13   | 77   | 107  | 7   | 11  | 6  | 9   | 34  | 432   |
| Contrat <i>étudiant</i>                                      | 16   | 14   | 23   | 21   | 3    | 1   |     |    | 7   | 4   | 89    |
| Ag05   |      |      | 2    | 7    | 21   |     | 13  |    | 21  | 1   | 65    |
| Contrat d'apprentissage industriel                           |      |      |      | 1    |      |     |     |    |     |     | 1     |
| Avantages non <i>récurrents</i>                              |      | 2    |      | 1    |      |     |     |    |     |     | 3     |
| Protection de la <i>rémunération</i>                         | 1291 | 3800 | 969  | 1619 | 1528 | 308 | 203 | 90 | 18  | 54  | 9880  |
| Jours <i>féries</i>  | 117  | 1124 | 70   | 670  | 77   | 5   | 9   | 20 |     | 17  | 2109  |
| SECURITE D'EXISTENCE (voir ED0206)                           |      | 4    |      | 1    | 5    |     | 1   |    | 4   |     | 15    |
| Fonds social du diamant                                      |      | 30   | 1    |      |      |     |     | 8  |     |     | 39    |
| FRAIS DE DEPLACEMENT (en l'absence CCT)                      |      |      |      | 2    |      |     |     |    |     |     | 2     |
| Loi sur le travail   | 78   | 65   | 19   | 189  | 166  | 8   | 20  | 2  |     | 25  | 572   |
| Travail des enfants  | 6    |      | 12   | 3    | 5    |     |     |    |     |     | 26    |
| Interdiction d'effectuer un travail                          | 2    |      | 1    | 2    |      |     |     |    |     |     | 5     |
| Repos du dimanche  | 36   | 36   | 17   | 25   | 21   |     | 3   |    |     | 7   | 145   |
| Durée du travail   | 259  | 711  | 102  | 409  | 234  | 9   | 68  | 8  | 2   | 30  | 1832  |
| Travail des jeunes travailleurs                              | 6    |      |      |      |      |     |     |    |     | 1   | 7     |
| Travail de nuit  | 9    | 7    | 4    | 4    | 3    |     |     |    |     | 3   | 30    |
| Protection de la <i>maternité</i>                            |      |      |      |      | 2    |     |     |    |     |     | 2     |
| Nouveaux <i>régimes</i> de travail                           | 1    | 7    |      | 6    | 1    |     |     |    |     | 2   | 17    |
| Travail à temps partiel                                      | 1215 | 579  | 1028 | 951  | 226  | 25  | 20  | 1  | 484 | 185 | 4714  |
| Travaux de construction                                      | 17   | 1    | 11   | 23   | 53   |     | 3   |    | 1   |     | 109   |
| Durée du travail dans la construction (ar213)                | 4    |      | 1    | 11   | 1    |     | 1   |    |     | 2   | 20    |
| Demande d'avis de la commission d'enregistrement             |      | 3    |      | 4    | 3    |     |     |    | 1   |     | 11    |
| 30ter  | 2    | 304  |      | 358  | 145  |     | 7   | 8  | 240 | 5   | 1069  |
| Traite des <i>êtres</i> humains                              |      |      |      | 18   | 18   | 2   | 2   |    | 4   |     | 44    |
| Règlement de travail   | 2507 | 5504 | 788  | 883  | 491  | 80  | 55  | 42 | 11  | 102 | 10463 |
| Cg00   | 20   | 6    | 262  | 322  | 158  | 9   | 15  |    | 142 | 5   | 939   |
| Main d' <i>œuvre étrangère</i>                               | 2    | 2    | 28   | 18   | 9    | 3   | 1   |    | 22  | 1   | 86    |
| Limosa   | 147  | 90   | 80   | 1022 | 225  | 4   | 34  | 1  | 90  | 4   | 1697  |
| Main d' <i>œuvre étrangère</i> (carte profess)               | 1    | 8    | 10   | 57   | 32   |     | 22  |    | 35  | 2   | 167   |
| Taxis  |      | 1    |      | 7    | 1    | 1   |     |    |     |     | 10    |
| Reglement cee 3820/85  | 23   | 6    |      | 428  | 324  | 3   | 16  |    | 24  | 6   | 830   |
| Règlement cee 3821/85  | 41   | 3    | 9    | 62   | 78   | 3   | 58  |    | 15  | 1   | 270   |
| Cobis  |      |      | 1    | 23   | 16   |     |     |    | 7   |     | 47    |
| Travail portuaire  | 2    |      | 5    | 1    | 1    |     |     |    |     |     | 9     |
| Egalite de traitement (h/f)                                  |      |      |      |      | 6    | 1   |     |    |     |     | 7     |
| Lutte contre la discrimination                               | 2    |      |      | 6    | 13   |     |     |    |     |     | 21    |
| Pension extra-légale   |      | 82   | 4    | 3    | 36   | 2   |     | 20 | 2   | 4   | 153   |
| Sécurité sociale   |      | 5066 | 39   | 41   | 46   | 20  | 12  | 26 | 68  | 1   | 5319  |
| Organisation de l'économie (conseil + comite)                |      | 3    |      | 3    | 12   |     | 1   |    |     |     | 19    |
| Protection représentants travailleurs (1.1.97)               |      |      |      | 1    |      |     |     |    |     |     | 1     |
| Comité d'entreprise européen                                 |      |      |      | 1    |      |     |     |    |     |     | 1     |
| Eb04   | 398  | 31   |      | 786  | 139  |     |     | 94 |     | 1   | 1449  |
| Lois sur les conventions collectives et cp                   | 2    | 33   | 1    | 30   | 1538 | 17  | 106 | 6  | 1   | 146 | 1880  |

|                                |             |              |             |              |              |            |             |            |             |            |              |
|--------------------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|--------------|
| Cct conclues au sein du c.n.t. | 16          | 75           | 3           | 41           | 44           | 2          | 2           | 3          | 1           | 10         | <b>197</b>   |
| Cct conclues au sein d'une cp  | 338         | 6935         | 741         | 6041         | 1676         | 150        | 150         | 332        | 11          | 86         | <b>16460</b> |
| Documents sociaux              | 839         | 2105         | 2573        | 10396        | 2409         | 152        | 182         | 70         | 1031        | 75         | <b>19832</b> |
| Inspection du travail          | 6           | 2            | 828         | 6            | 102          | 18         |             | 1          | 8           | 4          | <b>975</b>   |
| Prépension de retraite         |             | 1            |             |              | 2            |            | 1           |            |             |            | <b>4</b>     |
| Stagiaires                     |             |              | 1           | 2            |              |            |             |            |             |            | <b>3</b>     |
| Premier emploi (plan Rosetta)  |             |              |             | 2            |              |            |             |            |             |            | <b>2</b>     |
| Interruption de carrière       | 1           | 2            |             | 4            | 2            |            |             |            |             | 2          | <b>11</b>    |
| Conge-éducation                |             | 4            |             |              | 3            |            | 1           |            |             |            | <b>8</b>     |
| Za                             | 1           | 83           |             |              | 11           | 2          | 3           |            | 114         | 3          | <b>217</b>   |
| Zb                             |             | 24           |             |              |              |            |             | 1          |             |            | <b>25</b>    |
| <b>Total</b>                   | <b>7538</b> | <b>26995</b> | <b>7701</b> | <b>25291</b> | <b>10204</b> | <b>834</b> | <b>1050</b> | <b>742</b> | <b>2386</b> | <b>843</b> | <b>83584</b> |

### Légende du tableau

- 01 = pas d'avertissement
- 02 = régularisation
- 03 = pro justitia
- 04 = pas d'irrégularité
- 05 = clôture favorable
- 06 = clôture défavorable
- 07 = transfert
- 08 = régularisation sans visite

## Détail des régularisations par matière

| Lois  | Regul         | Trav<br>régul  | Regul<br>non fin | Trav<br>Non fin | Regul<br>fin  | Trav<br>régul fin | Mnt Régul          |
|---|---------------|----------------|------------------|-----------------|---------------|-------------------|--------------------|
| Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition | 91            | 907            | 82               | 890             | 9             | 16                | 33.973             |
| Titres-services                                       | 6             | 80             | 5                | 22              | 1             | 58                | 1.878.963          |
| Contrat d'apprentissage                               | 5             | 5              | 5                | 5               | 0             | 0                 | 0                  |
| Contrats de travail                                   | 149           | 808            | 72               | 655             | 77            | 152               | 113.323            |
| Contrat étudiant                                      | 14            | 83             | 14               | 83              | 0             | 0                 | 0                  |
| Ag05  | 0             | 0              | 0                | 0               | 0             | 0                 | 0                  |
| Avantages non récurrents                              | 2             | 3              | 1                | 2               | 1             | 1                 | 1.513              |
| Protection de la rémunération                         | 3.890         | 18.518         | 1.493            | 12.299          | 2.397         | 6.196             | 10.686.696         |
| Jours fériés  | 1.144         | 10.635         | 42               | 2.077           | 1.102         | 8.558             | 1.588.554          |
| SECURITE D'EXISTENCE (voir ED0206)                    | 4             | 8              | 0                | 0               | 4             | 8                 | 18.935             |
| Fonds social du diamant                               | 38            | 558            | 2                | 558             | 36            | 0                 | 41.824             |
| Loi sur le travail                                    | 67            | 569            | 27               | 224             | 40            | 345               | 109.938            |
| Repos du dimanche                                     | 36            | 229            | 10               | 10              | 26            | 219               | 223.899            |
| durée du travail                                      | 719           | 13.928         | 58               | 3.737           | 661           | 10.190            | 9.434.749          |
| Travail de nuit                                       | 7             | 10             | 2                | 0               | 5             | 10                | 3.189              |
| Nouveaux régimes de travail                           | 7             | 80             | 7                | 80              | 0             | 0                 | 0                  |
| Travail à temps partiel                               | 580           | 1.321          | 557              | 1.172           | 23            | 119               | 67.474             |
| Travaux de construction                               | 1             | 3              | 1                | 3               | 0             | 0                 | 0                  |
| Demande d'avis de la commission d'enregistrement      | 3             | 2              | 0                | 0               | 3             | 2                 | 52.740             |
| 30ter   | 312           | 1.363          | 58               | 976             | 254           | 382               | 4.492.226          |
| Traite des êtres humains                              | 0             | 0              | 0                | 0               | 0             | 0                 | 0                  |
| Règlement de travail                                  | 5.546         | 35.920         | 5.542            | 35.822          | 4             | 97                | 401                |
| Cg00  | 6             | 38             | 6                | 9               | 0             | 0                 | 0                  |
| Main d'œuvre étrangère                                | 2             | 3              | 2                | 2               | 0             | 0                 | 0                  |
| Limosa  | 91            | 195            | 90               | 190             | 1             | 1                 | 415                |
| Main d'œuvre étrangère (carte profess)                | 8             | 5              | 8                | 5               | 0             | 0                 | 0                  |
| Taxis   | 1             | 1              | 1                | 1               | 0             | 0                 | 0                  |
| Règlement Cee 3820/85                                 | 6             | 45             | 6                | 45              | 0             | 0                 | 0                  |
| Règlement Cee 3821/85                                 | 3             | 10             | 3                | 10              | 0             | 0                 | 0                  |
| Cobis   | 0             | 12             | 0                | 0               | 0             | 0                 | 0                  |
| Pension extra-légale                                  | 102           | 363            | 23               | 65              | 79            | 298               | 211.890            |
| Sécurité sociale                                      | 5.092         | 37.434         | 53               | 5.187           | 5.039         | 32.229            | 46.027.329         |
| Organisation de l'économie (conseil + comite)         | 3             | 270            | 3                | 270             | 0             | 0                 | 0                  |
| Eb04  | 125           | 0              | 125              | 0               | 0             | 0                 | 0                  |
| Lois sur les conventions collectives et cp            | 39            | 55             | 37               | 49              | 2             | 6                 | 844                |
| Cct conclues au sein du c.n.t.                        | 78            | 1.117          | 13               | 7               | 65            | 1.110             | 345.188            |
| Cct conclues au sein d'une cp                         | 7.267         | 56.658         | 380              | 15.364          | 6.887         | 41.294            | 24.756.234         |
| Documents sociaux                                     | 2.175         | 10.083         | 2.135            | 9.920           | 40            | 85                | 207.443            |
| Inspection du travail                                 | 3             | 0              | 3                | 0               | 0             | 0                 | 0                  |
| Prépension de retraite                                | 1             | 1              | 1                | 1               | 0             | 0                 | 0                  |
| Interruption de carrière                              | 2             | 1              | 2                | 1               | 0             | 0                 | 0                  |
| Conge-éducation                                       | 4             | 4              | 2                | 2               | 2             | 2                 | 62                 |
| Za  | 83            | 949            | 14               | 16              | 69            | 893               | 7.696.097          |
| Zb  | 25            | 33             | 25               | 33              | 0             | 0                 | 0                  |
| <b>Total</b>  | <b>27.737</b> | <b>192.307</b> | <b>10.910</b>    | <b>89.792</b>   | <b>16.827</b> | <b>102.271</b>    | <b>107.993.899</b> |

### Détail des visites

| Type Visite             | Entreprise   | Secrétariat social | Autres       | Total        |
|-------------------------|--------------|--------------------|--------------|--------------|
|                         | Nbr vis      | Nbr vis            | Nbr vis      | Nbr vis      |
| Contrôle imposé         | 22441        | 1496               | 7189         | <b>31126</b> |
| Contrôle ordinaire      | 8340         | 207                | 5582         | <b>14129</b> |
| Visite de renseignement | 699          | 90                 | 571          | <b>1360</b>  |
| Visite infructueuse     | 2178         | 3                  | 158          | <b>2339</b>  |
| <b>Total</b>            | <b>33658</b> | <b>1796</b>        | <b>13500</b> | <b>48954</b> |

## Détail des contrôles systématiques par matière et origine

|                                  | 00-01             | 10-11-20 | 40-41    | 50-59      | 70-79     | 80          | 81        | 90-95     | 99       | Total       |
|----------------------------------|-------------------|----------|----------|------------|-----------|-------------|-----------|-----------|----------|-------------|
|                                  | Nombre de visites |          |          |            |           |             |           |           |          |             |
| Ag05                             |                   |          |          |            |           |             |           | 1         |          | 1           |
| Protection de la rémunération    | 4                 |          |          | 1          |           |             |           |           |          | 5           |
| Loi sur le travail               |                   |          |          | 6          | 1         |             |           | 1         |          | 8           |
| Travail à temps partiel          |                   |          |          |            |           | 1           |           |           |          | 1           |
| Lois sur travaux de construction |                   |          |          | 2          |           |             |           |           |          | 2           |
| Enregistrement contrôle chantier |                   |          |          | 6          |           | 6           |           |           |          | 12          |
| Règlement de travail             |                   |          |          | 1          |           |             |           |           |          | 1           |
| Main d'œuvre étrangère           |                   | 2        |          | 18         |           | 88          |           | 1         |          | 109         |
| Transport règlement Cee          |                   |          |          | 3          |           | 2           | 53        |           |          | 58          |
| Cct conclues au sein d'une cp    | 1                 |          |          | 7          |           |             |           |           |          | 8           |
| Autres                           |                   |          |          |            |           | 1           |           |           |          | 1           |
| Documents sociaux                | 1                 | 2        | 3        | 786        | 35        | 1485        | 26        | 14        | 9        | 2361        |
| <b>Total</b>                     | <b>6</b>          | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>830</b> | <b>36</b> | <b>1583</b> | <b>79</b> | <b>17</b> | <b>9</b> | <b>2567</b> |

### 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

## Visites d'assistance par matière

|   | 00-01              | 10-11-20  | 30-32     | 40-41      | 50-59       | 70-79     | 80          | 81        | 95         | 99         | Total       |
|---|--------------------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|------------|-------------|
| <b>Matière</b>                                | <b>Nbrevisites</b> |           |           |            |             |           |             |           |            |            |             |
| Intérim, sportif, chèques services            | 9                  |           |           | 5          | 28          | 8         | 3           |           | 1          | 1          | 55          |
| Contrats de travail                           | 10                 |           |           |            |             |           |             |           |            |            | 10          |
| Contrat étudiant                              | 2                  |           |           |            | 1           |           |             |           |            |            | 3           |
| Avantages non récurrents                      | 1                  |           |           |            |             |           |             |           |            |            | 1           |
| Protection de la rémunération                 | 564                | 2         | 1         | 23         | 27          |           |             |           | 3          | 15         | 635         |
| Jours fériés                                  | 5                  |           |           |            | 4           | 4         |             |           |            |            | 13          |
| Loi sur le travail                            | 156                | 3         |           | 12         | 225         | 20        | 2           |           | 81         | 17         | 516         |
| Travail à temps partiel                       | 16                 |           |           | 8          | 44          | 8         | 6           | 2         | 8          | 2          | 94          |
| Lois sur travaux de construction              |                    |           |           | 1          | 21          |           |             |           |            |            | 22          |
| Enregistrement contrôle chantier              |                    |           |           |            | 23          |           | 28          |           | 1          |            | 52          |
| Traite des êtres humains                      | 2                  |           |           | 5          | 1           |           | 1           |           |            |            | 9           |
| Règlement de travail                          | 28                 | 24        |           | 6          | 54          |           |             |           |            | 1          | 113         |
| Main d'œuvre étrangère                        | 9                  | 11        |           | 55         | 107         | 9         | 268         | 2         | 41         | 4          | 506         |
| Transport règlement Cee                       |                    | 4         |           |            | 7           |           | 8           | 51        |            |            | 70          |
| Cobs  |                    | 2         |           |            | 2           |           |             | 3         |            |            | 7           |
| Travail portuaire                             |                    |           |           |            | 1           |           |             |           |            |            | 1           |
| Egalité de traitement discrimination          |                    |           |           |            | 1           |           |             |           |            |            | 1           |
| Pension extra-légale                          |                    |           | 3         |            |             |           |             |           |            |            | 3           |
| Organisation de l'économie (conseil + comite) |                    | 1         |           |            | 1           |           |             |           |            |            | 2           |
| Lois sur les conventions collectives et CP    | 28                 | 3         | 3         | 2          | 94          | 1         |             |           |            | 2          | 133         |
| Cct conclues au sein du c.n.t.                | 10                 |           |           |            | 1           |           |             |           |            | 2          | 13          |
| Cct conclues au sein d'une Cp                 | 180                | 1         | 31        | 12         | 453         | 10        | 15          |           | 11         | 20         | 733         |
| Documents sociaux                             | 163                | 5         |           | 224        | 1853        | 39        | 2359        | 25        | 320        | 142        | 5130        |
| Conge-éducation                               | 1                  |           |           |            |             |           |             |           |            |            | 1           |
| <b>Total</b>                                  | <b>1184</b>        | <b>56</b> | <b>38</b> | <b>353</b> | <b>2948</b> | <b>99</b> | <b>2690</b> | <b>83</b> | <b>466</b> | <b>206</b> | <b>8123</b> |