

SPF Emploi Travail et Concertation Sociale

Contrôle des Lois Sociales

Rapport d'activité 2009



Table des matières

Table des matières	3
Avant-propos	7
Introduction	9
Qui sommes-nous ?	9
Où sommes nous ?	10
La direction centrale	10
Les bureaux régionaux	11
PREMIERE PARTIE : Missions – Pouvoirs – Compétences Objectifs - Moyens	15
Chapitre 1 : Missions du service	15
1.1. Missions générales	15
1.1.1. Informer et conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de la réglementation du travail et des conventions collectives	15
1.1.2. Surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives	16
1.1.3. Informer les autorités à propos des déficiences de la réglementation et des abus qui ne sont pas, ou insuffisamment, combattus par la réglementation existante	17
1.2. Mission particulière : renforcement de la lutte contre la fraude sociale	17
Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service	20
2.1. Suites réservées aux pro justitia	28
2.1.1. Suites pénales et suites administratives	28
2.1.2. Responsabilité pénale des personnes morales	28
2.2. Entreprises à surveiller – Champ d'activité	29
Chapitre 3 : Compétences	31
3.1. Dispositions légales et réglementaires existantes	31
3.2. Nouvelles dispositions adoptées en 2009	31
Chapitre 4 : Moyens	40
4.1. Moyens financiers – années 2007 à 2009	40
4.2. Moyens techniques	40
4.2.1. Matériel	40
4.2.2. Portail de la sécurité sociale	41
4.2.3. e-Government	42
4.2.4. Développements informatiques	42
4.3. Formations en 2009	43
4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux	43
4.3.2. Formation permanente	43
4.3.3. Formation informatique	44
4.3.4. Participation à la Commission de filière de métiers « Emploi »	44
Chapitre 5 : Objectifs 2009	45
5.1. Objectifs globaux	45
5.1.1. Statistiques	45
5.1.2. Délais de traitement des dossiers	45
5.1.3. Lutte contre la fraude sociale	45
5.2. Objectifs spécifiques	46
5.2.1. Contacts avec les services d'inspection étrangers en vue d'améliorer les contrôles des travailleurs transfrontaliers.	46
5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative	48

DEUXIEME PARTIE : Activités spécifiques	53
Chapitre 1 : Les centres de coordination	53
Chapitre 2 : Le travail des enfants	55
Chapitre 3 : l'occupation des étudiants	58
Chapitre 4 : Le règlement de travail.....	59
Chapitre 5 : L'enregistrement des entrepreneurs	60
5.1. Définitions	60
5.2. Principe	60
5.3. Obligations de retenues et responsabilité solidaire	61
5.4. Commission d'enregistrement	62
5.5. Radiation de l'enregistrement.....	62
Chapitre 6 Transport de choses et de personnes	64
6.1. Cadre.....	64
6.1.1. Création des directions « transport » au sein du Contrôle des lois sociales.....	64
6.1.2. Mission	64
6.2. Plan d'action	65
6.3. Contrôles et résultats.....	67
6.3.1. Contrôles	67
6.3.2. La feuille d'identification transport.....	68
6.3.3. Nombre d'entreprises dans le secteur du transport	68
6.3.4. Résultats.....	69
Chapitre 7 La modernisation de la sécurité sociale	73
Chapitre 8 La lutte contre la traite des êtres humains	74
Chapitre 9 : Cellule organisation professionnelle	75
9.1. Considérations générales	75
9.1.1. Mission de la cellule Organisation professionnelle	75
A. Conseils d'entreprise	75
9.1.2. Contrôles préventifs.....	75
9.1.3. Contrôles sur plainte.....	76
9.1.4. Information et avis	76
9.2. Nombre de conseils d'entreprises	76
9.3. Contrôles et résultats.....	77
9.3.1. Nombres de contrôles effectués.....	77
9.3.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle	78
9.3.3. Nombre de visites.....	78
9.3.4. Aperçu des résultats des contrôles	79
9.4. Application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973	80
9.4.1. Considérations générales.....	80
9.4.2. L'information de base	81
9.4.3. L'information annuelle	84
9.4.4. L'information périodique	88
9.4.5. Information occasionnelle.....	91
9.4.6. Confidentialité et information du personnel.....	91
9.5. Mission du réviseur d'entreprise	92
9.6. Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise.....	94
9.7. Plaintes	94
9.8. Suivi des dossiers.....	97
9.9. Compétences complémentaires : Comité pour la Prévention et la Protection au travail	110

Chapitre 10 – Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)	113
10.1. COVRON	113
10.1.1. But du projet	113
10.1.2. Comment le projet a-t-il été réalisé et organisé ?	114
10.1.3. Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux problèmes rencontrés ?	114
10.1.4. L'impact de l'occupation à l'étranger	122
10.1.5. Activités de contrôle et analyse des résultats	122
10.1.6. Les chiffres Limosa pour 2009	124
10.1.7. Qu'en est-il des indépendants?	125
10.1.8. La réquisition d'interprètes	126
10.1.9. Application du manuel et de la feuille de résultats	126
10.2. Autres activités du réseau	126
10.3. Collaboration avec d'autres services	129
10.3.1. Services d'inspection étrangers	129
10.3.2. Collaboration avec les services d'inspection belges	130
10.4. Quelle plus value apporte le réseau ?	130
10.4.1. Knowhow	130
10.4.2. Résultats	130
10.4.3. Bilan final	130
TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes	135
Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle	135
Tableau 1 : Nature des enquêtes	135
Tableau 2 : Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes	136
Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières	137
Tableau 4 : Suites réservées aux constatations	138
Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale)	138
Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)	138
Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières	139
Tableau 8 : Détail des visites	140
Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière	140
Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la compétence du CLS	141
Nombre de dossiers et de plaintes dans ces matières	141
Résultats	141
Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS	142
Protection de la rémunération	142
Mnt PJ	142
Durée du travail	142
Conventions collectives de travail	143
Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	144
Tableau 1 : Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité	144
Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Documents sociaux	144
Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Main d'œuvre étrangère	145
Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Temps partiel	146
Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale	148
Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole	149
Dossiers traités en commun	149
Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales	150
Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études	150
Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées	150

Annexe 1 : Le Contrôle des lois sociales en chiffres	154
Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs	154
Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine	158
Nombre des enquêtes par secteur d'activité.....	160
Détails des constatations par matière et suites réservées.....	162
Détail des régularisations par matière.....	164
Détail des visites	165
Détail des contrôles systématiques par matière et origine	166



Avant-propos

Le Contrôle des lois sociales a pour mission essentielle la protection des droits individuels et collectifs des travailleurs, dans leurs conditions de travail essentielles que sont le droit à la rémunération et autres avantages financiers et le respect des conditions de travail légales, réglementaires ou conventionnelles (durée du travail, organisation du travail, jours fériés, application des conventions collectives du travail, élections sociales, fonctionnement des conseils d'entreprise, licenciement collectif, fermeture d'entreprises, discrimination, etc....). L'information, la prévention, la conciliation et, si nécessaire, la répression, sont les éléments qui caractérisent cette mission.

Cette mission essentielle s'inscrit également dans le cadre plus global de la sauvegarde de notre sécurité sociale ce qui explique ainsi le rôle actif que le Contrôle des lois sociales joue avec d'autres inspections en matière de lutte contre la fraude sociale.

Depuis quelques années, de nouveaux objectifs se sont ajoutés à nos missions fondamentales. Ceux-ci sont définis en étroite concertation avec le Service d'Information et de Recherche Sociale et le Collège de lutte contre la fraude sociale et fiscale. En 2009, notre service a fourni pleinement la contribution qui lui était dévolue.

En outre, au plan international, le Contrôle des lois sociales a poursuivi ses efforts avec les inspections du travail de certains pays européens pour assurer un échange d'informations et une collaboration efficace, notamment en matière de contrôle des travailleurs détachés dans le cadre de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation des services ; un accord a ainsi été conclu en août 2009 avec l'inspection du travail portugaise.

Ce rapport d'activité comprend trois parties :

- Première partie : missions, pouvoirs et compétences du Contrôle des lois sociales
- Deuxième partie : activités spécifiques
- Troisième partie : résultats chiffrés.

Je veux remercier celles et ceux qui contribuent à la réalisation de nos missions et à la bonne réputation du Contrôle des lois sociales auprès de ses clients, travailleurs, employeurs, autorités politiques ou autres administrations ou institutions avec lesquelles nous collaborons.

Michel Aseglio
Directeur général

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

www.emploi.belgique.be

Introduction

Qui sommes-nous ?

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

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

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

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

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

Le personnel de la Direction générale est réparti comme suit :

- Direction centrale

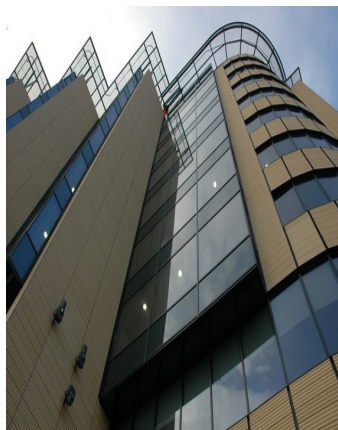
Fonction	Effectif		
	2007	2008	2009
Directeur général	1	1	1
Conseiller général	1	1	1
Inspecteurs sociaux	9	8	8
Contrôleurs sociaux	7	7	6
Personnel administratif	21	22	22

- Services extérieurs

Fonction	Effectif		
	2007	2008	2009
Inspecteurs sociaux-conseillers	9	8	9
Inspecteurs sociaux	40	43	43
Contrôleurs sociaux	254	255	255
Personnel administratif	98	94	91

Où sommes nous ?

La direction centrale



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

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

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



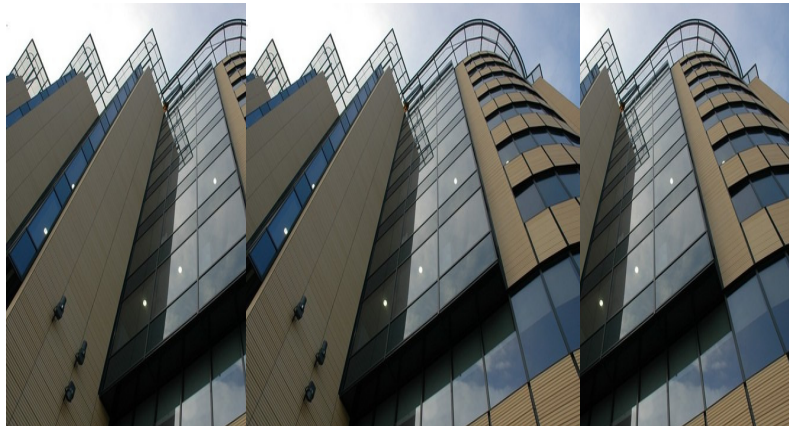
Les bureaux régionaux

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





Missions
Pouvoirs
Compétences
Objectifs
Moyens



Première partie

PREMIERE PARTIE :

Missions – Pouvoirs – Compétences

Objectifs - Moyens

Chapitre 1 : Missions du service

1.1. Missions générales

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

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

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

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

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

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

Permanences « visiteurs »

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

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

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

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

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

Demandes de renseignements par téléphone

En 2009, les bureaux régionaux ont également reçu, comme les années précédentes, de nombreuses demandes de renseignements par téléphone, soit pendant les permanences visiteurs où c'est, en principe, l'inspecteur ou le contrôleur social chargé de cette permanence qui répond à ces demandes téléphoniques, soit en dehors des permanences.

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

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

Visites de contrôle

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

Réponses aux e-mail

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

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

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

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

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

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

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

1.2. Mission particulière : renforcement de la lutte contre la fraude sociale

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

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

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

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

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

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

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

Le Bureau fédéral d'orientation est composé :

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

Le Bureau est notamment chargé :

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

Comité ministériel de lutte contre la fraude fiscale et sociale

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

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

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

Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale

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

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

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

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

Cellule d'arrondissement

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

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

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

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

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

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

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

Le plan stratégique du SIRS pour 2009 est développé dans la partie I, chapitre 5, objectifs 2009.

Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service

Les principaux pouvoirs et devoirs des inspecteurs et contrôleurs sociaux peuvent se résumer comme suit :

Pouvoirs d'investigation

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux, munis des pièces justificatives de leurs fonctions, peuvent notamment, dans l'exercice de leur mission :

- pénétrer librement, dans tous les lieux de travail, à toute heure du jour et de la nuit et sans avertissement préalable ;
- procéder à tout examen, contrôle et audition, recueillir toutes les informations qu'ils estiment utiles, notamment interroger toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire et exiger des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail la présentation de documents officiels d'identification ;
- se faire produire tout document qu'ils jugent nécessaire à l'accomplissement de leur mission, en prendre copie ou le saisir contre récépissé ;
- mettre sous scellés d'autres biens mobiliers en ce compris les biens mobiliers_immeubles par incorporation ou par destination.

Droit de communiquer et de rechercher des renseignements

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux peuvent communiquer les renseignements qu'ils ont recueillis à tous les fonctionnaires chargés de la surveillance d'autres législations. Ils peuvent de même obtenir de tous les services publics tout renseignement utile à la surveillance du respect des législations dont ils sont chargés, ainsi que la production de tout support d'information et de copies.

Ce droit d'échanger de telles informations entre fonctionnaires de contrôle des services d'inspection sociale ainsi qu'à l'égard des administrations chargées de compétences de contrôle, constitue un des piliers du protocole de collaboration entre les inspections. L'efficacité de leurs actions coordonnées repose en grande partie sur celui-ci.

Pouvoir d'appréciation

La loi du 16 novembre 1972 prévoit que les inspecteurs et contrôleurs sociaux ont le pouvoir de donner des avertissements, de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle ou de signaler les infractions au pouvoir judiciaire en dressant des procès-verbaux.

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux disposent donc d'un pouvoir d'appréciation qui leur permet de déterminer parmi les modes d'intervention prévus par la loi, celui qui sera le plus adapté pour arriver à faire cesser l'infraction compte tenu de la nature et de la gravité de celle-ci, des intérêts des travailleurs et des pouvoirs publics, de l'intention frauduleuse de l'employeur ou encore des objectifs de la Direction générale du CLS.

Le pouvoir d'appréciation ne peut s'exercer de façon arbitraire. Les limites dans lesquelles il doit être utilisé ont été précisées lors d'un séminaire en novembre 1994. L'usage de ce pouvoir est donc soumis à certaines règles et la Direction générale du CLS veille à ce que celles-ci soient appliquées de manière uniforme par l'ensemble des inspecteurs et contrôleurs sociaux du service.

La règle première est d'inviter l'employeur à régulariser la situation lorsque cela est possible. La régularisation s'impose en tout cas lorsqu'il s'agit du non-respect de réglementations relatives aux conditions pécuniaires (rémunérations dues, salaires minima, primes diverses).

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux ne donnent des avertissements que lorsqu'il s'agit d'infractions mineures et le plus souvent pour des infractions qui n'existent plus au moment du contrôle (exemples : rémunérations payées mais en dehors des délais fixés par la loi, règlement de travail non établi mais l'employeur n'occupe plus de personnel lors du contrôle, tenue incorrecte des documents sociaux mais travailleurs régulièrement déclarés à l'ONSS, etc.). Les inspecteurs et contrôleurs sociaux ont pour instruction de notifier les avertissements par écrit ou de consigner ceux-ci dans un procès-verbal d'audition.

Ce n'est que lorsque l'employeur ne s'est pas mis en règle après y avoir été formellement invité ou lorsqu'il s'agit d'infractions graves constituant une fraude manifeste qu'un pro justitia est établi (exemples : occupation de travailleurs non déclarés, occupation d'étrangers clandestins ou sans permis de travail).

La loi du 12 mars 1998 relative à l'amélioration de la procédure pénale au stade de l'information et de l'instruction, communément appelée « loi Franchimont », dispose que le procureur du Roi doit être informé de tous les actes destinés à rechercher les infractions. Selon l'interprétation de certains, cette disposition obligerait l'Inspection à communiquer à l'Auditorat du travail toutes les infractions qu'elle constate, y compris celles qui n'ont donné lieu qu'à avertissement et celles qui ont été régularisées (ce qui, en général, représente pour les deux hypothèses au total 78 à 80 % des infractions constatées).

L'Inspection a maintenu néanmoins sa position officielle d'avant l'entrée en vigueur de la loi Franchimont, à savoir que l'article 29 du Code d'instruction criminelle ne lui est pas applicable, pour autant que les constatations portent sur des matières relevant de sa compétence.

Contrairement aux dispositions de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, le législateur a voulu, dans la loi sur l'inspection du travail, mettre l'accent sur le rôle d'information et de prévention des inspecteurs. Leur tâche n'est pas d'informer systématiquement les instances judiciaires de toutes les infractions dont ils prennent connaissance, mais plutôt d'inciter les employeurs au respect de la législation, par un recours judicieux aux divers moyens dont ils disposent : l'avertissement, la mise en demeure et la fixation d'un délai de régularisation, et en dernière instance seulement, le pro justitia qui est destiné aux autorités judiciaires.

Sur les 34.609 irrégularités constatées en 2009, 22.940 (soit 62%) ont été régularisées. Seules 6.721 infractions (soit 18 %) ont donné lieu à un pro justitia. Au vu de ces chiffres, on constate que les inspecteurs et contrôleurs sociaux usent correctement de leur pouvoir d'appréciation en réglant avec efficacité un pourcentage important de situations sans recourir à la procédure pénale.

Autres pouvoirs

Les dispositions légales précitées ne constituent pas la seule source des moyens juridiques accordés aux inspecteurs et contrôleurs sociaux pour l'accomplissement de leurs missions ; d'autres législations prévoient des mesures particulières, notamment :

- **Le pouvoir de demander la radiation de l'enregistrement comme entrepreneur¹**, ainsi que le pouvoir de demander au président du tribunal de première instance, la cessation d'activité, par la voie du Ministre de l'Emploi, en cas d'infraction à certaines dispositions légales et réglementaires.

L'article 9 de la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie enfantine, prévoit en effet qu'une action en cessation peut être introduite auprès du tribunal de première instance par le Ministre de l'Emploi, s'il y a constat d'infraction(s) à la législation sociale dans les lieux où il y a un motif raisonnable de supposer que sont commises les infractions liées à la traite des êtres humains et à la pornographie enfantine.

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

La loi du 1er juin 1993, imposant des sanctions aux employeurs occupant des étrangers en séjour illégal en Belgique, a introduit un paragraphe 2 dans l'article 4 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

En vertu de ce nouveau paragraphe, une action en cessation peut, conformément au chapitre VIII de la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques de commerce et sur l'information et la protection du consommateur, être introduite auprès du président du tribunal de commerce, entre autres par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

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

Les manquements énoncés dans cet article constituent pour la plupart des infractions à des lois dont la surveillance incombe au Contrôle des lois sociales.

C'est donc à l'occasion de la rédaction d'un procès-verbal concernant l'un de ces manquements que la question de l'opportunité d'entamer la procédure en vue de l'introduction d'une requête en cessation se posera.

Etant donné les conséquences économiques et sociales graves que peut entraîner une ordonnance en cessation d'activité, cette procédure est considérée comme exceptionnelle et réservée aux actes de concurrence déloyale grave résultant de la violation délibérée de la législation sociale en cause.

Le Contrôle des lois sociales veille également à ce que la procédure ne provoque pas la cessation d'activité d'entreprises en difficulté, pour lesquelles il existerait du point de vue économique ou social des raisons de retarder une faillite éventuelle.

¹ Arrêté royal du 26.12.1998 portant exécution des articles 400, 401, 403, 404 et 406 du Code des impôts sur les revenus 1992 et de l'article 30 bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté royal du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Nouveaux pouvoirs suite aux dispositions introduites dans la loi du 16 novembre 1972 concernant l'Inspection du Travail (par la loi portant dispositions diverses du 20 juillet 2006 - Moniteur belge du 28/7/06).

Cette modification de la loi concernant l'Inspection du travail s'adresse notamment aux quatre services d'inspection fédérale : le Contrôle des Lois sociales, l'Inspection sociale, l'Onem et l'Onss.

- Le pouvoir de se faire produire et d'examiner tout support d'information et d'en produire des copies (art 4 §1.2. c, d et art 4 bis)

Les inspecteurs sociaux peuvent se faire produire, sans déplacement, pour en prendre connaissance, tous les supports d'information qui contiennent n'importe quelles autres données, lorsqu'ils le jugent nécessaire à l'accomplissement de leur mission et procéder à leur examen. Ils disposent également de ce pouvoir pour les données qui sont accessibles par système informatique ou par tout autre appareil électronique.

Les termes « *sans déplacement* » signifient que l'employeur ne doit pas se déplacer. C'est à l'inspecteur social de se rendre sur place.

Les inspecteurs sociaux peuvent rechercher et examiner tous les supports d'informations qui se trouvent dans les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et qui contiennent, soit des données sociales, soit n'importe quelles autres données dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la loi, même lorsque les inspecteurs sociaux ne sont pas chargés de la surveillance de cette législation.

Un inspecteur social a donc le droit de se faire produire :

➤ **les documents et support d'information contenant des données sociales ou dont l'établissement, la tenue et la conservation est prévue par une législation, même si les inspecteurs sociaux ne sont pas chargés de la surveillance de cette législation :**

- les contrats de travail (tous les types de contrat);
- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats ou conventions de formation ;
- la convention d'immersion professionnelle ;
- les conventions de premier emploi ;
- les conventions de stage ;
- les documents relatifs à la rupture des contrats de travail ;
- les documents relatifs à la suspension de l'exécution des contrats de travail ;
- le registre du personnel ;
- le registre de présence ;
- les comptes individuels (+ documents annexes) ;
- les fiches de paie (doubles) ;
- les quittances et preuves de paiement des rémunérations ;
- documents de cession et de saisie de salaires
- notes de frais des travailleurs (frais professionnels) ;
- les accords individuels et collectifs ;
- le règlement de travail ;
- les conventions collectives de travail ;
- les fiches individuelles d'identification ;
- les états des prestations en application de la réglementation relative aux heures supplémentaires ou en cas de régime de travail flexible ;
- la notification des horaires de travail du personnel à temps partiel occupé dans un régime d'horaires variables ;
- le document de dérogation aux horaires de travail à temps partiel ;
- le livre de validation ;
- les attestations de vacances et de paiement de pécule de vacances ;
- les procès-verbaux du comité pour la prévention et la protection au travail, du conseil d'entreprise, du comité d'entreprise européen (s'il siège en Belgique) ;

- les pointages ;
- les agendas professionnels contenant des données sociales ;
- les formulaires de chômage : C4, C32, etc..... ;
- les communications internes, notes et service et règlements d'ordre intérieur ;
- déclarations dimona, Limosa, DMFA, DRS ;
- registres divers à caractère social (intérimaires, manifestations sportives) ;
- notes de prévention de sécurité, d'hygiène et de santé au travail ;
- documents de détachement (E 101, E 102) ;
- déclarations de détachement (tenue simplifiée des documents sociaux) ;
- dossiers du personnel, certificats médicaux, fiches de vaccination ;
- déclarations de chantiers,
- documents liés aux relations avec les institutions coopérantes de la sécurité sociale ;
- documents liés aux relations avec les compagnies d'assurance « accident de travail » ;
- contrats d'assurances extra-légales ;
- documents obligatoires liés à la sous-traitance ;
- documents relatifs à l'enregistrement des entrepreneurs ;
- cartes professionnelles ;
- autorisations de séjour et de travail ;
- contrats de leasing

➤ **tout autre document qu'il juge nécessaire à l'accomplissement de sa mission, comme notamment :**

- contrats d'entreprise
- contrats de location
- agendas ou papiers personnels
- courrier personnel ou d'affaires
- registres, cahiers, fichiers informatiques,...

Toutefois, en ce qui concerne cette deuxième catégorie de documents, ils ne peuvent être obtenus qu'avec l'accord de l'employeur, pour être examinés et ils ne peuvent faire l'objet d'une copie ou d'une remise de l'employeur, que sur une base volontaire.

L'inspecteur devra expliquer à l'employeur, son mandataire ou préposé ou au travailleur présent en son absence, que la loi lui donne le pouvoir de procéder à la recherche. Il devra être en mesure de pouvoir expliquer, si nécessaire, les motifs de sa recherche. A cette fin, il lui est recommandé d'indiquer dans le rapport administratif l'objet, les circonstances et l'étendue de la recherche effectuée.

- Le pouvoir 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. Ce nouveau pouvoir consiste en *un droit de recherche active de supports d'informations*.

Le support d'information peut être défini comme tout support sous quelque forme que ce soit, comme par exemple, des livres, registres, documents « papier », mais aussi des supports numériques, digitaux (disques, bandes, ...)

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 permet 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*, 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 inspecteurs sociaux.

Les limites et conditions de recherche

La mise en œuvre de ce droit de recherche est progressive, limitée et soumise au respect de conditions qui permettent d'assurer le respect des droits de la défense et des droits fondamentaux des personnes, garantis notamment par notre Constitution.

Collaboration volontaire comme préalable

Il faut donc privilégier la collaboration volontaire de l'employeur à l'application du droit de se faire produire tout document ou tout support d'information contenant des données sociales ou dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont imposés par une loi dont les inspecteurs sociaux assurent la surveillance, ainsi que ceux, sans distinction, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Les circonstances qui autorisent la recherche

L'étendue du droit de rechercher ne vise donc spécifiquement que deux situations :

- lorsque l'employeur refuse de produire les documents
- lorsque l'employeur, le mandataire ou le préposé est absent

Les informations qui peuvent faire l'objet d'une recherche

Ce droit de recherche est limité aux documents qui contiennent des données sociales ou qui sont obligatoires. Le Roi peut, à titre informatif, dresser une liste relative aux données qui peuvent faire l'objet d'une recherche.

Les limites géographiques du droit de recherche

Ce droit de recherche ne peut également être exercé que sur tout lieu 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.

L'objet et l'ampleur de la recherche

Dans ce cadre et ces circonstances limitées, l'inspecteur social a le droit de rechercher et d'examiner, au lieu de procéder à tout examen, contrôle et audition.

Ce droit lui permet donc :

- de vérifier quels documents et quels supports d'information se trouvent sur les lieux où il peut exercer son activité de contrôle
- d'examiner les documents et supports dès qu'ils contiennent des données à caractère social ou dont la tenue et la conservation sont légalement obligatoires.

Le pouvoir de rechercher devra être exercé avec prudence et raison, en tenant compte de trois principes :

- le respect de la légalité ;
- le respect de la finalité (n'utiliser ces pouvoirs que dans le cadre strictement nécessaire à la surveillance des lois pour lesquelles l'inspecteur est compétent et dans le respect des règles de déontologie et des règles administratives) ;
- le respect de la proportionnalité entre le but poursuivi par l'enquête et les moyens mis en œuvre pour l'atteindre.

Par ailleurs, ce pouvoir ne peut être utilisé pour faire du « fishing expedition ». Ce terme signifie « aller à la pêche ». Cette technique proscrite par la Cour de Justice des Communautés Européennes, consiste à procéder à une recherche sans avoir une idée préalable de ce que l'on cherche ou de ce que l'on pourrait trouver.

L'étendue du droit de rechercher ne peut être confondu avec le droit de perquisition judiciaire, opérée sur ordre du Juge d'Instruction ou la visite domiciliaire autorisée par le juge de police.

La situation spécifique de la copie des données informatiques

Si l'examen de données contenues dans un support informatique s'accommode uniquement des limites et restrictions déjà évoquées pour encadrer le droit de recherche, la copie de ces données ne peut être opérée qu'avec l'assistance de l'employeur ou de n'importe quelle autre personne qualifiée.

Les conditions matérielles de recherche

Lorsque l'employeur, son préposé ou mandataire est absent au moment du contrôle, l'inspecteur social prend les mesures nécessaires pour contacter l'employeur, son préposé ou mandataire afin de se faire produire les supports d'information précités.

Lorsque l'employeur, son préposé ou mandataire n'est pas joignable, l'inspecteur social peut procéder à la recherche et à l'examen.

Lorsque l'employeur, son préposé ou mandataire s'oppose à cette recherche ou à cet examen, un procès-verbal est établi pour obstacle à la surveillance. Il s'agit clairement ici d'une réaction qui dépasse largement le simple refus de collaborer ou la manifestation d'une opposition passive (verbale).

L'obligation d'information écrite envers l'employeur

Lorsque l'employeur est absent ou lorsqu'il s'est opposé à la recherche, l'inspecteur social qui a pu néanmoins la mettre en œuvre, doit l'informer par écrit de l'existence de cette recherche et des examens auxquels il a procédé ainsi que les données qui ont été éventuellement copiées.

Cet écrit doit mentionner au moins :

- la date et l'heure auxquelles les mesures ont été prises ;
 - l'identité des inspecteurs sociaux, leur qualité et l'Administration dont ils relèvent ;
 - les mesures prises ;
 - la reproduction des articles 15, 16 et 17 de la loi (les sanctions pénales) ;
 - les voies de recours contre les mesures et l'arrondissement judiciaire compétent ;
 - l'autorité qui doit être citée en cas de recours.
- **Le pouvoir de saisir ou de mettre sous scellés des supports digitaux ou numériques et des documents**

Le droit de recherche est complété par un droit de saisie et de mise sous scellés

Mais seuls les documents et supports informatiques contenant des données sociales ou légales peuvent faire l'objet d'une telle mesure.

Par ailleurs, peu importe s'ils appartiennent ou non à l'employeur, son préposé ou à son mandataire.

Toutefois, lorsque la saisie est matériellement impossible, les données digitales ou numériques peuvent alors être copiées sur des supports appartenant à l'autorité.

En cas d'urgence ou pour des raisons techniques, il peut même être fait usage des supports qui sont à la disposition des personnes autorisées à utiliser le système informatique.

La saisie ou la mise sous scellés ne peut concerner que des données nécessaires à la recherche, à l'examen, à l'établissement ou à la cessation d'une infraction.

Si l'inspecteur social a procédé à une saisie de documents ou de supports d'information, ou que ces derniers ont fait l'objet d'une mise sous scellés, une même procédure écrite d'information doit être respectée comme lors de l'exercice du droit de recherche.

- **Le pouvoir de saisir ou de mettre sous scellé d'autres biens mobiliers**

Il importe peu que ces biens mobiliers appartiennent ou non au contrevenant.

L'article 4 ne prévoit pas de formalités pratiques pour la mise sous scellés d'autres biens mobiliers.

Si la saisie de documents, de supports numériques et digitaux ou d'autres biens mobiliers est réglementée par l'établissement d'une attestation écrite, la mise sous scellés peut engendrer de réelles difficultés pratiques.

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

Quant aux difficultés liées à la pratique d'une mise sous scellés, elles peuvent être évitées en faisant appel à la collaboration des services de police. Les officiers de police judiciaire sont par ailleurs les seuls fonctionnaires compétents pour constater un bris de scellés.

- **Le pouvoir de prélever des échantillons**

***Prélever des échantillons** de toutes matières ouvrées ou achevées, de produits et substances, conservés, utilisés ou manipulés aux fins d'analyses ou pour l'administration de la preuve d'une infraction, pourvu que les détenteurs de ces matières, produits et substances, l'employeur, ses préposés ou mandataires en soient avertis...*

Ceci concerne surtout le contrôle du Bien-être.

- **Les pouvoirs complémentaires de constatation (art. 4§1.2,g)**

Faire des constatations en faisant des photos et des prises de vue par film et vidéo ;

Cette disposition répond à l'évolution technique et tient compte de nouveaux moyens de preuve. Un inspecteur social peut donc faire des constatations au moyen de photographies ou de prises de vue par film ou vidéo, que ce soit dans le domaine de la santé et de la sécurité des travailleurs (notamment en cas d'accidents du travail), ou dans d'autres domaines comme le travail des enfants ou le travail au noir.

- **Le pouvoir de faire apposer, d'établir ou de délivrer des documents (art. 4§1. 3 et 4)**

Cette prérogative est particulièrement utile dans le cadre des missions des inspecteurs du travail. A défaut d'une telle faculté, la négligence ou la malveillance de certains employeurs pourrait se retourner contre les travailleurs ou les assurés sociaux (exemple : la non délivrance par un employeur d'un formulaire de chômage C4 à un travailleur licencié).

- **Le droit de recours de la personne qui s'estime lésée**

Toute personne qui estime que ses droits sont lésés par les saisies pratiquées ou par les mesures prises peut former un recours auprès du président du tribunal du travail de l'arrondissement judiciaire dans le ressort duquel l'acte est posé, dans la forme du référé, par citation dans les deux jours.

Le président du tribunal du travail statue sur le recours après avoir entendu le ministère public. Il peut ordonner, éventuellement sous conditions, la levée totale ou partielle des mesures. Le recours n'est pas suspensif.

- **La communication des informations recueillies par les inspecteurs sociaux**

Les informations peuvent être transmises à tout fonctionnaire chargé de la surveillance ou de l'application d'une législation pour laquelle la communication de ces renseignements sera utile.

Toutefois, la communication de renseignements recueillis dans le cadre de devoirs prescrits par l'autorité judiciaire doit se faire avec l'autorisation de l'autorité judiciaire concernée.

Les renseignements concernant des données médicales à caractère personnel ne peuvent être communiqués ou utilisés que dans le respect du secret médical.

L'échange d'information entre inspections est étendue aux pays non membres de l'O.I.T. et aux formes de collaboration, autres que l'échange de renseignements.

- **Inspecteurs sociaux ayant la qualité d'OPJ (officier de police judiciaire).**

A la demande d'un service d'inspection, le Roi peut revêtir certains inspecteurs de la qualité d'OPJ (nombre limité).

- **Déontologie**

Les inspecteurs sociaux sont dorénavant tenus de respecter un code de déontologie commun aux quatre services d'inspection sociale fédérale. Le Roi déterminera ces règles après avis du Comité fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

Devoirs des inspecteurs sociaux

En contrepartie des pouvoirs étendus qu'ils possèdent, les inspecteurs et contrôleurs sociaux se voient imposer certains devoirs tels que : l'interdiction de révéler, en aucun cas, même devant un tribunal, le nom de l'auteur d'une plainte ou d'une dénonciation (sauf avec l'autorisation expresse du plaignant), le devoir de garantir le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont ils ont obtenu connaissance et d'utiliser ces données aux seules fins requises pour l'exercice de leurs missions, l'interdiction d'avoir un intérêt quelconque, direct ou indirect, dans les entreprises qu'ils sont chargés de contrôler.

2.1. Suites réservées aux pro justitia

2.1.1. Suites pénales et suites 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. S'il décide de poursuivre les infractions constatées par le service, il exercera l'action publique devant le tribunal correctionnel (juridiction répressive), les tribunaux du travail ne disposant, en raison de leur composition, d'aucune compétence en matière pénale.

L'auditeur du travail peut aussi classer un pro justitia sans suite pour diverses raisons dont l'inopportunité d'entamer des poursuites judiciaires.

La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives constitue une sorte de contrepoids au pouvoir de classement sans suite exercé par les auditeurs du travail en droit pénal social. Cette loi a en effet pour objet de sanctionner par le biais d'amendes administratives les infractions pénales à certaines lois sociales.

C'est ainsi que lorsqu'un auditeur du travail renonce à poursuivre une infraction devant les juridictions répressives, un fonctionnaire du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (le directeur général du Service d'études) peut décider d'infliger une amende administrative, mais uniquement à l'employeur contrevenant (personne physique ou personne morale) et non à un préposé ou mandataire.

2.1.2. Responsabilité pénale des personnes morales

A partir du 2 juillet 1999, date d'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 1999 (M.B. 22.06.1999), les infractions constatées par le Contrôle des lois sociales peuvent moyennant respect de certaines conditions, donner lieu à une condamnation de la personne morale qui agit comme employeur dans le cadre d'une activité d'entreprise.

Depuis la mi-1999, les contrôleurs et inspecteurs sociaux doivent donc approfondir leurs enquêtes et rechercher, au sein de la personne morale, qui est responsable pour les infractions constatées. Lorsque les pro justitia sont dressés uniquement à charge de la personne physique, la personne physique verbalisée pourrait rejeter la responsabilité sur la personne morale (employeur), qui resterait hors d'atteinte étant donné qu'elle n'a pas été verbalisée. Dans la pratique, cela signifie que le pro justitia doit viser tant l'employeur – personne morale que la personne physique (par exemple le gérant de société ou la personne chargée de la gestion journalière) et que le contrôleur ou l'inspecteur social doit décrire aussi précisément que possible les responsabilités et intérêts respectifs, ainsi que la participation active de chacune de ces deux catégories de personnes aux faits incriminés.

En ce qui concerne **le régime des amendes administratives et la jurisprudence de la Cour d'arbitrage**, le lecteur peut se référer au rapport d'activité de l'année 1999 (pages 19 – 20).

2.2. Entreprises à surveiller – Champ d'activité

Selon les relevés statistiques de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) établis en septembre 2009, le nombre d'employeurs et de travailleurs assujettis à la sécurité sociale est le suivant :

Employeurs	223.834
Travailleurs	
Hommes	1.842.379
Femmes	1.584.443
Total	3.429.822

Par rapport à l'année 2008, on peut constater une légère diminution du nombre d'employeurs et du nombre de travailleurs.

Travailleurs à temps partiel

Les informations proviennent également de l'ONSS (ces relevés concernent le troisième trimestre 2009).

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

- en 2006 : 890.394 (204.706 hommes, soit 23% et 685.688 femmes, soit 77%)
- en 2007 : 920.316 (210.487 hommes, soit 23% et 709.829 femmes, soit 77%)
- en 2008 : 1.019.020 (242.812 hommes, soit 23% et 776.208 femmes, soit 77%).
- en 2009 : 1.005.553 (236.335 hommes, soit 23 % et 769.218 femmes, soit 77%).

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

Les travailleurs à temps partiel représentent 26,52% du nombre total de travailleurs occupés en 2009.

Répartition des employeurs par secteur d'activité au 3^{ème} trimestre de l'année 2009.

Branche d'activité	Employeurs
Agriculture, sylviculture et pêche	4.681
Industries extractives	125
Industries manufacturières	18.311
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	52
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	602
Construction	27.869
Commerce – Réparation d'autos et motocycles	55.969
Transports et entreposage	7.930
Hébergement et restauration	22.339
Information et communication	4.810
Activités financières et d'assurance	8.080
Activités immobilières	3.806
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	17.513
Activités de services administratifs et de soutien	12.314
Administration publique	727
Enseignement	3.579
Santé humaine et action sociale	12.648
Arts, spectacles et activités récréatives	4.652
Autres activités de services	15.071
Activités des ménages en tant qu'employeurs	2.394
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	362
Total	223.834

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

Importance des établissements d'après le nombre total de travailleurs occupés	Employeurs	
	Nombre	%
<i>Employeurs occupant</i>		
moins de 5 travailleurs	151.528	67,70
de 5 à 9 travailleurs	33.807	15,10
de 10 à 19 travailleurs	18.650	8,33
de 20 à 49 travailleurs	12.702	5,68
de 50 à 99 travailleurs	3.718	1,66
de 100 à 199 travailleurs	1.800	0,80
de 200 à 499 travailleurs	1.036	0,46
de 500 à 999 travailleurs	308	0,14
1.000 travailleurs et plus	285	0,13
Total	223.834	100

Chapitre 3 : Compétences

3.1. Dispositions légales et réglementaires existantes

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

3.2. Nouvelles dispositions adoptées en 2009

- **Convention collective de travail n°77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective du travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiées par les conventions collectives de travail n°77 ter du 10 juillet 2002, n°77 quater du 30 mars 2007 et n° 77 quinquis du 20 février 2009.**

La CCT n°77 quinquis a pour objectif d'assouplir les conditions de passage d'un système de crédit-temps à un autre, plus exactement lorsqu'il s'agit d'un passage visant à augmenter les prestations de travail.

Lorsqu'un travailleur introduit une demande de crédit-temps sous la forme d'une réduction à mi-temps ou sous la forme d'une diminution de carrière d'1/5, les périodes antérieures de crédit-temps prises sous la forme d'une suspension totale ou d'une réduction à mi-temps pourront être neutralisées moyennant l'accord préalable de l'employeur.

Une autre modification est le fait que si le travailleur souhaite que les deux périodes de crédit-temps se succèdent immédiatement, la condition d'occupation à temps plein pendant 12 mois, à remplir pour la nouvelle demande devra être satisfaite au moment de la demande initiale.

Les autres conditions d'accès continueront à devoir être remplies au moment de la nouvelle demande.

- **Arrêté royal du 8 mars 2009 désignant les fonctionnaires chargés de surveiller le respect du chapitre VIII, section 4, sous section 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution, M.B. du 25 mars 2009**

À partir du 25 mars 2009, les experts techniques, attachés et conseillers chargés du contrôle au sein de la DG CLS, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sont chargés de surveiller les compétences particulières du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

Il s'agit de l'attribution au Comité de certaines compétences qui relèvent de celles des conseils d'entreprises. Il y a lieu de désigner les mêmes fonctionnaires que ceux compétents pour la surveillance des conseils d'entreprise.

A défaut de conseil d'entreprise dans les entreprises de 50 à 99 travailleurs, l'employeur doit fournir au CPPT une information de base en matière économique et financière. De plus, un exemplaire du bilan, du compte de profits et pertes, de l'annexe et du rapport de gestion est communiqué par l'employeur au CPPT.

L'arrêté royal du 8 mars 2009 entre en vigueur le 25 mars 2009, à savoir le jour de sa publication au Moniteur belge.

- **Arrêté royal du 27 mars 2009 modifiant l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de la carrière professionnelle**

Le travailleur du secteur privé a droit, sous certaines conditions, à bénéficier d'un congé parental pour se consacrer à l'éducation de son enfant.

Jusqu'à la fin du mois de mars 2009, ce congé pouvait être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 6 ans.

À partir du 1^{er} avril 2009, le congé parental pourra être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans.

Le relèvement de la limite d'âge est applicable pour tous les enfants , que ce soit en cas de naissance ou d'adoption.

La condition du 12^{ème} anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

Exception : le 12^{ème} anniversaire peut être dépassé en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant qu'un avertissement écrit ait été effectué.

Les modalités du congé parental restent par ailleurs inchangés.

- **Loi de relance économique du 27 mars 2009, M.B. du 7 avril 2009**

En exécution de l'accord inter-professionnel 2009-2010, les partenaires sociaux ont demandé que le nombre d'heures supplémentaires donnant droit à un régime fiscal particulier soit repris dans la fiche de paie mensuelle de salaire.

La loi du 27 mars 2009 adapte cette mesure dans l'optique de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. C'est au Roi qu'il appartient de déterminer les données à mentionner sur la fiche de paie.

Cette mesure entre en vigueur le 17 avril 2009.

- **Convention collective de travail n°10 sexes du 1er avril 2009 modifiant la convention collective de travail n°10 relative aux licenciements collectifs, M.B du 13 juillet 2009**

Les employeurs qui veulent procéder à un licenciement collectif doivent remplir deux conditions :

1. Ils doivent informer et consulter au préalable les représentants des travailleurs
2. Verser une indemnité complémentaire aux allocations de chômage aux travailleurs touchés

Cette « indemnité spéciale due en cas de licenciement collectif » a été instaurée par la CCT n°10 du 8 mai 1973. celle-ci s'applique aux entreprises qui occupaient en moyenne au moins 20 travailleurs durant l'année calendrier précédant le licenciement collectif.

Les travailleurs exclus sont :

- ceux engagés pour une durée déterminée ou pour un travail déterminé
- les ouvriers du secteur de la construction , de la commission paritaire des ports, le personnel navigant qui ressort à la CP de la pêche maritime, et les intérimaires des entreprises qui ressortissent de la CP pour le travail intérimaire et les entreprises agréées qui fournissent des travaux de proximité
- ceux qui ont droit à des allocations légales prévues en cas de fermeture d'entreprises
- ceux qui ont droit à l'aide de redéploiement
- ceux qui ont droit aux indemnités allouées dans le cadre de divers régimes particuliers de licenciement

la CCT n°10 sexes entre en vigueur le 1^{er} avril 2009 et s'applique aux CCT qui seront conclues après cette date. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

- **Arrêté royal du 14 avril 2009, d'exécution de l'article 39 alinéa 3, dernière phrase de la loi sur le travail du 16 mars 1971, M.B. du 21 avril 2009.**

Depuis le 1^{er} avril 2009, les travailleuses peuvent convertir deux semaines de leur repos de maternité en jours de congé postnatal.

Ces jours de congé sont à prendre dans les 8 semaines à compter de la fin de la période ininterrompue de repos de maternité.

Dans ce cas, la travailleuse doit, au plus tard, 4 semaines avant la fin du congé postnatal obligatoire (soit 9 semaines), informer par écrit son employeur :

- de sa décision de convertir les deux dernières semaines de la période de repos en jours de congé postnatal ;
- du planning des jours de congés postnatal

- **Arrêté royal du 22 avril 2009 modifiant divers arrêtés royaux pris dans le cadre de la restructuration d'entreprises, M.B. du 30 avril 2009**

La loi de relance économique du 27 mars 2009 a adopté des mesures de protection des travailleurs en cas de restructuration. Certaines précisions devaient être apportées par arrêté royal.

Cet arrêté royal contient une série de mesures prévues par le plan de relance en ce qui concerne les entreprises en restructuration. Ces mesures concernent la mise en place d'une cellule emploi, l'entretien de licenciement, l'outplacement, l'indemnité de reclassement, le remboursement de l'employeur,...

Cellule emploi : les entreprises comptant plus de 20 travailleurs seront désormais systématiquement obligés de créer une cellule pour l'emploi dès qu'elles annoncent un licenciement collectif.

De plus, le dispositif est élargi à tous les travailleurs de toutes les entreprises en restructuration. Ainsi, toutes les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif doivent mettre une telle cellule en place, et ce pendant 6 mois pour les travailleurs de plus de 45 ans et pendant 3 mois pour les travailleurs jusqu'à 45 ans.

Tous les travailleurs licenciés sont tenus de s'inscrire à cette cellule pour l'emploi et de participer activement à l'offre d'outplacement et aux mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration.

Les travailleurs inscrits auprès de la cellule pour l'emploi doivent simultanément être inscrits comme demandeurs d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent (VDAB, FOREM ou ACTIRIS).

Les travailleurs temporaires et intérimaires qui comptent au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat n'est pas prolongé à la restructuration de l'entreprise peuvent également s'inscrire dans la cellule pour l'emploi et bénéficier de l'offre d'outplacement. Durant leur inscription dans la cellule pour l'emploi, les intéressés ont droit à l'allocation de chômage majorée des chômeurs temporaires.

Outplacement : une offre d'outplacement obligatoire doit être faite à tous les travailleurs inscrits à une cellule pour l'emploi. Cette offre doit répondre aux critères de qualité fixés dans la CCT n° 82 ou impliquer un accompagnement équivalent offert par le service de l'emploi compétent.

Entretien de licenciement : avant de procéder au licenciement d'un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, l'employeur en restructuration est tenu d'inviter le travailleur, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise durant les heures de travail. Cet entretien a pour objectif d'informer le travailleur sur les services qui peuvent être offerts par la cellule et les conséquences d'une inscription auprès de cette cellule.

Indemnité de reclassement : le travailleur licencié qui s'est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi dans les délais prévus et qui, à l'annonce du licenciement collectif, a atteint au moins l'âge de 45 ans, reçoit de la part de l'employeur et ce pendant 6 mois maximum une indemnité de reclassement.

Si le travailleur licencié n'a pas atteint l'âge de 45 ans, il reçoit néanmoins, pendant 3 mois au maximum, une telle indemnité.

Le travailleur licencié qui est dans une cellule pour l'emploi durant 6 mois et qui retrouve un travail durant cette période garde le droit à cette indemnité afin qu'il soit incité à reprendre un travail le plus vite possible.

Remboursement de l'employeur : avantages octroyés à l'employeur :

- le remboursement des frais d'outplacement est augmenté
- le remboursement de l'indemnité de reclassement durant la période de validité de la cellule pour l'emploi et le maintien de cette indemnité en cas de reprise du travail pendant la période de la cellule

- une réduction des cotisations ONSS patronales pour l'entreprise qui engage un travailleur issu d'une restructuration
- une réduction des cotisations ONSS personnelles pour un travailleur issu d'une restructuration qui retrouve un emploi.

La carte de restructuration (qui donne droit aux deux réductions de cotisations) a une validité de 12 mois.

L'arrêté royal du 22 avril 2009 produit ses effets le 7 avril 2009.

- **Loi du 6 mai 2009 portant des dispositions diverses, M.B. du 19 mai 2009**

Règlement de travail

La procédure ordinaire de modification du règlement de travail ne devra pas être suivie lors de l'établissement des points de départ et des objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration politique ou d'intention relative à cette même politique.

La loi du 6 mai 2009 se charge de cette adaptation. Elle complète ainsi la liste des modifications aux dispositions du règlement pour lesquelles la procédure classique ne doit pas être suivie.

- **Arrêté royal du 7 juin 2009 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, M.B. du 22 juin 2009**

Le montant minimal de la rémunération dont on doit bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré passe de 8.505€ à 8.675€ pour la période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 inclus.

- **Loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise, M.B. du 25 juin 2009**

Cette loi contient trois mesures anti-crise exceptionnelles visant à diminuer temporairement la durée du travail et à limiter le nombre de licenciements.

Les trois mesures visées sont :

- une réduction collective et temporaire du temps de travail donnant lieu à une réduction majorée des cotisations patronales de sécurité
- une réduction individuelle et temporaire des prestations de travail pour faire face à la crise (crédit-temps de crise)
- un régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat (chômage de crise pour les employés)

1. Réduction collective du temps de travail et octroi d'une réduction des cotisations

Cette réduction de cotisations patronales ne peut donc être cumulée pour l'occupation d'un même travailleur avec une quelconque autre réduction groupe-cible.

Cette réduction est applicable à toutes les entreprises

Les deux autres mesures sont axées spécifiquement sur les entreprises en difficulté.

Ces mesures s'appliquent essentiellement au secteur privé.

Les entreprises en difficulté doivent être liées par une CCT ou un plan d'entreprise.

Entreprise en difficulté =

Soit en tant qu'entité juridique, connaît une diminution substantielle d'au moins 20% de son chiffre d'affaires ou de sa production pendant une période de référence, la preuve de cette baisse étant apportée par les déclarations TVA ;

Soit en tant qu'unité technique d'exploitation ou entité juridique, est confrontée à un chômage temporaire des ouvriers d'au moins 20% du nombre total de jours déclarés à l'ONSS. La constatation intervient pendant le trimestre précédant l'introduction de la mesure

2. Réduction individuelle des prestations de travail (crédit-temps de crise)

1/5 ou 1/2 réduction du temps de travail

l'employeur peut convenir par écrit avec chaque travailleur occupé à temps plein (employé ou ouvrier) de réduire ses prestations de travail d'un cinquième ou de moitié pour une période minimum 1 mois et maximum 6 mois.

La convention est renouvelable mais ne peut plus produire ses effets après la période au cours de laquelle la loi est applicable.

Le temps de travail réduit doit être respecté en moyenne sur la période prévue par la convention.

Procédure

Au moins 14 jours avant l'application du crédit-temps de crise, l'employeur doit faire parvenir par lettre recommandée un formulaire standard à l'ONEM. (bureau de chômage dans la ville ou la région où est établie l'entreprise) sauf si cela a déjà été fait dans le cadre du chômage de crise. L'ONEM peut ainsi vérifier si les conditions sont remplies.

Compensation salariale

Le travailleur perçoit une indemnité mensuelle de l'ONEM à titre de compensation de la perte salariale résultant de la réduction de son temps de travail. Les indemnités doivent encore être fixées par arrêté royal. En cas de réduction d'1/5, il devrait s'agir de 188€ pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans et de 248€ pour les travailleurs de 50 et plus. En cas de réduction des prestations de moitié, l'indemnité devrait s'élever à 442€.

Il s'agit de montants bruts. L'employeur peut (mais ne doit pas) payer une indemnité supplémentaire.

Le montant total ne peut toutefois jamais être supérieur à l'ancienne rémunération à temps plein.

Conversion en un crédit-temps

Le travailleur qui avait déjà réduit ses prestations de moitié ou d'1/5 pendant les six mois précédant le 25 juin 2009 dans le cadre d'un crédit-temps classique, peut bénéficier de ce nouveau régime à titre rétroactif pour autant :

- qu'il ait conclu une convention avec son employeur et ;
- qu'il soit lié par une CCT ou un plan d'entreprise et ;
- qu'au moment de la conclusion de la CCT ou plan d'entreprise, l'entreprise réponde aux critères pour la diminution des prestations de travail.

Le travailleur devra introduire une demande d'adaptation par lettre recommandée auprès de l'ONEM avant le 1^{er} janvier 2010.

L'adaptation rétroactive permettra de ne pas désavantager les travailleurs qui avaient déjà réduit leurs prestations par le biais du crédit-temps afin de venir en aide à leur entreprise.

Rupture de contrat

Si l'employeur met malgré tout fin au contrat de travail pendant la période d'adaptation du temps de travail moyennant indemnité de rupture, celle-ci est calculée sur la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il avait continué à travailler à temps plein.

3. Suspension collective complète ou partielle (chômage de crise pour les employés)

Durée autorisée

Cette troisième mesure anti-crise permet aux entreprises en difficulté liées par une CCT ou un plan d'entreprise pour leurs employés à temps plein ou à temps partiel :

Soit de suspendre l'exécution du contrat de travail totalement pendant minimum 1 et maximum 7 semaine par année civile ;

Soit d'introduire un régime de réduction des prestations (minimum 2 jours de travail par semaine) pendant minimum 2 et maximum 26 semaines par année civile

Le chômage économique pour employés doit être introduit par semaine complète (ou série de semaines). En cas de combinaison des deux régimes, une semaine de suspension complète équivaut à deux semaines de réduction des prestations.

Au total, la durée ne peut excéder la durée maximale prévue par la CCT ou le plan d'entreprise. Une suspension complète ou partielle du contrat de travail n'est envisageable que si tous les jours de récupérations sont épuisés.

Procédure

L'employeur qui souhaite introduire cette mesure anti-crise doit envoyer au plus tard deux semaines avant le premier jour de suspension du contrat, un formulaire au bureau du chômage du lieu où l'entreprise est établie.

Après réception de confirmation de l'ONEM (phase 2), l'employeur doit afficher au moins 7 jours avant le premier jour de suspension, dans un endroit visible au sein des locaux de l'entreprise, un avis reprenant le régime de suspension (employés concernés, nombre de jours de suspension, dates, début et fin).

Il peut également opter pour une notification individuelle écrite à chaque employé concerné.

L'employeur doit également envoyer cette information par voie électronique à l'ONEM, le jour de l'affichage ou de la notification individuelle. Ce même jour, il doit par ailleurs communiquer les raisons de la mesure anti-crise au conseil d'entreprise, à défaut, à la délégation syndicale.

Adaptation

Si on souhaite augmenter le nombre de jours de suspension ou passer à une période de suspension complète, l'employeur devra reprendre la procédure à partir des formalités de la phase 2. (sauf la communication des raisons au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale).

Si pendant une période concernée, il souhaite à nouveau passer à un régime de travail à temps plein, il devra en informer les employés individuellement.

Sanctions

L'employeur qui ne respecte pas les formalités de notification doit, pendant les 7 premiers jours de la période de suspension, payer la rémunération normale aux employés concernés.

S'il ne respecte pas les limites, il devra payer la rémunération pendant la période au cours de laquelle les limites sont dépassées.

Allocations de crise

Les employés qui suspendent leur contrat de travail reçoivent de l'Onem une allocation de crise de maximum 1654,9€ (isolés ou chef de famille), ou 1544,4€ (co-habitants) par mois.

L'allocation est versée par le syndicat ou la caisse d'auxiliaire du chômage.

Par ailleurs, l'employeur doit payer un supplément. Si l'employeur occupe des ouvriers, le supplément doit être au moins égal au supplément octroyé aux ouvriers en chômage temporaire pour raisons économiques qui bénéficient d'une allocation complémentaire.

Rupture unilatérale

Pendant la période complète de l'exécution du contrat de travail ou pendant la période de réductions des prestations, l'employé peut mettre fin au contrat sans préavis.

En cas de démission pendant une période de suspension complète, le délai de préavis court pendant la suspension. En cas de licenciement notifié avant ou pendant cette période, le délai de préavis cesse de courir pendant la suspension.

Cette partie de la loi du 19 juin 2009 entrera en vigueur le 25 juin 2009 et cessera d'être applicable le 1^{er} janvier 2010. Après avis au Conseil national du travail, ces mesures anti-crise pourront être prolongées jusqu'au 30 juin 2010 au plus tard et si la situation économique le justifie.

- Arrêté royal du 12 juillet 2009 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, M.B. du 29 juillet 2009

Cet arrêté royal apporte de nombreuses modifications.

Tout d'abord, en matière de contrats à durée déterminée et de durée hebdomadaire de travail, il était possible de déroger à la durée minimale des prestations.

À partir du 1^{er} septembre 2009, le minimum est de 3 heures pour chaque période de prestation.

Il est possible de déroger à la limite du tiers temps pendant 3 mois et après 3 mois, la durée

minimale de prestation est de 13 heures (pour l'ancienne catégorie A) et 10 heures pour les autres travailleurs.

Une période transitoire d'un an est cependant prévue pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail

D'autres modifications sont prévues notamment :

- suppression des catégories A et B
- suppression des dispositions particulières en matière d'essai et de préavis.
- **Arrêté royal du 10 août 2009 fixant les conditions de l'admission d'entreprises de transport établies sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'espace économique européen au transport intérieur de marchandises par route en Belgique**

Définition du cabotage : transport de marchandises par la route pour le compte de tiers dont les points de départ et d'arrivée se situent sur le territoire belge et qui est effectué par une entreprise de transport routier détentrice d'une licence communautaire, ayant son siège sur le territoire d'un autre état membre de l'union européenne ou de l'espace économique européen.

Cet arrêté royal précise la notion de « temporaire » inscrite dans le règlement européen.

Pour être légal, le cabotage doit satisfaire aux conditions suivantes :

- les transports de cabotage ne seront autorisés que consécutivement à un transport international
- un maximum de 3 transport de cabotage est admis. Cela signifie qu'un transport de cabotage peut avoir plusieurs lieux de chargement et déchargement, mais il y a toujours un seul donneur d'ordre et un seul destinataire.
- Ces transports de cabotage doivent être effectués dans une période de 7 jours calendriers à partir du dernier déchargement à la fin du transport international. Le véhicule doit être complètement déchargé avant qu'un transport de cabotage soit permis.
- Le chauffeur doit présenter les CMR depuis son arrivée en Belgique.

L'arrêté royal précise que le Contrôle des lois sociales est compétent pour la recherche et la constatation des infractions en matière de cabotage.

Le transport international est une activité qui échappe à l'application de la réglementation relative au détachement sauf en matière de cabotage. Dès lors, dès qu'il y a cabotage, l'employeur doit respecter la législation (limosa, application des conditions salariales belges, ...) Cet arrêté royal permet de constater plus facilement le cabotage et de vérifier la correcte application de la législation relative au détachement des travailleurs.

- **Arrêté royal du 21 août 2009 modifiant l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, M.B du 15 septembre 2009**

La travailleuse qui fait usage de la faculté de convertir les deux dernières semaines de son repos prénatal facultatif en jours de congés de repos postnatal bénéficie d'une indemnité pour cette période. Il est désormais précisé que le montant des indemnités ne peut excéder le montant qui aurait été octroyé si la travailleuse n'avait pas fait usage de cette faculté.

L'arrêté royal du 21 août 2009 entre en vigueur le 1^{er} avril 2009 et s'applique aux accouchements survenus à partir de cette date.

- **Arrêté royal du 20 septembre 2009 déterminant certaines données que doit contenir le décompte remis au travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération.**

Le décompte salarial devra dorénavant mentionner également le nombre d'heures supplémentaires donnant droit ou non à une réduction des charges fiscales et subdiviser celles-ci en rubriques distinctes :

65 heures jusqu'au 31/12/2008

100 heures jusqu'au 31/12/2009

130 heures à partir du 1^{er} janvier 2010

- **Arrêté royal du 28 octobre 2009 modifiant l'article 6, alinéa 2, de l'arrêté royal du 21 avril 2007 modifiant les articles 8 bis et 31bis 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 10 novembre 2009**

Un arrêté royal prolonge à nouveau le régime dérogatoire en matière de travail saisonnier dans la culture du chicon.

Ce régime favorable prendra fin cette fois le 1^{er} janvier 2010.

Le régime dérogatoire vise à augmenter de façon temporaire le nombre de jours de travail occasionnel dans le secteur de la culture du chicon. Le secteur du chicon a droit à 100 jours de travail occasionnel par an contre 65 jours dans le reste du secteur horticole.

L'arrêté royal du 28 octobre 2009 entre en vigueur le 31 mars 2009.

- **Loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, M.B du 31 décembre 2009**

- **Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de certaines dispositions du code pénal**

La cour constitutionnelle a annulé les articles qui contiennent la liste limitative de motifs de discrimination, mais uniquement en ce qu'ils ne visent pas, parmi les critères de discrimination qu'ils énoncent, la conviction syndicale.

Le terme « conviction syndicale » est ajouté à la liste limitative des motifs de discrimination énumérés par la loi anti-discrimination. Cela signifie qu'une discrimination sur base de l'affiliation, de l'appartenance à une organisation syndicale ou de l'activité syndicale relève désormais aussi de la loi anti-discrimination.

Le nouveau critère a également été ajouté à une série d'articles du Code pénal.

- **Dispositions relatives à la prolongation et adaptation des mesures anti-crise, mise en place d'une prime de crise en cas de licenciement d'ouvriers**

Les mesures anti-crise sont prolongées jusqu'au 30 juin 2010 moyennant quelques adaptations. Pour les nouvelles demandes visant à bénéficier en 2010 de l'application des deux mesures de crise (réduction individuelle et temporaires des prestations et le régime temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat), la procédure d'introduction des demandes reste inchangée.

Les entreprises qui au 31 décembre 2009 sont liées par un plan d'entreprise approuvé par la Commission Plans d'entreprise et dont la période de validité expire dans le courant de l'année 2010, verront automatiquement la durée de validité de leur plan prolongée jusqu'à la date mentionnée dans le plan et au plus tard jusqu'au 30 juin 2010. elles en seront informées par le DG du service des relations collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Pour les entreprises dont le plan d'entreprise expire au 31 décembre 2009, elles peuvent demander la prolongation de leur plan par lettre recommandée adressée au DG du service des relations collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Elles mentionnent dans leur courrier la date souhaitée de fin de validité du plan d'entreprise.

Prime de crise

Tout ouvrier dont le contrat de travail sera résilié par son employeur, avec ou sans respect d'un délai de préavis aura droit à une indemnité de 1.666€ sauf en cas de résiliation :

- pour un motif grave
- pendant la période d'essai
- en vue de la pension
- en vue de la prépension
- dans le cadre d'une restructuration si l'ouvrier peut s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi

L'employeur qui veillera à notifier le congé, avec ou sans préavis, sera seulement tenu au paiement d'une quote-part de cette indemnité égale à 555€, l'ONEM prenant en charge les 1.111€ restants.

Par contre, l'employeur qui aura négligé de notifier le congé par lettre recommandée à la poste ou par exploit de huissier sera tenu au paiement de l'intégralité de l'indemnité soit 1.666€.

L'employeur sera néanmoins dispensé de payer tout ou partie de la prime ci-dessus si :

Soit l'ouvrier licencié s'est vu appliquer en 2010 une réduction collective du temps de travail ou un crédit temps de crise

Soit l'exécution du contrat de travail de l'ouvrier licencié a été suspendue en 2010 en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pendant un nombre de jours équivalent, en fonction de son régime de travail, à quatre semaines, si l'ouvrier compte moins de 20 ans d'ancienneté au moment de la notification de son congé et à 8 semaines si l'ouvrier compte au moins 20 ans d'ancienneté au moment de la notification de son congé.

Dans ces deux hypothèses, le paiement de la prime sera totalement pris en charge par ONEM. Par ailleurs, le Roi déterminera ultérieurement les modalités d'octroi d'une dérogation au paiement de cette prime pour les entreprises de moins de 10 travailleurs connaissant des difficultés économiques.

Cette mesure ne concernera que les congés notifiés entre le 1^{er} janvier 2010 et le 30 juin 2010.

- Loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi, M.B. du 30 décembre 2009

A partir du 1^{er} janvier 2010, les employeurs du secteur privé ou public pourront être dispensés d'1/3 de leur obligation d'embaucher de nouveaux travailleurs dans le cadre du dispositif des conventions de premier emploi et ce, à condition qu'ils mettent des postes de stage à disposition de certains groupes cibles.

Ces groupes cibles sont :

- les élèves de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice
- les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle
- les étudiants de l'enseignement de promotion sociale de moins de 26 ans
- les stagiaires de moins de 26 ans qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente, soit dans le cadre de Conventions à conclure respectivement soit avec un établissement d'enseignement ou de formation, soit avec un service régional de l'emploi ou de la formation professionnelle.

Le Roi déterminera par arrêté royal les conditions et modalités d'octroi de cette dispense.

Chapitre 4 : Moyens

4.1. Moyens financiers – années 2007 à 2009

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) :

	2007	2008	2009
Personnel – Traitements (statutaires + contractuels)	17.824.000	18.707.00	19.805.00
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services (12.01)	2.874.000	2.792.00	2.942.00
Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Achats exceptionnels de biens non durables et de services (12.07)	12.000	25.000	15.000
Achats de biens meubles durables : équipements (74.01)	37.000	44.000	43.000
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Total	20.747.000	21.568.00	22.805.00

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

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

4.2. Moyens techniques

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

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

Environ 275 contrôleurs sociaux et 35 chefs de direction sont repris sous le statut d'inspecteur social pour les accès aux informations confidentielles liées à la profession d'inspecteur du travail.

4.2.1. Matériel

Ordinateur et GSM

Depuis plusieurs années, les inspecteurs sociaux disposent d'un PC portable, d'une imprimante, d'un GSM.

Le PC est configuré pour répondre aux exigences de sécurité dictées par la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

A don domicile, l'inspecteur dispose d'une connexion de type DSL/câble afin de pouvoir utiliser le PC pour se connecter aussi bien aux bases de données internes de son administration qu'à celles de la sécurité sociale ou sur des sites juridiques.

Il dispose aussi d'un GSM à titre professionnel.

Les logiciels qui équipent l'ordinateur, outre les logiciels de sécurité, sont des outils bureautiques ainsi qu'un programme développé au sein de l'inspection (Tools des inspecteurs) en collaboration avec les inspecteurs et qui automatise certaines tâches comme la gestion des dossiers, la rédaction des rapports d'enquête, des rapports d'activité, des déclarations de créances pour les frais de transport.

L'inspecteur peut également connecter cet ordinateur dans le réseau du SPF lorsqu'il se rend dans un bureau de l'administration.

L'année 2009 a été consacrée à des modifications importantes dans l'infrastructure informatique. De plus, le passage de tous les ordinateurs portables vers le réseau VPN Fedict (Etat fédéral) a entraîné des économies tout en améliorant l'ergonomie et la disponibilité des connexions.

Au sein de l'inspection, la base de données « Omnis » est en maintenance. Il s'agit du répertoire de toutes les enquêtes, des visites, des résultats. Cette base est tenue à jour par le personnel administratif et fournit les différentes statistiques. C'est un outil de gestion qui offre également les réponses chiffrées à de nombreuses questions parlementaires.

Sur cette base, on développe un balanced scorecard qui devrait à terme remplacer les outils statistiques de Omnis et aussi fournir une aide à la gestion du service. Le balanced scorecard est développé en interne et nécessite l'apprentissage du langage SAS. Le module spécial pour le balanced scorecard n'étant pas acheté -coût élevé-, on utilise les outils insérés dans la version 9 de SAS.

4.2.2. Portail de la sécurité sociale

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

Dimona

La déclaration immédiate à l'Emploi est une des premières applications qui a été mise à la disposition des inspecteurs dans le cadre de la lutte contre le travail non déclaré. Ce programme est la base du système « e Government » pour les inspections.

Dans le courant de l'année 2009, l'application Dimona est réécrite avec de nouvelles technologies qui vont sensiblement améliorer les performances, la convivialité et permettre de nouvelles applications.

Répertoire des employeurs

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

Déclaration des chantiers

La déclaration des chantiers contient les informations transmises par les employeurs de la construction, qui permettent de localiser les chantiers, de les identifier (nature des travaux et importance, nombre de personnes occupées, présence des sous-traitants et leur identification).

Limosa

Limosa est un programme de gestion du détachement des travailleurs vers la Belgique. On y trouve l'adresse des employeurs, l'identification des travailleurs détachés, les périodes et les

endroits où ils sont occupés. La qualité des données est cependant moins élevée que dans les autres bases car elles proviennent de la déclaration des employeurs étrangers ou des utilisateurs en Belgique, sans pour autant faire l'objet d'un contrôle qualitatif.

DMFA

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

Genesis

Genesis est un programme développé pour les quatre services d'inspection sociale fédérale. En fait, c'est une plate-forme qui fait appel aux programmes mentionnés ci-avant (répertoire des employeurs, Dimona, Limosa, DMFA, Registre national).

Les dossiers des inspecteurs sont facilités par des fonctions de recherche et de rassemblement d'informations très rapides.

Genesis contient aussi un outil collaboratif (qui est la première fonctionnalité implémentée). C'est le partage des données synthétisées pour les enquêtes des quatre services d'inspection. Chaque soir, les services d'inspection transmettent les informations relatives à leurs enquêtes (ouverture, résultats). Le programme effectue une gestion et met ces informations à l'ensemble des inspecteurs qui peuvent ainsi savoir si un autre service dispose d'informations ou a ouvert une enquête chez un employeur.

4.2.3. e-Government

Les services d'inspection utilisent les technologies de l'e-Government depuis de nombreuses années et sont à la pointe dans ce domaine.

Les inspecteurs ont des accès à l'ensemble des données de la Banque Carrefour des Entreprises. Elle contient les informations détaillées sur toutes les entreprises (dénomination, nature, adresse, identification des responsables, activités, historique des modifications, etc.).

Les inspecteurs ont aussi la possibilité d'utiliser Oasis, qui est un programme de détection de la fraude sociale (basé sur des données de la sécurité sociale et du fisc). Ce programme est développé par le SPF Sécurité sociale pour les besoins de son inspection. Toutefois, la spécificité du Contrôle des Lois sociales n'est pas le contrôle de la sécurité sociale et OASIS est donc un outil secondaire pour le travail quotidien. Les inspecteurs font appel à celui-ci pour le ciblage de certaines entreprises en collaboration avec les autres inspections.

4.2.4. Développements informatiques

Epv

Un programme de modernisation des Pro Justitia en droit social pénal est actuellement développé au sein du SPF Emploi. Des groupes de travail sont constitués par des représentants des inspections, des juristes, des magistrats. Le Pro Justitia électronique va augmenter la qualité des constats faits par les inspecteurs et mettre un outil statistique d'évaluation des poursuites et du suivi. Dans un premier temps, c'est environ 800 inspecteurs qui seront formés pour l'usage de ce programme. Il sera uniquement accessible avec une carte d'identité électronique et dans un environnement protégé.

Solida

Le Contrôle des Lois sociales participe au développement de ce programme dont le maître d'œuvre est l'ONSS. Ce programme servira à l'échange de rapports électroniques (et d'autres données) entre les inspections et l'Office National de Sécurité Sociale quand il y a un constat de non déclaration de travailleurs.

4.3. Formations en 2009

4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux

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

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

Tout d'abord, une formation théorique concernant la législation de base donnée par différents formateurs expérimentés (la plupart sont des chefs de direction). Les matières étudiées sont : déontologie, contrat de travail, loi sur le travail, jours fériés, protection de la rémunération, règlement de travail, documents sociaux, main d'œuvre étrangère, enregistrement des entrepreneurs, conventions collectives et commissions paritaires, le transport, pro-justitia, cours d'informatique sur les outils et bases de données mis à leur disposition.

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

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

Ensuite, une formation pratique sur le terrain, accompagné de son tuteur.

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

En 2009, 12 stagiaires francophones et 9 stagiaires néerlandophones sont entrés en service.

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.

À cet effet, une charte de tutorat a été élaborée en 2007 afin que les rôles et les responsabilités de chaque partie soient bien définies.

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....

Dès lors, plusieurs formations ont été organisées en 2009.

Tout d'abord, une formation a été donnée aux contrôleurs sociaux sur les matières concernant le règlement de travail, la loi sur le travail et les jours fériés. De nombreux contrôleurs sociaux se sont inscrits.

Ensuite, une formation a été donnée en mai – juin 2009 ; en collaboration avec la région wallonne et bruxelloise sur les permis de travail. Étant donné que cette matière a fortement changé, les contrôleurs sociaux mais aussi les inspecteurs étaient invités à la suivre. Cette formation a rencontré beaucoup de succès.

Depuis l'arrêté royal du 24 octobre 2008, le Contrôle des lois sociales a été désigné compétent pour la surveillance des lois anti-discrimination / anti-racisme du 10 mai 2007.

C'est pourquoi, une formation de deux jours a été organisée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Un contrôleur social a été désigné comme spécialiste dans chaque direction et a suivi cette formation en septembre 2009.

Une formation sur le contrôle des travailleurs étrangers a été organisée. Elle concerne l'application de la réglementation en matière de contrôle de la main d'œuvre étrangère (directive 96/71 de la commission européenne).

4.3.3. Formation informatique

En 2009, des formations TOOLS et des formations genesis ont été donnés aux stagiaires – contrôleurs sociaux par la cellule interne du Contrôle des lois sociales afin de leur permettre de s'adapter rapidement aux différentes méthodes de travail liées à l'outil informatique.

Par ailleurs, des formations (un jour par direction régionale) sur le TOOLS III ont été organisées pour les contrôleurs sociaux.

4.3.4. Participation à la Commission de filière de métiers « Emploi »

La formation certifiée des niveaux A a été organisée dans le courant du premier semestre 2009.

Chapitre 5 : Objectifs 2009

5.1. Objectifs globaux

5.1.1. Statistiques

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

5.1.2. Délais de traitement des dossiers

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

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

Les délais de traitement restent les mêmes qu'en 2008 à savoir :

- premier contrôle dans un dossier dans le premier mois
- rapports ED transmis dans un délai de 2 mois maximum
- conciliation règlement de travail : en principe dans le mois
- plaintes et apostilles : première visite dans le mois
- autres dossiers : délai de trois mois. Le plaignant est en droit de recevoir une information après 6 mois et/ou un rapport intermédiaire destiné au chef de direction.

5.1.3. Lutte contre la fraude sociale

Un plan stratégique a été établi en 2009 et approuvé par l'ensemble des partenaires.

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

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

Au niveau des actions de contrôles, il a été décidé de fixer un minimum de contrôles à réaliser pour l'ensemble du pays à savoir 9220 contrôles mais avec une ventilation au niveau des cellules d'arrondissement judiciaire.

Lutte contre les phénomènes de fraude visible

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

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

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

Attention particulière dans d'autres secteurs mais pour lesquels il n'est pas demandé un nombre minimum de contrôles (pompes funèbres, ambulances, nettoyage, horticulture, abattoirs et commerces de viandes ainsi que des initiatives au niveau local).

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

Lutte contre la fraude transfrontalière

Cette problématique de la lutte contre la fraude transfrontalière vise les situations de détachement et les faux-détachements. Cela touche tous les secteurs d'activité.

Ces contrôles pourront être menés tant par les cellules d'arrondissement que par des cellules spécialisées dans la fraude transfrontalière.

La conclusion d'accords de coopération en matière de sécurité sociale entre la France et la Belgique, ou entre inspection du travail (Bulgarie, Pologne, Portugal, Luxembourg,..) permettra également de renforcer la lutte contre ce type de fraude.

Lutte contre la fraude organisée

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

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

D'ailleurs, en janvier 2009, un groupe multidisciplinaire a été mis en place pour lutter contre la pratique du recours à de nombreux sous-traitants pour lesquels on trouve des sociétés écrans (s'inspirer du système mis au point par la police fédérale pour lutter contre les carrousels TVA)

Échange structuré d'informations avec la Cellule pour le traitement de l'information financière (CTIF) qui communiquera au SIRS les infractions sociales relevées dans les dossiers de blanchiment d'argent.

Lutte contre l'ingénierie sociale

Lutter contre les phénomènes de fraude plus complexe visant à diminuer volontairement l'ensemble des rémunérations servant au calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le contrôle porte sur trois axes :

Lutter contre le shopping des commissions paritaires

Contrôler les voitures de société et notamment leur usage à titre privé ou professionnel

Contrôler la politique des frais professionnels mise en place dans les grandes entreprises.

En 2009, le SIRS va poursuivre ses efforts au niveau de la fraude sociale et en déterminer les causes.

Un projet est en cours afin de mesurer les effets indirects des contrôles, en collaboration avec des universités.

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

5.2. Objectifs spécifiques

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

Bureau de liaison

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

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

SPOC

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

Les échanges d'information ont porté en 2009 sur deux types de dossiers :

- l'échange de renseignements « administratifs » relatifs aux employeurs et travailleurs étrangers dans le cadre de dossiers en cours : ce type de questions ne s'applique pas seulement aux dossiers traités par le CLS, mais aussi à des demandes émanant d'autres

services comme la direction des amendes administratives de notre SPF. Il est fait usage pour ces questions du formulaire élaboré par un groupe d'experts de la Commission européenne ;

- l'échange d'informations concrètes concernant des enquêtes : outre les demandes de poursuivre une enquête en cours, la direction réseau communique systématiquement aux services d'inspection du pays d'origine les régularisations salariales des travailleurs détachés en Belgique, de manière à ce que les montants régularisés puissent être correctement déclarés à la sécurité sociale et au fisc dans le pays d'origine. Un feed-back est toujours demandé dans ces cas.

En 2009 le SPOC a traité 130 dossiers. Ceci représente une importante diminution par rapport aux 230 dossiers traités en 2008. Même en tenant compte des 60 dossiers recensés en 2008 dans le cadre de l'enquête sur l'équivalence des certains avantages et obligations dans tous les états membres, il subsiste encore une baisse nette de 170 à 140 dossiers.

Comme les années précédentes les échanges d'information via le SPOC ont été essentiellement des demandes envoyées par le CLS à l'étranger. Sur 130 dossiers, seuls 13 dossiers étaient des demandes émanant de services d'inspection étrangers.

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

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

<u>PAYS</u>	<u>Dossiers sortants</u>	<u>Dossiers entrants</u>
Allemagne	16	
Autriche		
Bulgarie	3	1
Chypre	1	
Danemark		
Espagne		
Estonie		
Finlande		
France	2	
Grèce		
Hongrie	7	
Irlande		
Italie	1	
Lettonie		
Lituanie	2	
Luxembourg	2	1
Malte		
Pays-Bas	13	7
Pologne	44	4
Portugal	9	
Roumanie	2	
Royaume Uni	4	
Slovaquie	6	

Slovénie	3	
Suède	2	
Tchéquie		
TOTAUX	117	13

5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative

Accord belgo-polonais

En 2009 également, la Pologne a été l'état membre avec lequel le nombre d'informations échangées a été le plus élevé.

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

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

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

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

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

Accord belgo-luxembourgeois

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

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

Un accord a aussi été conclu entre CLS, le CBE et l'« Inspeccao-Geral do Trabalho » portugaise le 9 août 2009. Là aussi cet accord concrétise la bonne collaboration avec ce pays. Nous espérons que des rencontres fructueuses pourront encore avoir lieu avec eux en 2010, de façon à mieux connaître nos méthodes de travail réciproques et à encore optimiser la collaboration.

Accord franco-belge

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

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

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

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

Au moment de la signature de l'accord en 2003, 8 référents ont été désignés : 4 pour la Belgique et 4 pour la France, chacun ayant été choisi sur une base géographique. Depuis lors, en France, ils sont au nombre de 10.

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.

Il existe deux types de réunions :

Tout d'abord, la réunion du groupe transfrontalier qui a lieu deux fois par an, alternativement en France et en Belgique. Les sujets abordés sont plus généraux, permettent d'échanger des points de vue et de régler certains problèmes liés à la collaboration.

Ensuite, les réunions régionales qui ont lieu également deux fois par an pour chaque groupe.

Ces réunions sont plus pratiques, elles permettent de discuter sur des dossiers précis ou de faire le point sur les évolutions législatives et réglementaires survenues dans chaque pays. Elles permettent aussi d'organiser des actions communes.

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

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

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

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

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

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

Depuis 2004, le nombre de fiches échangées a augmenté progressivement jusqu'en **2009**, le secrétariat comptabilisait **101 fiches**.

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

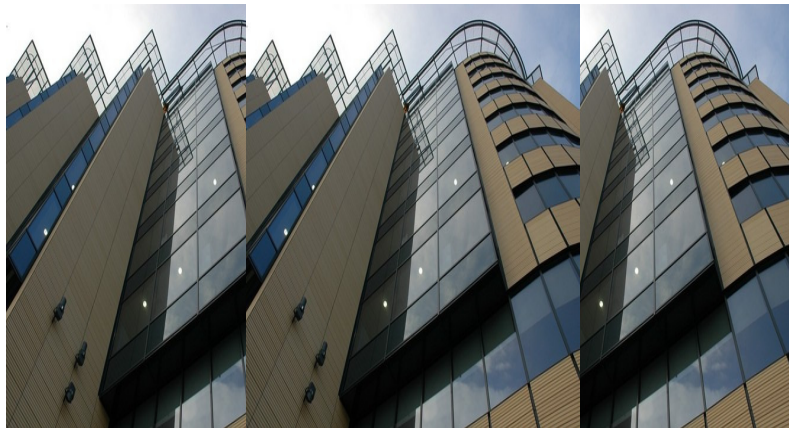
Le délai de réponse est de plus en plus court.

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

En 2009, 3 contrôles communs ont été organisés. Ces contrôles sont organisés dans les régions transfrontalières, alternativement en Belgique et en France. Ces contrôles doivent être préparés avec minutie et ciblent de préférence des employeurs et travailleurs du pays voisin. Lors de ces contrôles, les inspecteurs envoyés agissent en qualité d'observateurs. L'intérêt de ces contrôles est de permettre de mieux appréhender la méthodologie de contrôles et de détecter plus facilement des anomalies générant des fiches de liaison précises.



Activités Spécifiques



Deuxième partie

DEUXIEME PARTIE :

Activités spécifiques

Chapitre 1 : Les centres de coordination

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

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

En 2009, le Contrôle des lois sociales a procédé à une enquête dans tous les centres de coordination qui avaient déjà fait l'objet d'une première enquête afin de vérifier si la condition d'emploi prescrite était toujours respectée pour 2007. 68 centres ont fait l'objet d'un contrôle et il s'est avéré que 3 de ces centres de coordination avaient terminé leur activité ou n'avaient pas respecté les conditions d'emploi.

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

Evolution du nombre de travailleurs occupés par les centres de coordination¹

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

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

Remarque :

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

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

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

En fin d'année 2009, on peut constater que 317 centres de coordination, sur un total de 457 dossiers ont cessé leur activité, renoncé à leur statut ou n'ont plus rempli leur obligation d'emploi.

En déduisant les 82 dossiers qui ne sont plus répertoriés, il reste encore 58 centres de coordination actifs.

Chapitre 2 : Le travail des enfants

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

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

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

En 2009, le nombre de demandes de dérogation individuelle introduites a été de 411. Chaque demande peut concerner un ou plusieurs enfants, pour un ou plusieurs jours de prestation.

Le nombre total d'enfants occupés en 2009 pour une ou plusieurs journées a été de 3410.

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, par âge et catégorie d'activité.

Nombre d'autorisations accordées, par type d'activité

	Nombre	Pourcentage
Activités artistiques	103	25%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	236	57%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	59	15%
Sessions de photos à des fins publicitaires	6	1%
Défilés de mode	7	2%
TOTAL	411	100%

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

Nature de l'activité	Tranche d'âge			Total
	0⇒6 ans	7⇒11 ans	12⇒15 ans	
Activités artistiques	75	447	388	910
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	195	1403	443	2041
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	66	82	47	195
Sessions de photos à des fins publicitaires	11	8	1	20
Défilés de mode	62	135	47	244
TOTAL	409	2075	926	3410

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

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

Nature de l'activité	Tranche d'âge			Total
	0⇒6 ans	7⇒11 ans	12⇒15 ans	
Activités artistiques	153	1985	1766	3904
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	296	2126	1275	3697
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	94	106	125	325
Sessions de photos à des fins publicitaires	11	10	2	23
Défilés de mode	63	140	48	251
TOTAL	617	4367	3216	8200

Sur ces 8 200 journées, 1 258 ont nécessité une absence scolaire. Ces jours d'absence se répartissent comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

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

Nature de l'activité	Tranche d'âge			Total
	0⇒6 ans	7⇒11 ans	12⇒15 ans	
Activités artistiques	0	264	324	588
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	13	319	210	542
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	0	26	102	128
Sessions de photos à des fins publicitaires	0	0	0	0
Défilés de mode	0	0	0	0
TOTAL	13	609	636	1258

En moyenne, le nombre de jours de prestation par enfant se situe aux environs de 2 jours et demi. Ce chiffre varie toutefois selon le type d'activité : environ 4 jours pour les activités artistiques (représentations théâtrales, chœurs, opéra) ; environ 1 jour et demi pour les enregistrements audiovisuels.

La moyenne du nombre de journées autorisées pour les enfants de moins de 7 ans se situe aux environs de 7,5% du nombre total de journées. Le pourcentage restant se répartit entre environ 53% pour les enfants de 7 à 11 ans, et 39,5% pour les enfants de 12 ans et plus.

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

Le pourcentage moyen des journées d'activité qui ont entraîné une absence scolaire en 2009 se situe aux alentours de 14%. La majorité de ces journées a concerné, comme les années précédentes, des activités artistiques (environ 47%) ainsi que des enregistrements audiovisuels non-publicitaires (environ 43%).

Pour toute demande d'autorisation entraînant une absence scolaire, les motifs invoqués sont examinés quant à leur pertinence. Des motifs d'ordre strictement économique (réduction des coûts) ne sont pas jugés suffisants pour permettre l'absence. En outre, le Directeur général de

la Direction générale du Contrôle des lois sociales ne peut accorder l'autorisation qu'au vu d'une preuve écrite de ce que le chef de l'établissement scolaire a été avisé par les parents, de l'absence sollicitée pour leur enfant et de ses motifs circonstanciés. L'autorisation accordée dans ce cas pourra être assortie de conditions visant à assurer le suivi scolaire de l'enfant, selon la durée prévue de l'absence et les observations du chef de l'établissement scolaire.

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

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

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

Chapitre 3 : l'occupation des étudiants

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

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

Le contrat d'occupation d'étudiant doit être constaté par écrit et établi en trois exemplaires selon les dispositions de cette loi : un exemplaire pour l'étudiant, un pour l'employeur et un pour le Contrôle des lois sociales.

En effet, un exemplaire doit être envoyé endéans les 7 jours au Contrôle des lois sociales du lieu de travail de l'employeur, accompagné de la copie de l'accusé de réception par l'étudiant du règlement de travail.

Cette obligation de communiquer un exemplaire au Contrôle des lois sociales ne s'applique pas aux employeurs qui sont tenus de faire une déclaration immédiate de l'emploi. Or, l'arrêté royal du 5 novembre 2002 a généralisé au 1^{er} janvier 2003 la déclaration immédiate de l'emploi (dimona) à tous les travailleurs et employeurs.

Dès lors, seules subsistent encore quelques catégories (très limitées) de travailleurs exclus du champ d'application de la Dimona, et un nombre limité d'employeurs doivent encore envoyer une copie au Contrôle des lois sociales.

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., les derniers chiffres disponibles concernent le 3^{ème} trimestre 2009.

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

Au cours du 3^{ème} trimestre 2009, l'O.N.S.S. a enregistré l'occupation de 357.838 étudiants dont 188.892 femmes et 168.946 hommes) concernant 38.593 employeurs dont 457 relèvent du secteur public.

Chapitre 4 : Le règlement de travail

En 2009, les districts du Contrôle des lois sociales ont enregistré **20.904** 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 **358** reprises pour exercer sa mission de conciliation en matière d'établissement ou de modifications du règlement de travail.

Par ailleurs, les inspecteurs et contrôleurs sociaux étaient chargés de surveiller l'application des dispositions de l'arrêté royal du 18 septembre 1992 (M.B. du 7 octobre 1992) relatif au harcèlement sexuel. En vertu de cet arrêté, l'employeur devait insérer dans son règlement de travail les mesures prises pour protéger ses travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Cependant, la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement sexuel ou moral au travail (M.B. du 22 juin 2002) a modifié l'approche de cette problématique : en effet, l'objectif de ce nouveau texte légal (entré en vigueur le 1^{er} juillet 2002) est d'intégrer toutes les dimensions de la problématique de la violence et du harcèlement et d'inclure leur traitement dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cette matière relève donc à présent du Contrôle du Bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (qui regroupe les services d'Inspection médicale et d'Inspection technique du travail).

L'employeur doit également insérer dans le règlement de travail les mesures prises pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuel ou moral au travail ; cependant, la modification du règlement existant pour y insérer ces mesures ne nécessite pas le respect de la procédure de modification du règlement de travail.

Par conséquent, à partir de 2003, le Contrôle des lois sociales n'a plus établi de statistiques relatives à l'insertion des dispositions adéquates relatives au harcèlement sexuel dans le règlement de travail.

Chapitre 5 : L'enregistrement des entrepreneurs

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Définitions

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

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

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

5.2. Principe

L'enregistrement est volontaire et facultatif.

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

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

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

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

5.3. Obligations de retenues et responsabilité solidaire

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

Le nouveau régime s'intéresse uniquement à la relation :

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

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

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

En matière fiscale :

L'obligation de retenue :

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

La responsabilité solidaire :

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

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

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

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

En matière sociale

L'obligation de retenue :

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

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

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

Il existe trois dispenses de l'obligation de retenue :

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

La responsabilité solidaire :

f

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

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

5.4. Commission d'enregistrement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	2007	2008	2009
Nombres d'enquêtes effectuées par le Contrôle des lois sociales	3465	1807	1341
Nombres d'avis défavorables émis par le Contrôle des lois sociales	148	78	44

5.5. Radiation de l'enregistrement

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

- l'enregistrement a été accordé sur base de renseignements inexacts ou incomplets fournis par l'intéressé ;
- un ensemble de circonstances fait craindre que l'intéressé ne remplira pas ses obligations fiscales ou sociales ;

- l'intéressé accuse un retard de plus de trois mois dans le dépôt de ses déclarations en matière de précompte professionnel, de taxe sur la valeur ajoutée.
- Après la demande d'enregistrement, il se produit un fait autre que ceux visés à l'article 8 de l'Arrêté royal du 27 décembre 2007

	2007	2008	2009
Demandes de radiation introduites par le Contrôle des lois sociales	66	37	24

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

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

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

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

Chapitre 6 Transport de choses et de personnes

6.1. Cadre

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

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

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

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

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

6.1.2. Mission

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

1° Soutien, aide logistique et formation

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

2° Actions préventives

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

3° Participation à la coordination du plan d'action

- Collecte et traitement de toutes les données recueillies lors des contrôles routiers mensuels organisés par province ;
- Planification et coordination des actions provinciales dans le transport routier ;
- Collaboration à l'introduction de données dans diverses banques de données (entre autres, contrôle des attestations de conducteur pour l'année 2009 ; 436 recherches Dimona).

6.2. Plan d'action

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

Vu la complexité de la législation en matière de transport, celle-ci exige qu'il existe une collaboration structurée et organisée entre les différents service 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 2009. 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 ;
- l'échange d'informations entre les services concernés

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 2009.

Le service Mobilité, Coordination et Contrôle du SPF Mobilité et transport examine les possibilités d'accès des différents services de contrôle aux informations suivantes :

- existence de licences de transport pour un véhicule d'une entreprise belge ;
- les véhicules qui ne sont pas assurés ou qui n'ont pas obtenu d'agrégation technique.

6.3. Contrôles et résultats

6.3.1. Contrôles

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

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

6.3.1.1. Contrôles routiers

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

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

Généralement, la collaboration ne pose aucun problème.

6.3.1.2. Contrôles préventifs

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

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

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

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

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

6.3.1.3. Contrôles sur base de plaintes

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

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

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

6.3.1.4. Dossiers « mammouth »

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

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

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

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

6.3.2. La feuille d'identification transport

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

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

Six champs principaux sont prévus :

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

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

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

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

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

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

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

On y trouve également une « check-list » des infractions aux règlements (CEE) 561/2006 et 3821/85 (avec mention des codes CO20 ou CO21).

6.3.3. Nombre d'entreprises dans le secteur du transport

On constate en examinant l'évolution du nombre d'entreprises dans le secteur du transport professionnel de choses, que ce nombre est en augmentation constante depuis 1990 Pour 7.961 entreprises en 1990, on en dénombre 9.500 en 2009.

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

6.3.4. Résultats

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

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

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

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

Tableau 1: Missions effectuées

Type de missions	Détail	Nombre Dossiers
Contrôle		1.338
Autres enquêtes	Initiative propre	7
	autres	4
Total		1.349

Tableau 2: Constatations

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

Tableau 3: Irrégularités par loi

Législation	Nombre
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	12
Contrats de travail	1
Protection de la rémunération	30
Jours fériés	16
Durée du travail	18
Nouveaux régimes de travail	4
Travail à temps partiel	2
Règlement de travail	19
Travailleurs étrangers	2
Limosa	1
Règlement CEE 3820/85	33
Règlement CEE 3821/85	37
Sécurité sociale	67
CCT conclues au sein d'une CP	107
Documents sociaux	103
Total	452

Tableau 4: Suites données aux constatations

Suites données	Nombre
Avertissement	110
Régularisations	235
Régularisations pécuniaires	2.362.887
Pro Justitia	107
Infractions	452
Montant des infractions (€)	44.776

Tableau 5 : Régularisations pécuniaires

Lois	Nombre	Montants	Nombre de travailleurs régularisés
Protection de la rémunération	12	7.031	18
Jours fériés	10	8.649	24
Durée du travail	13	118.905	71
Nouveaux régimes de travail	2	10.834	29
Règlement CEE 3820/85	0	40	0
Règlement CEE 3821/85	0	9.580	0
Sécurité sociale	66	1.707.380	623
CCT conclues au sein d'une CP	65	510.499	481
Documents sociaux	1	735	1
Total	169	2.373.652	1.247

Tableau 6 : Pro justitia par loi

Lois	Nombre de PJ	Montants	Nombre de travailleurs
Protection de la rémunération	12	32.954	74
Jours fériés	1	0	0
Loi sur le travail	0	0	0
Durée du travail	2	8.191	24
Règlement de travail	1	0	4
Travailleurs étrangers	2	0	2
Règlement CEE 3820/85	14	0	75
Règlement CEE 3821/85	12	0	13
CCT conclues au sein d'une CP	13	3.631	123
Documents sociaux	50	0	100
Total	107	44.776	415

Tableau 7: Détail des visites

Types de visite	Nombre
Contrôle imposé	358
Contrôle ordinaire	1.245
Visite de renseignement	10
Visite infructueuse	9
Visite d'assistance	5
Contrôle sous constat d'irrégularités	8
Total	1.635

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
Malines	612	931	57.203	47	97	4.206	287	398	17.152
Huy	232	246	9.329	51	33	258	120	80	3.022
Total	844	1.177	66.532	98	130	4.464	407	478	20.174

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	336	139	4.475
Transport de choses	2.144	2.378	73.396
Autres	321	26	17
Total	2.801	2.543	77.888

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	20	1	3	24
Temps de conduite sur deux semaines	2	.	2	4
Interruption du temps de conduite	24	.	4	28
Temps de repos journalier	12	.	4	16
Temps de repos hebdomadaire	4	.	.	4
Horaire et registre de service	1	1	.	2
Autres	1	1	2	4
Installation, utilisation, réparation de l'appareil	6	.	.	6
Mauvaise utilisation de l'appareil	41	.	4	45
Tenue irrégulière des feuilles d'enregistrement	7	3	5	15
Conservation des feuilles pendant un an	19	3	15	37
Conservation des feuilles à bord du véhicule	2	1	2	5
Autres	2	1	2	5
Total	141	11	43	195

Chapitre 7 La modernisation de la sécurité sociale

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

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

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

Certains programmes sont spécifiques aux inspections, comme GENESIS.

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

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

Chapitre 8 La lutte contre la traite des êtres humains

Cadre général et protocole de collaboration

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

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

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

Ce protocole s'est poursuivi en 2009 suivant le même principe.

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

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

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

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

En 2009, les actions « TEH » continuent à être organisées à la même fréquence, c'est-à-dire une fois par mois et dans chaque arrondissement judiciaire (une action peut cependant consister en plusieurs contrôles et être effectuée au sein de plusieurs arrondissements).

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

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

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

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

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

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

Il est présidé par le service de police criminelle et le centre pour l'égalité en assure le secrétariat.

Chapitre 9 : Cellule organisation professionnelle

9.1. Considérations générales

9.1.1. Mission de la cellule Organisation professionnelle

A. Conseils d'entreprise

La cellule Organisation professionnelle a pour tâche de surveiller le bon fonctionnement des conseils d'entreprise dans tous leurs aspects, 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 (CPPT)

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

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

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

Le service comptait en 2009 neuf fonctionnaires :

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

9.1.2. Contrôles préventifs

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

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

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

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

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

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

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

9.1.3. Contrôles sur plainte

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

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

9.1.4. Information et avis

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

9.2. Nombre de conseils d'entreprises

Au 31 décembre 2009, la cellule Organisations professionnelles dénombrait **3.207** unités techniques d'exploitation (UTE) ayant un conseil d'entreprise.

<i>par région</i>	décembre 2009		CE existants		CE nouveaux	12/2008	12/2007	12/2006	12/2005
	tous les CE		+ 100	- 100					
Région bruxelloise	519	16,2 %	422	37	60	532	497	509	522
Région flamande	1888	58,9 %	1500	139	249	1906	1732	1749	1783
Région wallonne	800	24,9 %	651	51	98	806	738	747	751
	3207		2573	227	407	3244	2967	3005	3056

Dans 407 entreprises, un conseil d'entreprise a été institué pour la première fois lors des élections sociales de 2008.

Dans 2800 entreprises le conseil d'entreprise existant a été réélu. Cette réélection s'est effectuée dans 2573 entreprises par des élections distinctes pour le conseil d'entreprise. Dans 227 entreprises où l'effectif du personnel a été réduit sous la barre des 100 travailleurs, il n'a pas été organisé d'élections distinctes, mais le conseil d'entreprise comprend les travailleurs élus au CPPT.

par taille	12/2009		CE existants		CE nouveaux	12/2008	12/2007	12/2006	12/2005
	Tous CE	%	+ 100	- 100					
1 – 99	313	9,8 %	86	200	27	308	324	321	300
100 – 199	1289	40,2 %	1012	27	250	1324	1138	1183	1232
200 – 499	1067	33,3 %	970	0	97	1074	1001	1005	1028
500 – 999	338	10,5 %	314	0	24	340	326	324	313
1000 et plus	200	6,2 %	191	0	9	198	178	172	183
	3207		2573	227	407	3244	2967	3005	3056

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

9.3. Contrôles et résultats

9.3.1. Nombres de contrôles effectués

Le nombre de contrôles effectués entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2009 a été de 927.

Evolution du nombre de contrôles de 2006 à 2009

2006	1403	contrôles
2007	1285	contrôles
2008	1209	contrôles
2009	927	contrôles

par région	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	1 ^{ère} élection en 2008	nombre de CE au 31/12/2009
Région bruxelloise	144	27,7%	88	56	519
Région flamande	504	26,7%	257	247	1888
Région wallonne	279	34,9%	177	102	800
	927	28,9%	522	405	3207

En 2009 ont débuté les contrôles dans les entreprises qui ont constitué un conseil d'entreprise pour la première fois après les élections sociales de mai 2008. La grande majorité des nouveaux conseils d'entreprise ont été visités au cours de l'année 2009 (voir également point 9.3.2.).

par taille	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	1 ^{ère} élection en 2008	nombre de CE au 31/12/2009
1 – 99	89	28,4%	60	29	313
100 – 199	426	33,0%	171	255	1289
200 – 499	277	26,0%	185	92	1067
500 – 999	84	24,9%	62	22	338
1000 et plus	51	25,5%	44	7	200
	927	28,9%	522	405	3207

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

- contrôles préventifs "imposés"	398
- contrôles préventifs "d'initiative" (incluant les nouveaux conseils d'entreprise)	468
- plaintes	34
- demandes d'informations ou d'avis	27

9.3.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle

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

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

Colonne N (nouveaux) : 2 nouveaux CE n'ont pas encore été contrôlés
 Colonne 2006 : dans 187 entreprises, le dernier contrôle remonte à 2006 au plus tard
 Colonne 2007 : 967 entreprises ont été visitées la dernière fois en 2007
 Colonne 2008/1 : 612 entreprises ont été visitées dans la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2008
 Colonne total : indique que 1778 entreprises (ou 55,4%) doivent encore être contrôlées avant juin 2012 : en Flandre presque 60% des entreprises doivent encore être contrôlées, et dans les deux autres régions la moitié des entreprises ont déjà été contrôlées.

<i>par région</i>	nombre de CE	pas encore contrôlés depuis les élections de 2008					déjà visités				
		N	2006	2007	2008/1	Total	2008/2	2009	Total		
Région bruxelloise	519	6	42	131	88	267	51,4%	106	146	252	48,6%
Région flamande	1888	3	114	613	396	1126	59,6%	268	494	762	40,4%
Région wallonne	800	3	31	223	128	388	48,1%	136	279	415	51,9%
	3207	12	187	967	612	1778	55,4%	510	919	1429	44,6%

<i>par taille</i>	nombre OR	pas encore contrôlés depuis les élections de 2008					déjà visités				
		N	2006	2007	2008/1	Total	2008/2	2009	Total		
1 – 99	313	0	14	81	79	174	55,6%	152	87	139	44,4%
100 – 199	1289	7	67	408	209	691	53,6%	173	425	598	46,4%
200 – 499	1067	1	63	328	221	613	57,5%	176	278	454	42,5%
500 – 999	338	2	19	103	73	197	58,3%	60	81	141	41,7%
1000 et plus	200	2	24	47	30	103	51,5%	49	48	97	48,5%
	3207	12	187	967	612	1778	55,4%	510	919	1429	44,6%

9.3.3. Nombre de visites

Pour les 927 entreprises contrôlées, il a été procédé à 1024 visites.

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

d'entreprise ou à la demande de l'employeur ou de la délégation des travailleurs au conseil d'entreprise.

9.3.4. Aperçu des résultats des contrôles

Ce chapitre a pour objet d'évaluer le fonctionnement du conseil d'entreprise sous ses différents aspects :

- les membres du conseil d'entreprise ont-ils reçu les informations prescrites dans les délais prévus ?
- 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 ?
- les autres compétences du conseil d'entreprise ont-elles été respectées ?
- le conseil d'entreprise a-t-il fonctionné comme prescrit (réunions mensuelles, rapports, composition, existence d'un règlement d'ordre intérieur, ...) ?

Evolution des résultats des contrôles de 2006 à 2009

	en ordre		pas en ordre		nombre de contrôles
2006	848	60,4%	555	39,6%	1403
2007	723	56,3%	562	43,7%	1285
2008	741	61,3%	468	38,7%	1209
2009	509	54,9%	418	45,1%	927

Résultats des contrôles effectués en 2009

Dans 509 (soit 54,9%) des entreprises contrôlées, aucune observation n'a dû être formulée sur le fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 418 entreprises (soit 45,1%), une ou plusieurs lacunes ont été constatées. Il s'agissait d'observations relatives au contenu des informations fournies, et aussi de points moins essentiels qui n'ont pas fondamentalement porté atteinte à la concertation sociale dans l'entreprise concernée.

Il faut observer à ce sujet que les résultats des contrôles reflètent le fonctionnement du conseil d'entreprise tel qu'il a été constaté par les inspecteurs lors de leur première visite. Dans la plupart des entreprises il a été tenu compte des remarques formulées, spontanément ou après un premier avertissement (voir aussi point 9.8.).

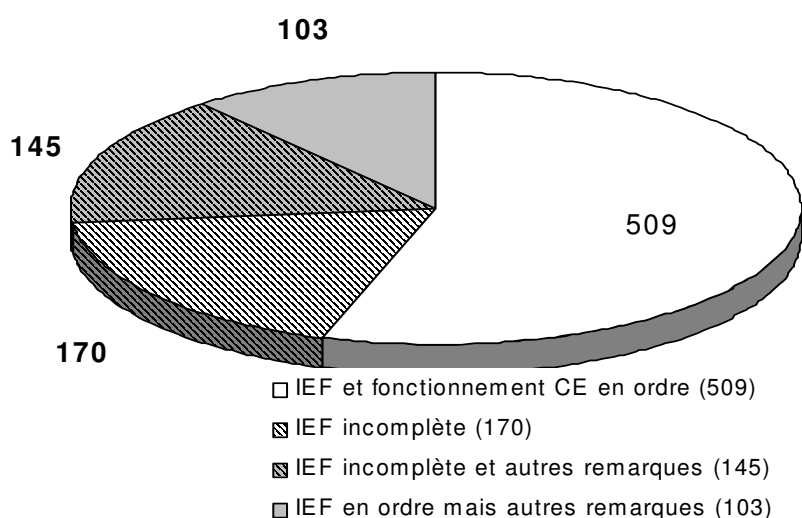
La nature des infractions et des manquements constatés fera l'objet de commentaires dans les chapitres suivants.

	en ordre		observations		nombre de contrôles
CE existants	343	65,7%	179	34,3%	522
1 ^{ère} élection en 2008	166	41,0%	239	59,0%	405
	509	54,9%	418	45,1%	927

<i>par région</i>	en ordre		observations		nombre de contrôles
Région bruxelloise	66	45,8%	78	54,2%	144
Région flamande	269	53,4%	235	46,6%	504
Région wallonne	174	62,4%	105	37,6%	279
	509	54,9%	418	45,1%	927

par taille	en ordre		observations		nombre de contrôles
1 – 99	49	55,1%	40	44,9%	89
100 – 199	211	49,5%	215	50,5%	426
200 – 499	162	58,5%	115	41,5%	277
500 – 999	51	60,7%	33	39,3%	84
1000 et plus	36	70,6%	15	29,4%	51
	509	54,9%	418	45,1%	927

Aperçu des résultats des contrôles



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

9.4.1. Considérations générales

Evolution des résultats des contrôles de 2006 à 2009

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

Résultats des contrôles en 2009

927 contrôles ont été effectués en 2009. Dans 70 dossiers, le contrôle s'est limité à un certain nombre de problèmes spécifiques relatifs aux compétences du conseil d'entreprise. On vise ici entre autres, les plaintes portant sur des points spécifiques, les demandes d'avis, les interventions faites à la demande de l'employeur ou des travailleurs, l'assistance aux réunions du conseil d'entreprise.

Ce chapitre a pour objet de commenter les résultats des contrôles dans les 857 entreprises restantes, dans lesquelles les contrôles ont porté sur la totalité du fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 542 des entreprises contrôlées (soit 63,2%), l'information économique et financière a été transmise et discutée conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 :

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

	nombre de contrôles	observations		en ordre	
CE existants	463	119	25,7%	344	74,3%
1 ^{ère} élection en 2008	394	196	49,7%	198	50,3%
	857	315	36,8%	542	63,2%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	observations		en ordre	
Région bruxelloise	128	51	39,8%	77	60,2%
Région flamande	485	193	39,8%	292	60,2%
Région wallonne	244	71	29,1%	173	70,9%
	857	315	36,8%	542	63,2%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	observations		en ordre	
1 – 99	84	31	36,9%	53	63,1%
100 – 199	402	170	42,3%	232	57,7%
200 – 499	255	83	32,5%	172	67,5%
500 – 999	73	23	31,5%	50	68,5%
1000 et plus	43	8	18,6%	35	81,4%
	857	315	36,8%	542	63,2%

9.4.2. L'information de base

Dans 662 entreprises (soit 77,2%) on a constaté que l'information de base a été correctement fournie. Ceci signifie que l'information satisfaisait aux exigences de contenu et de forme :

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

Evolution de 2006 à 2009

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

Des lacunes dans l'information de base ont été constatées dans 195 (soit 22,8%) des 857 entreprises contrôlées.

AUCUNE INFORMATION : dans 49 entreprises, aucune information de base n'avait encore été communiquée au conseil d'entreprise.

CONTENU : dans 84 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information de base.

CONDITIONS DE FORME : dans 84 entreprises, les conditions de forme précitées n'avaient pas été respectées.

Contenu de l'information de base

	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	463	9	1,9%	425	91,8%	29	6,3%
1 ^{ère} élection en 2008	394	40	10,2%	299	75,9%	55	14,0%
	857	49	5,7%	724	84,5%	84	9,8%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				contenu		Pas en ordre	
Région bruxelloise	128	2	1,6%	107	83,6%	19	14,8%
Région flamande	485	36	7,4%	404	83,3%	45	9,3%
Région wallonne	244	11	4,5%	213	87,3%	20	8,2%
	857	49	5,7%	724	84,5%	84	9,8%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				contenu		Pas en ordre	
1 – 99	84	7	8,3%	70	83,3%	7	8,3%
100 – 199	402	28	7,0%	326	81,1%	48	11,9%
200 – 499	255	12	4,7%	222	87,1%	21	8,2%
500 – 999	73	1	1,4%	66	90,4%	6	8,2%
1000 et plus	43	1	2,3%	40	93,0%	2	4,7%
	857	49	5,7%	724	84,5%	84	9,8%

Dans **49 entreprises**, au moment du contrôle le conseil d'entreprise n'avait encore reçu aucune nouvelle information de base après les élections de mai 2008. Dans un certain nombre d'entreprises, l'information annuelle avait encore été discutée avec l'« ancien » conseil d'entreprise, et il a été omis de communiquer un nouveau dossier et de le discuter avec les membres du conseil d'entreprise nouvellement élus.

Dans 84,5% des entreprises, l'information de base a été effectuée de manière complète.

Dans **84 entreprises** il a été relevé que manquaient certains éléments de l'information de base :

- dans 45 entreprises il manquait un élément de l'information de base :
 - art. 10 : pas de ventilation des rémunérations du personnel de direction (18 entreprises) ;
 - art. 14 : pas d'organigramme, ou organigramme insuffisant (10 entreprises) ;
 - art. 9 : pas d'information sur le calcul des prix de revient et la structure des coûts (5 cas) ;
 - art. 8, 2 : pas de comparaison des comptes annuels sur 5 ans (4 entreprises) ;
 - art. 6,1/6,2 : aucune information sur les concurrents (3 dossiers) ;
 - art. 5, 5: accords importants non mentionnés (3 dossiers) ;
 - art. 7, 1: aucune information sur la production (2 dossiers) ;
- dans 39 entreprises, plusieurs points manquaient dans l'information de base, principalement les éléments suivants :
 - art. 10 : pas de ventilation des frais de personnel (23 cas) ;
 - art. 14 : pas d'organigramme ou organigramme insuffisant (15 cas) ;
 - art. 9 : pas d'information sur le calcul des prix de revient et la structure des coûts (11 cas) ;
 - art. 11 : information insuffisante sur les perspectives d'avenir (9 cas) ;
 - art. 9,3 : information insuffisante sur la structure des coûts (9 cas) ;
 - art. 7,1 : données relatives à la production (9 cas),.
 - art. 7,3 : aucune information sur la productivité (9 cas) ;
 - art. 6.1/2 information sur la concurrence (9 entreprises) ;
 - art. 5, 4 : information insuffisante sur les moyens de financement (2 cas) ;
 - art. 5, 5 : information insuffisante sur des accords importants (6 cas) ;
 - art. 8,2: aucune analyse de la structure financière (6 cas) ;
 - art. 1: pas d'information relative à certaines sociétés appartenant à l'unité technique d'exploitation.

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	en ordre	pas en ordre
CE existants	463	9	1,9%	422	91,1%	32	6,9%
1 ^{ère} élection en 2008	394	40	10,2%	302	76,6%	52	13,2%
	857	49	5,7%	724	84,5%	84	9,8%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
		en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre
Région bruxelloise	128	2	1,6%	107	83,6%	19	14,8%
Région flamande	485	36	7,4%	405	83,5%	44	9,1%
Région wallonne	244	11	4,5%	212	86,9%	21	8,6%
	857	49	5,7%	724	84,5%	84	9,8%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
		en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre
1 – 99	84	7	8,3%	70	83,3%	7	8,3%
100 – 199	402	28	7,0%	321	79,9%	53	13,2%
200 – 499	255	12	4,7%	227	89,0%	16	6,3%
500 – 999	73	1	1,4%	67	91,8%	5	6,8%
1000 et plus	43	1	2,3%	39	90,7%	3	7,0%
	857	49	5,7%	724	84,5%	84	9,8%

Dans **84 entreprises**, les modalités fixées pour la communication ou pour la discussion de l'information de base, n'ont pas été respectées :

- Information de base uniquement communiquée, mais non discutée : 8 entreprises
- Information discutée au cours d'une réunion ordinaire du conseil d'entreprise, et temps insuffisant consacré à la discussion : 27
- information de base non communiquée dans les 2 mois suivant les élections sociales : 43
- documents non transmis 15 jours avant la réunion : 11
- discussion effectuée plus de 2 mois après la communication de l'information : 10

9.4.3. L'information annuelle

Les contrôles effectués en 2009 ont porté essentiellement sur les entreprises qui ont instauré un nouveau conseil d'entreprise. Dans ces entreprises, l'information annuelle ne doit être communiquée qu'après la clôture de l'exercice suivant les élections sociales. Il en découle qu'au moment du contrôle, seules 554 entreprises étaient tenues de communiquer l'information annuelle au conseil d'entreprise.

Dans 466 entreprises contrôlées (ou 84,1%), 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.

En 2009, des lacunes dans l'information annuelle ont été constatées dans 88 (soit 15,9%) des 554 entreprises contrôlées.

Evolution de 2006 à 2009

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

AUCUNE INFORMATION : dans 11 entreprises, aucune information annuelle n'avait été communiquée.

CONTENU : dans 53 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information.

CONDITIONS DE FORME : dans 34 entreprises, les conditions de forme n'avaient pas été totalement respectées.

Contenu de l'information annuelle

Dans 88,4% des entreprises, l'information annuelle a été effectuée correctement.

Dans **11 entreprises**, il a été constaté qu'au moment du contrôle, aucune information annuelle n'avait encore été fournie au conseil d'entreprise, bien que le délai prévu soit déjà expiré.

Dans **53 entreprises**, l'information annuelle était incomplète.

	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	458	7	1,5%	409	89,3%	42	9,2%
1 ^{ère} élection en 2008	96	4	4,2%	81	84,4%	11	11,5%
	554	11	2,0%	490	88,4%	53	9,6%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		Pas en ordre	
Région bruxelloise	82	2	2,4%	75	91,5%	5	6,1%
Région flamande	317	6	1,9%	271	85,5%	40	12,6%
Région wallonne	155	3	1,9%	144	92,9%	8	5,2%
	554	11	2,0%	490	88,4%	53	9,6%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		Pas en ordre	
1 – 99	61	4	6,6%	51	83,6%	6	9,8%
100 – 199	204	5	2,5%	169	82,8%	30	14,7%
200 – 499	190	1	0,5%	179	94,2%	10	5,3%
500 – 999	59	1	1,7%	53	89,8%	5	8,5%
1000 et plus	40	0	0,0%	38	95,0%	2	5,0%
	554	11	2,0%	490	88,4%	53	9,6%

On trouvera dans le tableau ci-dessous un aperçu de la nature des manquements constatés dans **53 entreprises**.

		COL. A comptes annuels	COLONNE B Information de base			COL. C niveau	COL. D	TOTAL
		seulem. observ. sur les comptes annuels	un seul élément de l'info de base manque	plusieurs éléments de l'info de base man- quant	la mise à jour de l'info de base manque	unique- ment observa- tion au niveau info	plusieurs obser- vations	par infraction
53 entreprises selon la nature des observations :		10	27	7	5	1	3	53
comptes annuels	bilan	2					2	4
	comptes de résultats	2					2	4 (4)
	commentaire	2					3	5
	bilan social	3						3 (5)
	rapport du conseil d'administration	1						1
	rapport du commissaire	1						1
	consolidation	5						5 (4)
Info de base	pas de mise à jour				5			5 (4)
	art.5		1	2			1	4
	art.6		3	5				8 (3)
	art.7			2				2
	art.8		1					1
	art.9		1	3			1	5 (4)
	art.10		11	4			2	17 (1)
	art.11							
	art.12							
	art.13							
	art.14 (organigramme)		10	3				13 (2)
niveau	Groupe (a)							1
	UTE (b)							
	pas toutes les entreprises (c)							

Niveaux

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

EXPLICATION DU TABLEAU

COLONNE A

Dans 10 entreprises, des observations ont été formulées à propos du contenu incomplet des comptes annuels (bilan, comptes de résultats, commentaire, bilan social, rapport du conseil d'administration, rapport du commissaire ou comptes annuels consolidés) :

- dans 5 entreprises : absence des comptes annuels consolidés ;
- dans 3 entreprises : le bilan social n'a pas été communiqué, ou n'était pas complété entièrement ;
- dans 2 entreprises : le bilan, les comptes de résultats ou le commentaire étaient incomplets, ou ces informations n'avaient pas été communiquées suivant le schéma prescrit pour le dépôt.

COLONNE B

Dans 39 entreprises, les comptes annuels ont été transmis correctement, mais certaines données manquaient dans l'information de base :

- dans 5 entreprises : l'information de base n'avait pas été mise à jour ;
- dans 27 entreprises : un élément de l'information de base n'avait pas été mis à jour, ou l'avait été de manière insuffisante ;
- dans 7 entreprises : plusieurs éléments manquaient dans l'information de base.

COLONNE C

Dans 1 entreprise : manquait l'information sur l'entité à laquelle appartient l'entreprise, et l'information n'a pas été donnée aux différents niveaux prescrits par l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

COLONNE D

Dans 3 entreprises : plusieurs lacunes ont été constatées dans l'information.

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

1. absence de ventilation des rémunérations du personnel de direction, bien qu'il n'y ait selon l'inspection aucune possibilité d'individualisation des données ;
2. l'organigramme n'a pas été mis à jour ou n'est pas suffisamment détaillé ;
3. absence d'informations ou informations insuffisantes sur la position concurrentielle de l'entreprise, le chiffre d'affaires ou les prix de revient et prix de vente ;
4. les comptes annuels sont incomplets ou ne sont pas conformes aux prescriptions légales ;
les comptes annuels consolidés n'ont pas été communiqués ;
l'information de base n'a pas été mise à jour ;
absence d'informations ou informations insuffisantes sur les méthodes de budgétisation, le calcul des prix de revient ou la structure des coûts.

Conditions de forme de l'information annuelle

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		Pas en ordre	
CE existants	458	7	1,5%	431	94,1%	20	4,4%
1 ^{ère} élection en 2008	96	4	4,2%	78	81,3%	14	14,6%
	554	11	2,0%	509	91,9%	34	6,1%

par région	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		Pas en ordre	
Région bruxelloise	82	2	2,4%	77	93,9%	3	3,7%
Région flamande	317	6	1,9%	285	89,9%	26	8,2%
Région wallonne	155	3	1,9%	147	94,8%	5	3,2%
	554	11	2,0%	509	91,9%	34	6,1%

par taille	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		Pas en ordre	
1 – 99	61	4	6,6%	55	90,2%	2	3,3%
100 – 199	204	5	2,5%	186	91,2%	13	6,4%
200 – 499	190	1	0,5%	177	93,2%	12	6,3%
500 – 999	59	1	1,7%	52	88,1%	6	10,2%
1000 et plus	40	0	0,0%	39	97,5%	1	2,5%
	554	11	2,0%	509	91,9%	34	6,1%

Dans **34 entreprises**, les modalités prescrites pour la communication et la discussion de l'information annuelle n'ont pas été respectées.

	conditions de forme			
	en ordre		pas en ordre	
Tous les documents transmis 15 jours avant la réunion	530	97,6%	13	2,4%
Discussion dans les 3 mois ou avant l'assemblée générale	522	96,1%	21	3,9%
Information annuelle discutée lors d'un CE spécial	532	98,0%	11	2,0%
Temps nécessaire consacré à la discussion	536	98,7%	7	1,3%

9.4.4. L'information périodique

Dans 673 entreprises, sur un total de 857 entreprises contrôlées, soit 78,5%, on a constaté que l'information périodique a été communiquée et discutée de manière correcte, et satisfaisait aux exigences de contenu et de forme :

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

Evolution de 2006 à 2009

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2006	1321	1079	81,7%	242	18,3%	90	1156	75	1136	95
2007	1209	969	80,1%	240	19,9%	67	1046	96	1032	110
2008	1118	947	84,7%	171	15,3%	62	983	73	1014	42
2009	857	673	78,5%	184	21,5%	96	693	68	738	23

En 2009, des lacunes dans l'information périodique ont été constatées dans 184 dossiers, soit 21,5% des entreprises contrôlées.

AUCUNE INFORMATION : dans 96 entreprises, aucune information périodique n'avait été communiquée.

CONTENU : dans 693 entreprises (ou 80,9%), une information périodique correcte a été communiquée au conseil d'entreprise. Dans 68 entreprises, des remarques ont été formulées sur le contenu de cette information.

CONDITIONS DE FORME : dans 23 entreprises, l'information périodique n'avait pas été fournie régulièrement, ou le temps consacré à la discussion a été insuffisant.

Contenu de l'information périodique

	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
CE existants	463	14	3,0%	427	92,2%	22	4,8%
1 ^{ère} élection en 2008	394	82	20,8%	266	67,5%	46	11,7%
	857	96	11,2%	693	80,9%	68	7,9%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
Région bruxelloise	128	12	9,4%	101	78,9%	15	11,7%
Région flamande	485	60	12,4%	388	80,0%	37	7,6%
Région wallonne	244	24	9,8%	204	83,6%	16	6,6%
	857	96	11,2%	693	80,9%	68	7,9%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
1 – 99	84	11	13,1%	69	82,1%	4	4,8%
100 – 199	402	60	14,9%	305	75,9%	37	9,2%
200 – 499	255	22	8,6%	214	83,9%	19	7,5%
500 – 999	73	3	4,1%	64	87,7%	6	8,2%
1000 et plus	43	0	0,0%	41	95,3%	2	4,7%
	857	96	11,2%	693	80,9%	68	7,9%

Dans **96 entreprises**, aucune information périodique n'avait été communiquée.

Dans **68 entreprises**, l'inspection a dû insister pour que soient complétées les données de l'information périodique. Dans l'ensemble les lacunes constatées dans l'information périodique portaient principalement sur les points suivants :

- dans 31 entreprises, seule une information orale avait été communiquée ;
- dans 19 dossiers, l'information ne contenait aucun renseignement financier, mais se limitait à des informations relatives à l'évolution de l'emploi et de la production ;
- dans 16 entreprises, il a dû être demandé à l'entreprise de communiquer la comparaison des résultats du trimestre précédent avec les chiffres du budget ;
- dans 11 entreprises, l'information périodique contenait des informations insuffisantes sur l'activité de l'entreprise (production, commandes, évolution des stocks, exécution des investissements planifiés, ...) ;
- dans 4 entreprises, l'information communiquée ne contenait aucune information ou des informations insuffisantes sur l'emploi.

Conditions de forme de l'information périodique

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

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

	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
		en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre
CE existants	463	14	3,0%	434	93,7%	15	3,2%
1 ^{ère} élection en 2008	394	82	20,8%	304	77,2%	8	2,0%
	857	96	11,2%	738	86,1%	23	2,7%

<i>par région</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
		en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre
Région bruxelloise	128	12	9,4%	113	88,3%	3	2,3%
Région flamande	485	60	12,4%	410	84,5%	15	3,1%
Région wallonne	244	24	9,8%	215	88,1%	5	2,0%
	857	96	11,2%	738	86,1%	23	2,7%

<i>par taille</i>	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
		en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre
1 – 99	84	11	13,1%	71	84,5%	2	2,4%
100 – 199	402	60	14,9%	330	82,1%	12	3,0%
200 – 499	255	22	8,6%	225	88,2%	8	3,1%
500 – 999	73	3	4,1%	69	94,5%	1	1,4%
1000 et plus	43	0	0%	43	100 %	0	0%
	857	96	11,2%	738	86,1%	23	2,7%

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

Dans la majorité des entreprises, 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 en vertu de l'article 31 de l'A.R. du 27 novembre 1973. Toutefois l'inspection ne s'oppose pas à

cette pratique pour autant qu'un temps suffisant soit consacré à cette discussion lors d'une réunion mensuelle ordinaire. En outre, beaucoup d'entreprises mettent la discussion du cours des affaires à l'ordre du jour de chaque réunion mensuelle du conseil d'entreprise.

	nombre de contrôles	pas d'info		CE spécial		CE ordinaire	
Région bruxelloise	128	12	9,4%	68	53,1%	48	37,5%
Région flamande	485	60	12,4%	8	1,6%	417	86,0%
Région wallonne	244	24	9,8%	99	40,6%	121	49,6%
	857	96	11,2%	175	20,4%	586	68,4%

9.4.5. Information occasionnelle

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

1. chaque fois que se produisent des événements susceptibles d'entraîner des conséquences importantes pour l'entreprise ;
2. lorsque sont prises des décisions internes susceptibles d'entraîner des conséquences importantes pour l'entreprise.

Lorsque l'information occasionnelle comporte des données chiffrées, un résumé écrit doit être remis à chaque membre du conseil d'entreprise.

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

- information insuffisante sur les conséquences d'une fusion prévue, en matière d'emploi et d'organisation du travail ;
- information tardive sur les conséquences d'une restructuration, communiquée au cours d'une réunion ordinaire du conseil d'entreprise et non lors d'une réunion spéciale ;
- l'information transmise uniquement oralement.

9.4.6. Confidentialité et information du personnel

Confidentialité

L'article 33 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 donne la possibilité au chef d'entreprise de qualifier de confidentiels certains renseignements dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise. Il a été fait usage de cette possibilité dans 66 des 857 entreprises contrôlées.

Dans **10 entreprises**, il avait été demandé que la totalité de l'information soit considérée comme confidentielle. Dans ces entreprises, l'inspection est intervenue pour demander que la mention « confidentiel » soit remplacée par un rappel du devoir de discrétion, ou encore qu'il soit dressé une liste limitée des informations à considérer comme réellement confidentielles.

Information du personnel

Dans **8 entreprises**, des problèmes ont été signalés portant sur la manière dont le personnel de l'entreprise est informé :

- dans 4 entreprises, les rapports ne sont pas affichés ou le sont seulement de façon sporadique ;
- dans d'autres entreprises, il y a désaccord sur le contenu du rapport qui peut être affiché :
 - indication ou non de noms ou de données financières ;
 - compte-rendu succinct ou plus complet des discussions.

9.5. Mission du réviseur d'entreprise

Entreprises avec réviseur – procédure de nomination

Un réviseur d'entreprise doit être désigné dans toute entreprise tenue d'instaurer un conseil d'entreprise, à l'exception des établissements d'enseignement subsidiés. Ceci signifie concrètement que 857 des entreprises contrôlées doivent avoir désigné un réviseur d'entreprise.

Dans 13 entreprises, aucun réviseur n'avait encore été désigné. Il apparaît du tableau ci-dessous que ce sont surtout les entreprises qui ont instauré un conseil d'entreprise pour la première fois en 2008, qui n'avaient pas encore procédé à la nomination d'un réviseur.

Dans 64 entreprises, la procédure de nomination prescrite n'a pas été suivie. Ceci concerne 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'à l'expiration du mandat en cours.

	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entr. avec réviseur	procédure de nomination respectée / pas respectée	
CE existants	463	47	2	414	413	1
1 ^{ère} élection en 2008	394	13	11	370	307	63
	857	60	13	784	720	64

par région	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entr. avec réviseur	procédure de nomination respectée / pas respectée	
Région bruxelloise	128	5	3	120	119	1
Région flamande	485	10	7	468	408	60
Région wallonne	244	45	3	196	193	3
	857	60	13	784	720	64

par taille	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entr. avec réviseur	procédure de nomination respectée / pas respectée	
1 – 99	83	1	2	80	76	4
100 – 199	402	44	8	350	309	41
200 – 499	256	14	3	239	222	17
500 – 999	73	1	0	72	71	1
1000 et plus	43	0	0	43	42	1
	857	60	13	784	720	64

Présence du réviseur

Dans la plupart des entreprises (90%), le réviseur était présent lors de la discussion de l'information annuelle. Il a été constaté en outre que dans 193 entreprises, le réviseur a assisté aussi à la réunion préparatoire durant laquelle il prépare, avec les représentants des travailleurs, la discussion annuelle.

	entreprise avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE					
		oui	non	oui		non			
CE existants	414	58	14,0%	356	86,0%	408	98,6%	6	1,4%
1 ^{ère} élection en 2008	370	135	36,5%	235	63,5%	298	80,5%	72	19,5%
	784	193	24,6%	591	75,4%	706	90,1%	78	9,9%

<i>par région</i>	entreprise avec réviseur	présent à la réunion préparatoire				présent au CE			
		oui		non		oui		non	
Région bruxelloise	120	30	25,0%	90	75,0%	114	95,0%	6	5,0%
Région flamande	468	110	23,5%	358	76,5%	414	88,5%	54	11,5%
Région wallonne	196	53	27,0%	143	73,0%	178	90,8%	18	9,2%
	784	193	24,6%	591	75,4%	706	90,1%	78	9,9%

<i>par taille</i>	entreprise avec réviseur	présent à la réunion préparatoire				présent au CE			
		oui		non		oui		non	
1 – 99	80	22	27,5%	58	72,5%	71	88,8%	9	11,3%
100 – 199	350	73	20,9%	277	79,1%	302	86,3%	48	13,7%
200 – 499	239	61	25,5%	178	74,5%	221	92,5%	18	7,5%
500 – 999	72	23	31,9%	49	68,1%	69	95,8%	3	4,2%
1000 et plus	43	14	32,6%	29	67,4%	43	100 %	0	0,0%
	784	193	24,6%	591	75,4%	706	90,1%	78	9,9%

Rapport de certification

Le réviseur a entre autres pour tâche de déclarer dans un rapport de certification écrit que les informations économiques et financières sont fidèles et complètes.

Dans **94 entreprises**, le réviseur n'avait pas transmis de rapport de certification écrit. Il s'agit ici aussi surtout de nouveaux conseils d'entreprise, où on a constaté que le réviseur ne certifie pas l'information de base et attend de recevoir la première information annuelle pour délivrer son premier rapport de certification.

Dans 540 entreprises, les membres du conseil d'entreprise ont reçu le rapport avant la réunion. Dans 148 entreprises, le rapport a été remis aux membres au cours de la réunion, et dans **2 entreprises** les membres du conseil d'entreprise n'ont reçu le rapport qu'**après la réunion**.

	entreprise avec réviseur	rapport de certification							
		pas de rapport		avant le CE		durant le CE		après le CE	
CE existants	414	9	2,2%	320	77,3%	84	20,3%	1	0,2%
1 ^{ère} élection en 2008	370	85	23,0%	220	59,5%	64	17,3%	1	0,3%
	784	94	12,0%	540	68,9%	148	18,9%	2	0,3%

<i>par région</i>	entreprise avec réviseur	rapport de certification							
		pas de rapport		avant le CE		durant le CE		après le CE	
Région bruxelloise	120	6	5,0%	71	59,2%	42	35,0%	1	0,8%
Région flamande	468	70	15,0%	358	76,5%	40	8,5%	0	0 %
Région wallonne	196	18	9,2%	111	56,6%	66	33,7%	1	0,5%
	784	94	12,0%	540	68,9%	148	18,9%	2	0,3%

par taille	entreprise avec réviseur	rapport de certification							
		pas de rapport		avant le CE		durant le CE		après le CE	
1 – 99	80	11	13,8%	56	70,0%	12	15,0%	1	1,3%
100 – 199	350	58	16,6%	230	65,7%	62	17,7%	0	0 %
200 – 499	239	20	8,4%	160	66,9%	58	24,3%	1	0,4%
500 – 999	72	4	5,6%	58	80,6%	10	13,9%	0	0 %
1000 et plus	43	1	2,3%	36	83,7%	6	14,0%	0	0 %
	784	94	12,0%	540	68,9%	148	18,9%	2	0,3%

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

Rapports du conseil d'entreprise : 22 dossiers

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

- le président du conseil d'entreprise modifie unilatéralement et sans concertation, le contenu des rapports ;
- désaccord sur le contenu du rapport :
 - le rapport n'est pas signé par l'employeur, qui estime que ce rapport ne constitue pas un compte-rendu objectif et succinct des discussions ;
 - discussion sur le fait de savoir s'il est opportun de mentionner intégralement les échanges de réflexions (éventuellement sous forme de questions et réponses) ;
 - discussion sur le fait de savoir si les noms des intervenants peuvent ou doivent être cités dans les rapports.

Règlement d'ordre intérieur

Dans 43 entreprises, les discussions sur l'établissement ou l'adaptation du règlement d'ordre intérieur n'étaient pas encore terminées au moment du contrôle.

Autres problèmes liés au fonctionnement du conseil d'entreprise : 38 dossiers

En outre, les problèmes suivants, en rapport avec le fonctionnement du conseil d'entreprise, ont été relevés :

- le nombre de réunions du conseil d'entreprise est insuffisant ;
- les membres du conseil d'entreprise ne reçoivent pas toujours la possibilité de prendre part aux réunions ;
- le conseil d'entreprise est présidé par une personne qui ne dispose pas de l'information et d'un mandat suffisants ;
- les centres de décision ne se situent pas au niveau de l'UTE ; les décisions sont prises à un niveau plus élevé et international, de sorte que les délégations ne trouvent aucun interlocuteur à part entière au sein du conseil d'entreprise ;
- l'établissement de l'ordre du jour et l'envoi des convocations ne s'effectuent pas conformément aux dispositions du règlement d'ordre intérieur ;
- une insatisfaction générale sur la concertation sociale qui s'effectue difficilement et n'est pas prise au sérieux, ce qui se manifeste par exemple par les remarques concrètes suivantes :
 - il n'est pas tenu compte des décisions et avis du conseil d'entreprise ;
 - des points à l'ordre du jour sont régulièrement reportés aux réunions suivantes faute de temps ;
 - les questions posées restent longtemps sans réponse.

9.7. Plaintes

Le nombre de plaintes reçues par le service en 2009 s'élève à **47**. Le contenu de ces plaintes peut se résumer comme suit :

Plaintes relatives à l'information économique et financière

INFORMATION DE BASE

- le conseil d'entreprise n'a reçu aucune information de base ;
- le contenu de l'information de base est insuffisant
 - o pas de ventilation des salaires du personnel de direction ;
 - o aucune information sur les résultats de la recherche scientifique ;
 - o aucun renseignement fourni sur des conventions et accords importants ;
 - o information insuffisante sur les aides publiques.

INFORMATION ANNUELLE

- l'information annuelle a été transmise tardivement ;
- la discussion n'a pas eu lieu avant l'assemblée générale des actionnaires ;
- le conseil d'entreprise ne reçoit aucune information au niveau de l'unité technique d'exploitation ;
- les comptes annuels consolidés n'ont pas été communiqués (certaines multinationales ne sont pas tenues de publier leurs comptes annuels consolidés selon leur législation nationale, et refusent de ce fait de les communiquer).

INFORMATION PERIODIQUE

- l'information périodique n'est pas communiquée ou est communiquée tardivement ;
- aucune information périodique écrite n'est fournie.

INFORMATION OCCASIONNELLE

- refus de l'entreprise de communiquer une information occasionnelle.

AUTRES

- désaccord sur la liste des informations confidentielles ;
- recours trop fréquent au concept de confidentialité ;
- dans le cas d'une société cotée en bourse, le conseil d'entreprise n'a été informé des résultats intermédiaires qu'après la communication à la presse ;
- malgré la demande des travailleurs, le réviseur n'a pas été présent à la discussion de l'information annuelle.

Plaintes relatives aux rapports du conseil d'entreprise

- le conseil d'entreprise ne parvient pas à un accord sur l'approbation des rapports du conseil d'entreprise ;
- le président refuse d'approuver les procès-verbaux parce que des noms y sont cités ou parce que les procès-verbaux ne constituent pas un compte-rendu objectif et succinct des discussions (selon l'article 84 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, le procès-verbal doit acter « un résumé fidèle des débats »).

Plaintes relatives à la composition du conseil d'entreprise

- le président du conseil d'entreprise ne dispose pas d'un mandat suffisant et n'est pas suffisamment informé des affaires de l'entreprise ;
- la délégation patronale comprend des personnes qui n'appartiennent pas aux fonctions de direction.

Autres plaintes relatives au fonctionnement du conseil d'entreprise

Ces plaintes portent entre autres sur les objets suivants :

- aucun accord sur le règlement d'ordre intérieur, principalement sur le temps qui peut être consacré aux réunions, ainsi qu'à la réunion préparatoire, et sur le mode de décision (majorité ou unanimité) ;
- les dispositions prévues dans le règlement d'ordre intérieur ne sont pas respectées (envoi tardif de la convocation et de l'ordre du jour, absence d'affichage des rapports du conseil d'entreprise, ...)

- le président refuse de discuter certains points de l'ordre du jour, ou la discussion de certains points est reportée sans motifs sérieux ;
- un conseil d'entreprise n'a pas été installé dans une entreprise comptant entre 50 et 100 travailleurs et qui avait un conseil d'entreprise lors des élections précédentes ;
- le secrétaire ne dispose ni du temps ni des facilités nécessaires à l'établissement de ses rapports ;
- plainte sur la gestion des oeuvres sociales ;
- plaintes de nature générale sur le fonctionnement du conseil d'entreprise et sur le manque de concertation sociale.

9.8. Suivi des dossiers

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

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

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

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

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

Nombre de conseils d'entreprise fin 2009

	Description NACE-BEL 2008		Tous CE		Effectif + 100		Effectif 50-100		Nouveaux CE						
Secteur 1	01	Culture et production animale, chasse	19	7	14	5	5	2							
	02	Sylviculture et exploitation forestière													
	03	Pêche et aquaculture													
	05	Extraction de houille et de lignite													
	06	Extraction d'hydrocarbures													
	07	Extraction de minerais métalliques													
	08	Autres industries extractives		12								9		3	
	09	Services de soutien aux industries extractives													
Secteur 2	10	Industries alimentaires	202	171	171	143	14	12	17	16					
	11	Fabrication de boissons		25							22	2	1		
	12	Fabrication de produits à base de tabac		6							6				
Secteur 3	13	Fabrication de textiles	89	73	67	55	17	13	5	5					
	14	Industrie de l'habillement		13							10	3			
	15	Industrie du cuir et de la chaussure		3							2	1			
Secteur 4	16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles)	21		15		4		2						
Secteur 5	17	Industrie du papier et du carton	82	41	70	36	7	3	5	2					
	18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		41							34	4	3		
Secteur 6	19	Cokéfaction et raffinage	148	8	132	7	5		11	1					
	20	Industrie chimique		112							99	5	8		
	21	Industrie pharmaceutique		28							26		2		
Secteur 7	22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	79		58		14		7						
Secteur 8	23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	73		58		10		5						
Secteur 9	24	Métallurgie	59		51		2		6						
Secteur 10	25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	105		79		15		11						
Secteur 11	26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	146	35	119	26	9	2	18	7					
	27	Fabrication d'équipements électriques		40							34	1	5		
	28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.		71							59	6	6		
Secteur 12	29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de	63	54	54	49	4	2	5	3					

		remorques et de semi-remorques							
	30	Fabrication d'autres matériels de transport		9		5		2	2
Secteur 13	31	Fabrication de meubles	60	24	45	19	11	5	4
	32	Autres industries manufacturières		13		8		3	2
	33	Réparation et installation de machines et d'équipements		23		18		3	2
Secteur 14	35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	89	17	71	13	6		12
	36	Captage, traitement et distribution d'eau							
	37	Collecte et traitement des eaux usées		2		2			
	38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération		16		13		1	2
	39	Dépollution et autres services de gestion des déchets		1		1			
	41	Construction de bâtiments; promotion immobilière							
	42	Génie civil		10		8		1	1
	43	Travaux de construction spécialisés		43		34		4	5
Secteur 15	45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	414	48	315	32	34	9	65
	46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		232		171		23	38
	47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		134		112		2	20
Secteur 16	49	Transports terrestres et transport par conduites	187	78	134	59	11	7	42
	50	Transports par eau		2		1		1	
	51	Transports aériens		6		5			1
	52	Entreposage et services auxiliaires des transports		96		64		3	29
	53	Activités de poste et de courrier		5		5			
Secteur 17	55	Hébergement	56	35	40	23	5	4	11
	56	Restauration		21		17		1	3
Secteur 18	58	Édition	95	18	74	15	5	2	16
	59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale		5		4		1	
	60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision		4		3		1	
	61	Télécommunications		19		17			2
	62	Programmation, conseil et autres activités informatiques		42		30		1	11
	63	Services d'information		7		5			2
Secteur 19	64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	101	53	86	44	6	2	9
	65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires		31		29		2	
	66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance		17		13		2	2
Secteur 20	68	Activités immobilières	209	5	157	4	13		39
	69	Activités juridiques et comptables		7		6			1
	70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion		17		13			4
	71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques		37		28		5	4
	72	Recherche-développement scientifique		15		13		2	
	73	Publicité et études de marché		6		6			
	74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques		2		1		1	
	75	Activités vétérinaires		3		3			
	77	Activités de location et location-bail		13		8		1	4
	78	Activités liées à l'emploi		16		11			5
	79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes		7		5		1	1

	80	Enquêtes et sécurité		9		8			1
	81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage		44		35		1	8
	82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises		28		16		2	10
Secteur 21	84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	51		45		1		5
Secteur 22	85	Enseignement	271		244		10		17
Secteur 23	86	Activités pour la santé humaine	501	182	410	163	11	3	80
	87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement		160		125		4	30
	88	Action sociale sans hébergement		159		122		4	34
Secteur 24	90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	87	7	64	6	8	1	15
	91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles		3		3			
	92	Organisation de jeux de hasard et d'argent		9		6		2	1
	93	Activités sportives, récréatives et de loisirs		5		3			2
	94	Activités des organisations associatives		37		25		1	11
	95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques		6		6			
	96	Autres services personnels		20		15		4	1
			3207		2573		227		407

Nombre de contrôles effectués en 2009

<i>par secteur</i>	nombre de contrôles	% du nombre total de CE	CE existants	nombre de CE 31/12/2009
secteur 1	6	31,6%	6	19
secteur 2	50	24,8%	31	202
secteur 3	20	22,5%	15	89
secteur 4	4	19,0%	2	21
secteur 5	17	20,7%	13	82
secteur 6	42	28,4%	32	148
secteur 7	22	27,8%	15	79
secteur 8	20	27,4%	15	73
secteur 9	10	16,9%	5	59
secteur 10	28	26,7%	15	105
secteur 11	41	28,1%	23	146
secteur 12	16	25,4%	12	63
secteur 13	16	26,7%	11	60
secteur 14	21	23,6%	10	89
secteur 15	132	31,9%	68	414
secteur 16	79	42,2%	33	187
secteur 17	18	32,1%	7	56
secteur 18	28	29,5%	12	95
secteur 19	30	29,7%	21	101
secteur 20	66	31,6%	29	209
secteur 21	11	21,6%	6	51
secteur 22	70	25,8%	52	271
secteur 23	155	30,9%	79	501
secteur 24	25	28,7%	10	87
	927	28,9%	522	3.207

Résultats des contrôles 2009

<i>par secteur</i>	en ordre		observations		nombre de contrôles
secteur 1	2	33,3%	4	66,7%	6
secteur 2	35	70,0%	15	30,0%	50
secteur 3	14	70,0%	6	30,0%	20
secteur 4	2	50,0%	2	50,0%	4
secteur 5	10	58,8%	7	41,2%	17
secteur 6	30	71,4%	12	28,6%	42
secteur 7	15	68,2%	7	31,8%	22
secteur 8	12	60,0%	8	40,0%	20
secteur 9	6	60,0%	4	40,0%	10
secteur 10	13	46,4%	15	53,6%	28
secteur 11	27	65,9%	14	34,1%	41
secteur 12	11	68,8%	5	31,3%	16
secteur 13	11	68,8%	5	31,3%	16
secteur 14	12	57,1%	9	42,9%	21
secteur 15	63	47,7%	69	52,3%	132
secteur 16	37	46,8%	42	53,2%	79
secteur 17	10	55,6%	8	44,4%	18
secteur 18	13	46,4%	15	53,6%	28
secteur 19	17	56,7%	13	43,3%	30
secteur 20	32	48,5%	34	51,5%	66
secteur 21	4	36,4%	7	63,6%	11
secteur 22	38	54,3%	32	45,7%	70
secteur 23	84	54,2%	71	45,8%	155
secteur 24	11	44,0%	14	56,0%	25
	509	54,9%	418	45,1%	927

Contenu de l'information de base

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	4	80,0%	1	20,0%
secteur 2	47	0	0,0%	44	93,6%	3	6,4%
secteur 3	20	1	5,0%	18	90,0%	1	5,0%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	16	2	12,5%	12	75,0%	2	12,5%
secteur 6	38	0	0,0%	35	92,1%	3	7,9%
secteur 7	21	0	0,0%	18	85,7%	3	14,3%
secteur 8	20	2	10,0%	17	85,0%	1	5,0%
secteur 9	10	0	0,0%	8	80,0%	2	20,0%
secteur 10	24	2	8,3%	20	83,3%	2	8,3%
secteur 11	39	1	2,6%	34	87,2%	4	10,3%
secteur 12	13	0	0,0%	11	84,6%	2	15,4%
secteur 13	15	2	13,3%	12	80,0%	1	6,7%
secteur 14	18	2	11,1%	16	88,9%	0	0,0%
secteur 15	120	8	6,7%	101	84,2%	11	9,2%
secteur 16	73	11	15,1%	56	76,7%	6	8,2%
secteur 17	16	0	0,0%	12	75,0%	4	25,0%
secteur 18	24	0	0,0%	21	87,5%	3	12,5%
secteur 19	24	0	0,0%	20	83,3%	4	16,7%
secteur 20	61	9	14,8%	48	78,7%	4	6,6%
secteur 21	11	0	0,0%	8	72,7%	3	27,3%
secteur 22	65	2	3,1%	56	86,2%	7	10,8%
secteur 23	148	6	4,1%	129	87,2%	13	8,8%
secteur 24	25	1	4,0%	20	80,0%	4	16,0%
	857	49	5,7%	724	84,5%	84	9,8%

Conditions de forme de l'information de base

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	5	100 %	0	0,0%
secteur 2	47	0	0,0%	44	93,6%	3	6,4%
secteur 3	20	1	5,0%	19	95,0%	0	0,0%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	16	2	12,5%	14	87,5%	0	0,0%
secteur 6	38	0	0,0%	35	92,1%	3	7,9%
secteur 7	21	0	0,0%	20	95,2%	1	4,8%
secteur 8	20	2	10,0%	16	80,0%	2	10,0%
secteur 9	10	0	0,0%	10	100 %	0	0,0%
secteur 10	24	2	8,3%	22	91,7%	0	0,0%
secteur 11	39	1	2,6%	36	92,3%	2	5,1%
secteur 12	13	0	0,0%	13	100 %	0	0,0%
secteur 13	15	2	13,3%	12	80,0%	1	6,7%
secteur 14	18	2	11,1%	14	77,8%	2	11,1%
secteur 15	120	8	6,7%	99	82,5%	13	10,8%
secteur 16	73	11	15,1%	55	75,3%	7	9,6%
secteur 17	16	0	0,0%	14	87,5%	2	12,5%
secteur 18	24	0	0,0%	17	70,8%	7	29,2%
secteur 19	24	0	0,0%	24	100 %	0	0,0%
secteur 20	61	9	14,8%	47	77,0%	5	8,2%
secteur 21	11	0	0,0%	10	90,9%	1	9,1%
secteur 22	65	2	3,1%	50	76,9%	13	20,0%
secteur 23	148	6	4,1%	123	83,1%	19	12,8%
secteur 24	25	1	4,0%	21	84,0%	3	12,0%
	857	49	5,7%	724	84,5%	84	9,8%

Contenu de l'information annuelle

Par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	4	80,0%	5	20,0%
secteur 2	32	0	0,0%	29	90,6%	30	9,4%
secteur 3	16	0	0,0%	14	87,5%	16	12,5%
secteur 4	2	0	0,0%	2	100 %	2	0,0%
secteur 5	13	0	0,0%	11	84,6%	13	15,4%
secteur 6	31	1	3,2%	28	90,3%	28	6,5%
secteur 7	14	0	0,0%	12	85,7%	13	14,3%
secteur 8	16	0	0,0%	14	87,5%	14	12,5%
secteur 9	7	0	0,0%	6	85,7%	7	14,3%
secteur 10	16	0	0,0%	15	93,8%	16	6,3%
secteur 11	24	0	0,0%	23	95,8%	22	4,2%
secteur 12	10	1	10,0%	7	70,0%	9	20,0%
secteur 13	10	0	0,0%	9	90,0%	10	10,0%
secteur 14	9	1	11,1%	7	77,8%	7	11,1%
secteur 15	76	0	0,0%	66	86,8%	67	13,2%
secteur 16	44	1	2,3%	37	84,1%	38	13,6%
secteur 17	9	0	0,0%	8	88,9%	9	11,1%
secteur 18	10	0	0,0%	10	100 %	9	0,0%
secteur 19	15	0	0,0%	13	86,7%	15	13,3%
secteur 20	34	1	2,9%	32	94,1%	32	2,9%
secteur 21	7	0	0,0%	4	85,7%	7	14,3%
secteur 22	49	2	4,1%	43	87,8%	45	8,2%
secteur 23	92	3	3,3%	83	90,2%	83	6,5%
secteur 24	13	1	7,7%	11	84,6%	12	7,7%
	554	11	2,0%	490	88,4%	509	9,6%

Conditions de forme de l'information annuelle

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	5	100 %	0	0,0%
secteur 2	32	0	0,0%	30	93,8%	2	6,3%
secteur 3	16	0	0,0%	16	100 %	0	0,0%
secteur 4	2	0	0,0%	2	100 %	0	0,0%
secteur 5	13	0	0,0%	13	100 %	0	0,0%
secteur 6	31	1	3,2%	28	90,3%	2	6,5%
secteur 7	14	0	0,0%	13	92,9%	1	7,1%
secteur 8	16	0	0,0%	14	87,5%	2	12,5%
secteur 9	7	0	0,0%	7	100 %	0	0,0%
secteur 10	16	0	0,0%	16	100 %	0	0,0%
secteur 11	24	0	0,0%	22	91,7%	2	8,3%
secteur 12	10	1	10,0%	9	90,0%	0	0,0%
secteur 13	10	0	0,0%	10	100 0%	0	0,0%
secteur 14	9	1	11,1%	7	77,8%	1	11,1%
secteur 15	76	0	0,0%	67	88,2%	9	11,8%
secteur 16	44	1	2,3%	38	86,4%	5	11,4%
secteur 17	9	0	0,0%	9	100 %	0	0,0%
secteur 18	10	0	0,0%	9	90,0%	1	10,0%
secteur 19	15	0	0,0%	15	100 %	0	0,0%
secteur 20	34	1	2,9%	32	94,1%	1	2,9%
secteur 21	7	0	0,0%	7	100 %	0	0,0%
secteur 22	49	2	4,1%	45	91,8%	2	4,1%
secteur 23	92	3	3,3%	83	90,2%	6	6,5%
secteur 24	13	1	7,7%	12	92,3%	0	0,0%
	554	11	2,0%	509	91,9%	34	6,1%

Contenu de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu			
				en ordre		pas en ordre	
secteur 1	5	0	0,0%	5	100 %	0	0,0%
secteur 2	47	3	6,4%	39	83,0%	5	10,6%
secteur 3	20	1	5,0%	18	90,0%	1	5,0%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	16	1	6,3%	15	93,8%	0	0,0%
secteur 6	38	0	0,0%	38	100 %	0	0,0%
secteur 7	21	1	4,8%	20	95,2%	0	0,0%
secteur 8	20	1	5,0%	19	95,0%	0	0,0%
secteur 9	10	1	10,0%	9	90,0%	0	0,0%
secteur 10	24	2	8,3%	20	83,3%	2	8,3%
secteur 11	39	3	7,7%	35	89,7%	1	2,6%
secteur 12	13	2	15,4%	9	69,2%	2	15,4%
secteur 13	15	2	13,3%	13	86,7%	0	0,0%
secteur 14	18	2	11,1%	15	83,3%	1	5,6%
secteur 15	120	18	15,0%	91	75,8%	11	9,2%
secteur 16	73	11	15,1%	55	75,3%	7	9,6%
secteur 17	16	0	0,0%	14	87,5%	2	12,5%
secteur 18	24	2	8,3%	18	75,0%	4	16,7%
secteur 19	24	3	12,5%	18	75,0%	3	12,5%
secteur 20	61	12	19,7%	43	70,5%	6	9,8%
secteur 21	11	12	18,2%	7	63,6%	2	18,2%
secteur 22	65	7	10,8%	51	78,5%	7	10,8%
secteur 23	148	18	12,2%	121	81,8%	9	6,1%
secteur 24	25	4	16,0%	16	64,0%	5	20,0%
	857	96	11,2%	693	80,9%	68	7,9%

Conditions de forme de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme			
		en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre	en ordre	pas en ordre
secteur 1	5	0	0,0%	4	80,0%	1	20,0%
secteur 2	47	3	6,4%	44	93,6%	0	0,0%
secteur 3	20	1	5,0%	16	80,0%	3	15,0%
secteur 4	4	0	0,0%	4	100 %	0	0,0%
secteur 5	16	1	6,3%	15	93,8%	0	0,0%
secteur 6	38	0	0,0%	38	100 %	0	0,0%
secteur 7	21	1	4,8%	20	95,2%	0	0,0%
secteur 8	20	1	5,0%	19	95,0%	0	0,0%
secteur 9	10	1	10,0%	9	90,0%	0	0,0%
secteur 10	24	2	8,3%	21	87,5%	1	4,2%
secteur 11	39	3	7,7%	36	92,3%	0	0,0%
secteur 12	13	2	15,4%	11	84,6%	0	0,0%
secteur 13	15	2	13,3%	12	80,0%	1	6,7%
secteur 14	18	2	11,1%	16	88,9%	0	0,0%
secteur 15	120	18	15,0%	97	80,8%	5	4,2%
secteur 16	73	11	15,1%	60	82,2%	2	2,7%
secteur 17	16	0	0,0%	16	100 %	0	0,0%
secteur 18	24	2	8,3%	19	79,2%	3	12,5%
secteur 19	24	3	12,5%	20	83,3%	1	4,2%
secteur 20	61	12	19,7%	48	78,7%	1	1,6%
secteur 21	11	12	18,2%	9	81,8%	0	0,0%
secteur 22	65	7	10,8%	58	89,2%	0	0,0%
secteur 23	148	18	12,2%	125	84,5%	5	3,2%
secteur 24	25	4	16,0%	21	84,0%	0	0,0%
	857	96	11,2%	738	86,1%	23	2,7%

Réviseur – procédure de nomination

par secteur	nombre de contrôles	pas d'application	pas de réviseur désigné	entreprise avec réviseur	procédure de nomination	
					respectée	pas respectée
secteur 1	5	0	0	5	5	0
secteur 2	47	0	1	46	45	1
secteur 3	20	0	0	20	19	1
secteur 4	4	0	0	4	4	0
secteur 5	16	0	1	15	14	1
secteur 6	38	0	0	38	36	2
secteur 7	21	0	1	20	19	1
secteur 8	20	0	0	20	17	3
secteur 9	10	0	0	10	10	0
secteur 10	24	0	0	24	21	3
secteur 11	39	0	0	39	36	3
secteur 12	13	0	0	13	13	0
secteur 13	15	0	0	15	15	0
secteur 14	18	0	1	17	16	1
secteur 15	120	0	1	119	105	14
secteur 16	73	0	1	72	62	10
secteur 17	16	0	0	16	14	2
secteur 18	24	0	1	23	21	2
secteur 19	24	0	1	23	23	0
secteur 20	61	0	1	60	54	6
secteur 21	11	0	0	11	10	1
secteur 22	65	60	0	5	5	0
secteur 23	148	0	1	147	134	13
secteur 24	25	0	3	22	22	0
	857	60	13	784	720	64

Réviseur - présence

par secteur	entreprise avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE	
		oui	non	oui	non
secteur 1	5	2	3	5	0
secteur 2	46	13	33	46	0
secteur 3	20	13	7	20	0
secteur 4	4	2	2	3	1
secteur 5	15	3	13	13	2
secteur 6	38	15	23	36	2
secteur 7	20	8	12	19	1
secteur 8	20	7	13	16	4
secteur 9	10	2	8	8	2
secteur 10	24	6	18	22	2
secteur 11	39	13	26	39	0
secteur 12	13	5	8	12	1
secteur 13	15	9	6	13	2
secteur 14	17	3	14	16	1
secteur 15	119	18	101	106	13
secteur 16	72	11	61	62	10
secteur 17	16	2	14	16	0
secteur 18	23	2	21	20	3
secteur 19	23	10	13	22	1
secteur 20	60	9	51	18	12
secteur 21	11	4	7	11	0
secteur 22	5	0	5	4	1
secteur 23	147	33	114	131	16
secteur 24	22	3	19	18	4
	784	193	591	706	78

Réviseur – rapport de certification

par secteur	entreprise avec réviseur	rapport de certification			
		pas de rapport	avant le CE	durant le CE	après le CE
secteur 1	5	0	4	1	0
secteur 2	46	0	39	7	0
secteur 3	20	0	18	2	0
secteur 4	4	0	3	1	0
secteur 5	15	2	11	2	0
secteur 6	38	3	29	6	0
secteur 7	20	1	17	2	0
secteur 8	20	3	11	6	0
secteur 9	10	2	7	1	0
secteur 10	24	4	14	6	0
secteur 11	39	2	29	8	0
secteur 12	13	0	13	0	0
secteur 13	15	2	13	0	0
secteur 14	17	2	12	3	0
secteur 15	119	18	85	16	0
secteur 16	72	12	45	15	0
secteur 17	16	1	11	4	0
secteur 18	23	3	14	6	0
secteur 19	23	0	10	13	0
secteur 20	60	10	41	8	1
secteur 21	11	0	5	6	0
secteur 22	5	3	0	2	0
secteur 23	147	22	95	29	1
secteur 24	22	4	14	4	0
	784	94	540	148	2

9.9. Compétences complémentaires : Comité pour la Prévention et la Protection au travail

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, un certain nombre de compétences complémentaires d'information et de consultation

A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur doit fournir au comité 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 :

- le statut de l'entreprise ;
- la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché ;
- la production et à la productivité ;
- 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 :

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

L'arrêté royal du 8 mars 2009 a désigné les inspecteurs de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour exercer le contrôle de ces nouvelles compétences du CPPT.

La cellule organisation professionnelle a effectué en 2009, entre le 1er juillet et le 31 décembre, 285 contrôles en cette matière.

Le tableau ci-dessous fournit un aperçu du résultat de ces contrôles.

INFORMATION DE BASE	INFORMATION ANNUELLE		
OUI	NON	43 entreprises (uniquement information de base)	
OUI	OUI	142 entreprises (information de base et annuelle)	
NON	OUI	8 entreprises (uniquement information annuelle)	
NON	NON	92 entreprises aucune information économique et financière	

AUCUNE INFORMATION

Dans 92 entreprises, au moment du contrôle, aucune information économique et financière n'avait encore été transmise aux délégués au CPPT.

INFORMATION DE BASE

Dans 185 entreprises, l'information a bien été discutée au CPPT.

Dans 55 entreprises la discussion de l'information de base s'est seulement effectuée oralement.

Pour ce qui concerne l'obligation d'information aux conseils d'entreprise, l'article 4 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 prévoit expressément que l'information de base doit être consignée dans un rapport écrit et dans certains documents spécifiques. Cette disposition n'a toutefois pas été reprise dans la loi du 23 avril 2008. Beaucoup d'employeurs en déduisent qu'il est suffisant de soumettre les points prévus dans l'information de base à une simple discussion orale.

Dans 130 entreprises, l'information de base a bien été communiquée par écrit ; dans 104 dossiers le contenu de l'information de base a été jugé suffisant et dans 26 entreprises l'employeur a été mis en demeure de compléter l'information de base. Les éléments manquants étaient les suivants (par ordre décroissant) :

- évolution des prix de revient et prix de vente
- information sur la productivité
- la position sur le marché
- l'utilisation de la capacité de production
- les statuts
- la commercialisation
- les difficultés liées à la concurrence
- la production
- le nom des concurrents
- le chiffre d'affaires
- les débouchés
- les moyens de financement.

INFORMATION ANNUELLE

Dans 150 entreprises, l'information annuelle a été transmise au CPPT :

- dans 137 entreprises les membres du CPPT ont reçu les informations prescrites (les comptes annuels et l'aperçu annuel)
- dans 13 entreprises l'information était incomplète.

Contrairement à l'obligation d'information des conseils d'entreprise, la loi d'avril 2008 n'a pas prévu que l'information de base doive être mise à jour annuellement. Lors des contrôles effectués en 2009, il n'a pas encore pu être jugé si l'information de base fournie sera effectivement mise à jour chaque année.

En effet dans beaucoup d'entreprises l'information de base n'a été discutée pour la première fois qu'après la clôture de l'exercice 2008, en même temps que les comptes annuels de 2008.

INFORMATION DE BASE ET ANNUELLE

Dans 91 entreprises (ou 32%), tant l'information de base que l'information annuelle ont été estimées suffisantes.

Chapitre 10 – Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)

Les activités du réseau en 2009 sont restées en grande partie inchangées par rapport aux années précédentes. Elles comprennent :

La cellule COVRON

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

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

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

La coordination des dossiers trans-régionaux

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

10.1. COVRON

10.1.1. But du projet

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.

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

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

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

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

Les objectifs suivants ont été fixés pour 2009 :

- un contrôleur réseau devait traiter 40 dossiers Covron ;
- chaque contrôleur social occupé à temps plein dans une direction devait traiter 10 dossiers « employeurs étrangers », dont 2 comprenant un contrôle général. Pour les 8 autres dossiers, appelés « Covron-Light », il s'agissait de contrôler la déclaration Limosa, le formulaire E 101 et (éventuellement) la déclaration de chantier à l'ONSS.

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

10.1.2.1. Personnel

En 2009, 4 nouveaux contrôleurs sociaux ont été engagés pour le réseau.

En Flandre, pour les 5 régions, le réseau comptait en 2009, 4 inspecteurs réseau et 14 contrôleurs sociaux.

En Wallonie le réseau a commencé ses activités le 1er octobre 2006. Il comptait en 2009, 2 inspecteurs réseau et 2 contrôleurs sociaux. Le développement du réseau en Wallonie est toujours en cours.

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

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

10.1.2.2. Manuel

Le manuel portant sur la méthodique du contrôle, actualisé en octobre 2008, est resté utilisé en 2009.

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

10.1.2.3. Formation

Dans le cadre de l'appui procuré aux directions pour les contrôles des entreprises étrangères exerçant des activités en Belgique, un cours a été inclus dans la formation permanente, qui expose la méthodique de contrôle à suivre pour réaliser les objectifs assignés aux directions.

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

10.1.3.1. Rémunérations

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

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

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

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

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

Beaucoup d'employeurs étrangers payent une indemnité journalière (« per diem »), qui peut atteindre 55 € par jour-calendrier et est exempte d'impôts et de cotisations sociales dans le pays d'origine.

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

Certains employeurs essaient néanmoins très souvent d'assimiler ces indemnités à des rémunérations. Toutefois, se référant aux informations des services d'inspection des nouveaux états membres UE, la cellule Covron ne partage pas ce point de vue patronal, et demande la régularisation de ces montants.

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

Législation	Suites	Avertissement	Régularisation	PV	Total
Conventions collectives de travail	Constatations travailleurs montant	4	71	49	124
		2	771	917	1.690
			1.012.842 €	2.127.582 €	3.140.424 €

10.1.3.2. Délocalisation

On constate que des entrepreneurs belges mettent sur pied des constructions consistant à réduire leur propre personnel en Belgique et à créer une autre entreprise dans un des nouveaux Etats membres de l'UE.

Ce phénomène se manifeste surtout dans le secteur du transport international de marchandises, mais on le retrouve aussi dans d'autres secteurs : entreprises d'installations électriques, de constructions métalliques etc. La filiale étrangère engage des travailleurs qui sont ensuite détachés en Belgique, afin d'y travailler en soi-disant sous-traitance pour la maison mère belge.

Il importe d'examiner dans de tels cas si l'entreprise « délocalisée » exerce effectivement des activités *significatives* dans l'Etat où elle a été constituée. En effet on ne peut parler de détachement correct quand il ne s'agit que d'entreprises boîtes postales.

De tels montages paraissent à première vue intéressants du fait que les travailleurs détachés reçoivent le plus souvent un salaire inférieur à celui des collègues belges avec lesquelles ils travaillent.

En vertu de la directive européenne 96/71, le travailleur détaché ne bénéficie en effet que des droits résultant des dispositions qui constituent le noyau dur minimum obligatoire (entre autres les CCT rendues obligatoires), ce qui a pour effet qu'un travailleur local peut recevoir un salaire plus élevé ou bénéficier de meilleures conditions de travail sur base d'une CCT d'entreprise.

Cette manière de procéder réduit les coûts, mais il faut prendre aussi en compte d'autres frais spécifiques liés à l'occupation transfrontalière, tels les frais de voyage et de séjour, de sorte que l'avantage peut finalement se révéler minime.

10.1.3.3. Infractions à la durée du travail

L'atout majeur de l'offre massive de travailleurs détachés est leur « flexibilité au travail ». Celle-ci se caractérise par des prestations hebdomadaires de 6 à même parfois 7 jours par semaine (souvent 60 heures par semaine), des prestations de nuit et les jours fériés en Belgique. Les heures supplémentaires sont très rarement payées avec le supplément légal.

Les dispositions nationales qui déterminent les temps de travail maximums et les temps de repos minimums appartiennent au noyau dur de la directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996. Il en résulte que le travailleur détaché a droit aux repos compensatoires et au supplément pour les heures supplémentaires prestées.

Des régularisations sont régulièrement effectuées dans cette matière.

Législation		Avertissements	Régularisations	PV	TOTAL
Loi sur le travail	constatations	12	38	19	69
	travailleurs	174	210	210	544
	montant		114.760 €	16.887€	131.648€

10.1.3.4. Problématique des commissions paritaires

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

Cette situation est à la source de nombreuses discussions pour ce qui concerne les régularisations de salaire ou l'affiliation aux Fonds de Sécurité d'Existence.

10.1.3.5. Faux indépendants

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

En matière de sécurité sociale, la qualification d'indépendant ou de travailleur salarié s'effectue par rapport au droit de l'état membre d'où est issu l'intéressé. Par contre la qualification de la relation de travail – indépendant ou salarié - au niveau du droit du travail, est régie par les dispositions légales du pays où est effectué le travail, en l'espèce la Belgique. La conséquence est qu'un prestataire de services peut être à la fois travailleur salarié dans le pays où il exécute ses prestations, et indépendant dans son pays d'origine.

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

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

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

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

10.1.3.6. Fraude dans les documents

Il arrive parfois qu'au cours de contrôles de chantier, des contrôleurs constatent que des travailleurs étrangers occupés sur les lieux sont en possession de documents falsifiés : cartes d'identité, titres de séjour, E101, et à fortiori fiches de paie.

La filière des travailleurs brésiliens illégaux présentés comme « portugais » est déjà connue, mais ce n'est pas la seule. Lors de contrôles sur chantier on a trouvé des ressortissants albanais et macédoniens occupés en Belgique avec de faux documents italiens.

10.1.3.7. Fraude au détachement

La réglementation relative au détachement poursuit un double objectif :

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

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

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

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

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

La fraude au détachement peut se décliner sous quatre 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.

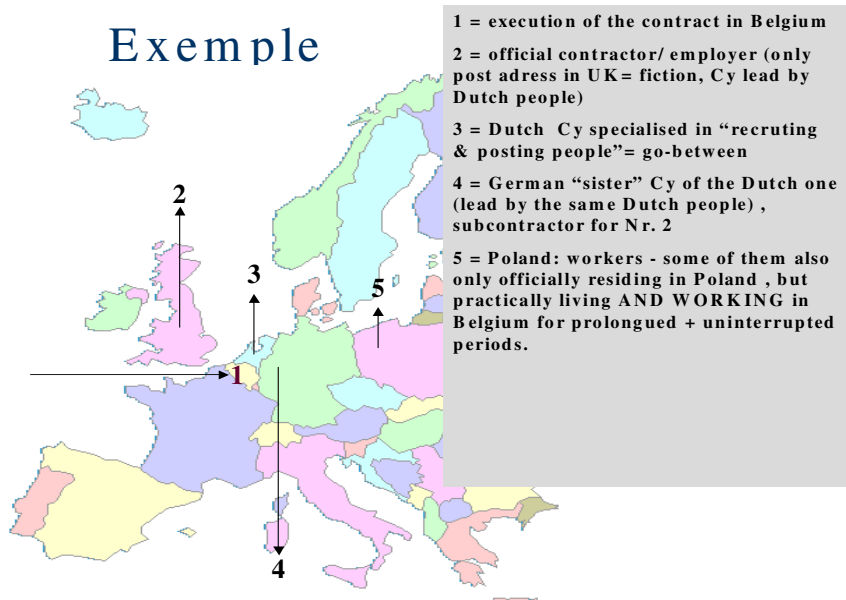
b) Le faux détachement ou le détachement falsifié

Le formulaire de détachement E101 ne porte aucune marque garantissant son authenticité. Il peut être téléchargé sur Internet, et facilement falsifié.

Si un faux E101 est produit lors de contrôles, il n'est pas simple de détecter la fraude. Ceci aura pour conséquence que dans le pays où le travail est effectué, on considérera que le travailleur bénéficie de la sécurité sociale dans son pays d'origine bien que l'occupation s'effectue totalement en noir.

c) 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.

d) Le détachement fictif – fraude aux allocations

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

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

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

Ces entreprises contreviennent également à la directive sur le détachement.

10.1.3.8. Mise à disposition – Pourvoyeurs de main-d'oeuvre

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DETACHEMENT INTERNATIONAL

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

Il s'agit très souvent de « bureaux de détachement » étrangers, d'intermédiaires, de bureaux d'intérim ou de placement, dont les activités ne satisfont pas à la loi sur le travail temporaire ou intérimaire ou aux décrets relatifs aux bureaux de placement privés.

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

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

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

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

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

10.1.3.9. Intermédiaires (« go between ») pour des entreprises d'autres Etats membres

Il arrive souvent que des entreprises ou des personnes, parfois des bureaux comptables, fassent office d'intermédiaire pour des entreprises étrangères qui travaillent à bon marché. Il s'agit en fait d'intermédiaires qui rassemblent les offres et les demandes et qui perçoivent pour cela un pourcentage du montant de l'entreprise.

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

10.1.3.10. Secteurs concernés

De plus en plus de secteurs sont concernés par le phénomène du détachement. Outre le secteur de la construction et des fabrications métalliques, on trouve également des travailleurs détachés dans l'horeca, l'agriculture et l'horticulture, le nettoyage, la transformation des viandes, la batellerie, l'organisation d'évènements, le transport de marchandises, le travail intérimaire, etc.

10.1.3.11. Collaboration des employeurs étrangers

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

10.1.3.12. Le contrôle

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

Il n'est cependant pas toujours possible d'obtenir, pour les entreprises étrangères, des régularisations dignes de ce nom.

On constate en effet que les contrôles sont difficiles à effectuer en raison de différents problèmes :

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

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

La collaboration avec les services d'inspection étrangers ne s'effectue pas sans problèmes dans certains des pays concernés (voir ci-après).

10.1.3.13. Sanctions

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

Les poursuites pénales devant les tribunaux, ou la perception d'une amende administrative, sont très problématiques.

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

SANCTIONS ALTERNATIVES

- Déclaration de chantier : Contrôle des déclarations de chantier à l'ONSS (via le site portail de l'ONSS). Il est prévu une amende de 5 % du montant des travaux.
- Mise à disposition : Application de l'art. 31 de la loi du 24/7/1987, de sorte que les rémunérations, sursalaires et indemnités puissent être répercutées sur l'utilisateur belge.
- E 101 : Si ce document manque ou est falsifié, l'ONSS en est informé.
- Constatations (prestations et rémunérations) et obtention de régularisations : 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.
Si le travailleur doit payer des cotisations sociales sur une somme qu'il a touchée seulement « *sur papier* », à l'avenir, il ne signera probablement plus aussi facilement « pour réception ».
Dans un certain nombre de cas l'Inspection du travail polonaise nous a fait savoir après enquête, que le paiement des soi-disant régularisations n'avait en réalité pas été effectué, malgré les soi-disant preuves de paiement qui nous avaient été produites. La situation a pu néanmoins être régularisée après complément d'enquête en Belgique.

- Précompte professionnel : Il est vérifié si les travailleurs étrangers n'ont pas travaillé plus de 183 jours calendrier sur le territoire belge. Si le résultat est affirmatif, ces travailleurs sont fiscalement imposables en Belgique, et l'employeur étranger doit retenir le précompte professionnel sur la rémunération et le verser à l'administration fiscale. Les constatations portant sur cette matière sont transmises au SPF Finances pour la suite de l'enquête.
- Numéro d'enregistrement : Si l'entreprise a un numéro d'enregistrement, une procédure de radiation peut éventuellement être introduite.
- Occupation de travailleurs illégaux : Si des travailleurs étrangers illégaux sont occupés, l'Office des Etrangers en est informé, de manière à ce que les frais de rapatriement éventuels puissent être réclamés à l'employeur/utilisateur.

10.1.4. L'impact de l'occupation à l'étranger

Sur base de diverses études universitaires, on a déjà montré dans les rapports annuels précédents, le danger que les activités des entreprises étrangères constituent souvent pour l'emploi et les conditions de travail et de rémunération en Belgique. Ces activités sont une forme de concurrence déloyale dans la mesure où ces entreprises n'appliquent pas correctement pour leurs travailleurs étrangers les conditions de travail et de rémunération belges.

10.1.5. Activités de contrôle et analyse des résultats

10.1.5.1. *Enquêtes dans les entreprises étrangères*

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

Régions	Directions	Réseau	TOTAL
Province d'Anvers	174	91	265
Province du Limbourg	57	32	89
Province de Flandre orientale	140	105	245
Province du Brabant flamand	60	56	116
Province de Flandre occidentale	53	53	106
Bruxelles + Wallonie	299	46	345
TOTAL	783	383	1.166

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

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

Régions	Dossiers	Avertissements	Régularisations	Procès-verbaux
Province d'Anvers	91	26	45	42
Province du Limbourg	32	11	7	7
Province de Flandre orientale	105	9	69	86
Province du Brabant flamand	56	-	12	14
Province de Flandre occidentale	53	5	7	20
Wallonie	46	1	19	26
TOTAL	383	52	159	195

10.1.5.3. *Aperçu des matières contrôlées et des résultats*

Entreprises étrangères 495 dossiers		Suites			
Législation	Données	Avertissements	Régularisations	Procès-verbaux	TOTAL
Protection de la rémunération	constatations	2	8	19	29
	travailleurs	8	130	393	531
	montant		19.651 €	19.187 €	38.838 €
Jours fériés	constatations	1	11	9	21
	travailleurs		126	171	297

	montant		21.072 €	23.099 €	44.171 €
Loi sur le travail	constatations	12	38	19	69
	travailleurs	174	210	160	544
	montant		114.760 €	16.887 €	131.648 €
Etrangers	constatations			7	7
	travailleurs			22	22
Divers	constatations		5		5
	travailleurs		149		149
	montant		1.015.695 €		1.015.695 €
Sécurité sociale (DO)	constatations	1	6		7
	travailleurs		185		185
	montant		865.576 €		865.576 €
Conventions collectives de travail	constatations	4	71	49	124
	travailleurs	2	771	917	1.690
	montant		1.012.842 €	2.127.582 €	3.140.424 €
Documents sociaux	constatations	1	2	37	40
	travailleurs		23	470	493
Limosa	constatations	21	18	8	47
	travailleurs	45	28	26	99
Travail intérimaire	constatations	10		11	21
	travailleurs	74		165	239
Obstacle au contrôle	constatations			35	35
	travailleurs			214	214
Nombre de constatations		52	159	195	406
Nombre de travailleurs		303	1.622	2.538	4.463
MONTANT			3.049.597 €	2.186.755 €	5.237.034 €

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

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

- conditions de rémunération
- documents sociaux
- durée du travail
- déclarations Limosa.

Le nombre d'infractions pour obstacle au contrôle n'est pas non plus à négliger. En effet beaucoup d'entreprises étrangères refusent de collaborer aux contrôles.

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

Conventions collectives de travail	124
Loi sur le travail	69
Limosa	47
Documents sociaux	40
Obstacle au contrôle	35
Protection de la rémunération	29
Travail intérimaire	21
Jours fériés	21
Etrangers	7
Sécurité sociale (DO)	7
Divers (règlement de travail)	5

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

Les régularisations effectuées portent principalement sur les points suivants :

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

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

Conventions collectives de travail	71
Loi sur le travail	38
Limosa	18
Jours fériés	11
Protection de la rémunération	8
Sécurité sociale (DO)	6
Divers (règlement de travail)	5
Documents sociaux	2

10.1.6. Les chiffres Limosa pour 2009

217.115 déclarations ont été enregistrées en 2009, se répartissant comme suit :

- 194.550 travailleurs salariés
- 21.575 indépendants
- 859 stagiaires
- 131 stagiaires indépendants.

En ce qui concerne le nombre d'indépendants (+/- 11% des déclarations), on observe une légère augmentation par rapport à 2008.

Les nationalités les plus représentées sont les suivantes :

Pays-Bas	49.515 déclarations
Allemagne	34.844 déclarations
Pologne	33.472 déclarations
France	30.772 déclarations
Luxembourg	13.180 déclarations
Belgique	3.651 déclarations

Les observations suivantes peuvent être faites au sujet des déclarations provenant de Belgique

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

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

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

Déclarations LIMOSA- en provenance des anciens Etats membres UE	Nombre de déclarations	Déclarations LIMOSA- en provenance des nouveaux Etats membres UE	Nombre de déclarations
Pays-Bas	49.515	Pologne	33.472
Allemagne	34.844	Roumanie	11.158
France	30.772	Slovaquie	3.874
Luxembourg	13.180	Hongrie	3.826
Portugal	11.066	République tchèque	2.347
Belgique	3.651	Bulgarie	1.515
Royaume-Uni	3.138	Lituanie	583
Italie	2.854	Malte	6
Espagne	1.176		
Autriche	916		
Irlande	753		
Suède	321		
Finlande	309		
TOTAUX	152.495		56.781

On note donc 152.495 déclarations en provenance des anciens Etats membres UE, pour 56.781 issues de nouveaux Etats membres, soit environ 37%.

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

10.1.7. Qu'en est-il des indépendants?

Outre l'occupation :

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

Il faut noter qu'en 2009, un grand nombre d'indépendants ont également travaillé en Belgique sous le régime du détachement.

En 2009 on a compté en effet 21.575 déclarations LIMOSA introduites pour des indépendants.

Il faut toutefois remarquer qu'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 (voir ci-avant – rubrique 3.3.5).

Les nationalités les plus représentées parmi les indépendants étrangers sont les Polonais, les Bulgares et les Roumains.

10.1.8. La réquisition d'interprètes

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

On a noté en 2009, 77 réquisitions d'interprète pour des prestations de traduction durant les contrôles.

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

10.1.9. Application du manuel et de la feuille de résultats

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

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

SERVICES CONCERNES	COMMUNICATION	TOTAL
Finances	AFER – pas de retenues	13
	INR – obligation d'information	5
ONSS	Pas de déclaration de chantier - 30 BIS	22
	Retenue sur facture	9
	E101	21
INASTI		1
IWSE	Bureaux d'intérim / bureaux de placement / intermédiaires / sans agrément	12
Services d'inspection étrangers	Informations sur les régularisations et demandes concernant des entreprises étrangères	105
OPOC - inscription		4
TOTAUX		192
Limosa par employeur étranger		20
Limosa par utilisateur final belge		1
Dossiers transmis à d'autres directions		1
Arrêt des travaux suite au contrôle du CLS		6
Info fournie aux donneurs d'ordre / entrepreneurs principaux belges		33

10.2. Autres activités du réseau

Outre les dossiers déjà mentionnés, le réseau traite également d'autres dossiers, notamment :

- les enquêtes ouvertes dans le cadre de la lutte contre la grande fraude sociale dans des entreprises belges, dans lesquels on constate que les activités frauduleuses concernent plusieurs directions
- des dossiers d'entreprises belges traités en corrélation avec une enquête relative à des entreprises étrangères.

On trouvera ci-dessous un aperçu de l'ensemble de tous les dossiers qui ont été traités par le réseau en 2009.

Régions	Dossiers	Avertissements	Régularisations	Procès-verbaux
Province d'Anvers	81	6	9	19
Province du Limbourg	323	16	24	47
Province de Flandre orientale	103	36	43	49
Province du Brabant flamand	56	1	8	24
Province de Flandre occidentale	135	14	22	28
Wallonie+ Bruxelles	103	4	32	47
TOTAL	801	77	138	214

Aperçu des matières contrôlées et résultats

ENTREPRISES NON-ETRANGERES 696 dossiers		SUITES			
LEGISLATION	DONNEES	Avertissement	Régularisation	Procès-verbal	TOTAL
Protection de la rémunération	constatations	2	17	8	27
	travailleurs	24	29	225	278
	montant		24.075 €	3.935 €	28.010 €
Jours fériés	constatations		5	1	6
	travailleurs		94	8	102
	montant		20.551 €		20.551 €
Loi sur le travail	constatations	16	23	24	63
	travailleurs	15	17	55	87
	montant		73.547 €		73.547 €
Etrangers	constatations	4		29	33
	travailleurs	3		65	68
		15	9	29	53
	montant	10	3	47	60
Divers	constatations		3		3
	travailleurs		2		2
	montant		174.485 €		174.485 €
Sécurité sociale (DO)	constatations		27		27
	travailleurs		67		67
	montant		139.938 €		139.938 €
Conventions collectives de travail	constatations	6	30	2	38
	travailleurs	23	262	10	295
	montant		438.578 €		438.578 €
Documents sociaux	constatations	13	18	84	115
	travailleurs	25	38	368	431
	montant		333 €	12.758 €	13.091 €
Limosa	constatations	17	6	11	34
	travailleurs	26	13	53	92
Travail intérimaire	constatations	4		22	26
	travailleurs	8		197	205
Obstacle au contrôle	constatations			4	4
	travailleurs			34	34
Nombre de constatations		77	138	214	429
Nombre de travailleurs		134	525	1.062	1.721
MONTANT			871.507 €	16.693 €	888.200 €

10.3. Collaboration avec d'autres services

10.3.1. Services d'inspection étrangers

Une correspondance régulière est entretenue avec les services d'inspection étrangers :

- d'une part, pour obtenir des renseignements relatifs aux dossiers en cours de traitement, notamment des données portant sur des entreprises, des personnes pénalement responsables ou des travailleurs ;
- d'autre part, pour informer ces services des régularisations de salaire effectuées dans certaines entreprises déterminées, à la suite de contrôles des conditions de travail et salariales effectués par le CLS, de manière à leur permettre de vérifier si ces entreprises ne sont pas redevables de cotisations de sécurité sociale ou de précompte professionnel.

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

Pays	période du 01/01/2008 au 31/12/2008	
	Nombre de demandes/d'informations	Nombre de réponses
Pologne	41	48
Allemagne	15	11
Pays-Bas	12	9
Portugal	9	8
Royaume-Uni	6	6
Hongrie	4	5
Slovénie	4	4
Bulgarie	4	3
Slovaquie	2	2
Lituanie	2	1
Luxembourg	2	1
Roumanie	2	1
Chypre	1	1
Italie	1	1
République tchèque	0	1
TOTAL	105	102

Conclusions

- la collaboration et l'échange de données avec la Pologne s'effectuent de manière optimale ;
- la communication est relativement aisée avec les Pays-Bas et l'Allemagne ;
- la communication s'avère cependant plus problématique avec d'autres pays
 - les délais fixés pour répondre à nos questions ne sont pas respectés, de sorte qu'un rappel doit être envoyé régulièrement
 - Hongrie, Italie, République tchèque, Bulgarie et Slovaquie n'ont répondu qu'au terme d'un long délai ; dans certains dossiers aucune réponse n'a jamais été reçue ;
- le nombre de réponses supérieur au nombre de demandes observé pour certains pays est dû aux réponses reçues en 2009 à des questions posées en décembre 2008.

10.3.2. Collaboration avec les services d'inspection belges

Il existe aussi de multiples formes de collaboration avec l'Inspection sociale, l'ONSS, l'ONEM et les services de police, soit par l'envoi d'informations, soit par la collaboration dans des actions déterminées.

10.4. Quelle plus value apporte le réseau ?

10.4.1. Knowhow

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

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

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

10.4.2. Résultats

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

Le réseau CLS est devenu un service spécialisé dans le domaine de l'occupation de la main-d'œuvre étrangère.

Il est à ce jour le seul service qui ait développé une grande expertise en matière d'infractions dans ce type d'occupation de travailleurs, et qui soit en mesure de dresser un tableau précis de cette problématique et de son impact.

Les activités du réseau ont entre-temps évolué partiellement pour englober un champ d'action plus large que les « simples » contrôles d'entreprises étrangères.

Le réseau a pour activités essentielles de lutter contre le dumping social et d'examiner les diverses techniques de fraude, montages et réseaux.

Les services suivants ont fait appel au réseau du CLS :

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

10.4.3. Bilan final

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

La problématique des travailleurs qui depuis 2004 sont détachés des nouveaux états membres UE, devait dans cette optique être l'objet d'un suivi attentif. Toutefois la structure traditionnelle du Contrôle des lois sociales, subdivisée en directions compétentes pour un périmètre

géographiquement défini, ne répondait plus à cette nécessité d'aborder avec efficacité ce phénomène nouveau.

Le réseau a été créé en 2006 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.

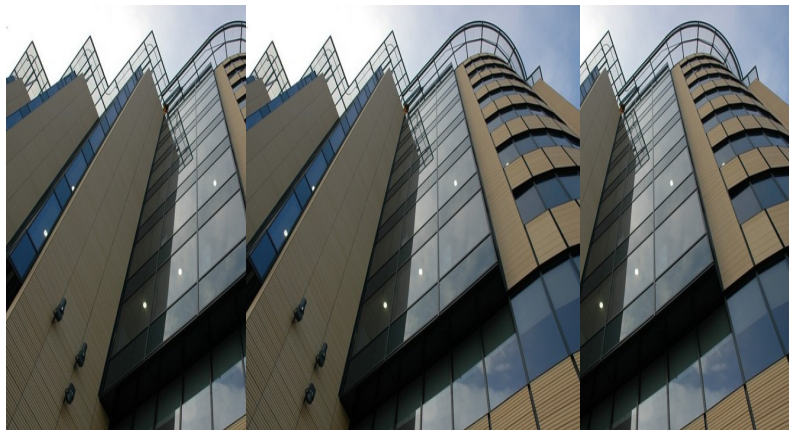
L'organisation mise sur pied en ce domaine répond parfaitement aux attentes et à l'objectif assigné, à savoir :

- 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.



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	
Contrôles	31.245
- à l'initiative de l'ILS	9.346
- dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	3.624
- à la demande d'autres services	13.034
Demandes de renseignements	288
Autorisations, dérogations, avis	2.774
- dont C.C.T. 26	91
- dont Commission d'enregistrement	1.274
- détermination C.P.	1.279
Conciliations R.T.	289
Totaux	34.609

Détail des visites	
Enquêtes imposées	44.490
Contrôles ordinaires	16.928
Renseignements	2.334
Infructueuses	3.194
Totaux	66.946

Certains tableaux du rapport annuel de 2009 ne peuvent plus faire l'objet de comparaison avec les années antérieures, suite à la suppression de la distinction entre plainte et autre enquête, qui sont regroupées sous l'appellation « contrôle ».

Le nombre total des enquêtes

L'objectif de rendement imposé aux contrôleurs sociaux à partir de 2002 permet de maintenir un nombre total élevé d'enquêtes : en effet, le total est de 38.939 en 2007, de 36.946 en 2008 et de 34.609 en 2009. La moyenne pour ces trois années est de 36.831 enquêtes.

En 2009, le montant des régularisations s'élève à 29.126.104 €. Le montant des régularisations peut toutefois être sujet à de fortes variations lorsque le service arrive à réaliser une grosse régularisation comme ce fut le cas en 2002 (près de 35 millions €).

Evolution de la répartition des enquêtes

Les enquêtes du service du Contrôle des lois sociales se répartissent dans six types de dossiers sur base du motif de l'enquête, c'est-à-dire :

- les enquêtes effectuées sur plaintes ;
- les demandes de renseignement ;
- les autres enquêtes ;
- les demandes d'autorisation ;
- les avis ;
- les conciliations.

Tableau 2 : Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes

	2007	2008	2009
Irrégularités	33.797	34.762	36.944
Absence d'infraction	20.585	20.789	22.418
Autres suites			
* suites favorables (1)	15.562	14.153	11.667
* suites défavorables (1)	904	751	886
Totaux	70.848	70.455	71.915

Lors de chaque enquête, les constatations des contrôleurs et les suites données à celles-ci sont répertoriées sur un formulaire de contrôle spécifique.

Irrégularités – absence d'infraction :

Lorsque l'objet du contrôle est de contrôler le respect d'une ou plusieurs réglementations (dans les compétences du service) et de constater des irrégularités ou au contraire l'absence d'infractions.

Autres suites :

Dans certains dossiers, l'intervention du Contrôle des lois sociales ne consiste pas à relever des infractions ; il s'agit essentiellement des dossiers suivants : demandes de renseignements, demandes d'autorisation, demandes d'avis, de conciliation.

Parmi ces dossiers :

- les suites sont favorables dans la cas suivants : renseignements fournis, autorisation accordée ;
- les suites sont défavorables dans les cas suivants : renseignements non fournis (ex : matière ne relevant pas de la compétence du service), autorisation refusée.

Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières

	2007	2008	2009
Protection de la rémunération	3.836	4.318	4.689
Jours fériés	606	641	818
Loi sur le travail	1.204	1.252	1.221
Conventions collectives de travail	6.466	6.607	6.434
Totaux	12.112	12.818	13.162
Main-d'œuvre étrangère	612	662	617
Documents sociaux (infractions graves)	3.435	3.412	3.569
Temps partiel	1.856	2.275	2.403
Totaux	5.903	6.349	6.589
Règlement de travail	8.353	8.030	7.839
Documents sociaux (autres infractions)	2.186	2.076	2.308
Divers	5.243	5.489	7.046
Total général	33.797	34.762	36.944

En matière de documents sociaux, on distingue deux types d'infractions :

- les infractions graves : absence de registre du personnel, non-inscription d'un travailleur dans le registre du personnel, non-établissement d'un contrat d'étudiant
- les autres infractions : registre du personnel incomplet, compte individuel incomplet.

Tableau 4 : Suites réservées aux constatations

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

Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale)

	2008		2009	
Avertissements	2.082	25%	2.042	23%
Régularisations	2.768	33%	2.977	34%
Pro justitia	3.564	42%	3.805	43%
Totaux	8.414		8.824	

Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)

Ce tableau concerne les matières spécifiques (matières à l'inscription du dossier) :
Protection de la rémunération, jours fériés, conventions collectives de travail (uniquement celles conclues en commission paritaire) et contrats de travail.

	2008		2009	
Avertissements	1.782	12,72%	2.055	13,86%
Régularisations	10.305	73,56%	10.837	73,07%
Pro justitia	1.922	13,72%	1.938	13,07%
Totaux	11.033		14.830	

Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

Législation	2007		2008		2009	
	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)
Contrat de travail	90	219.133	91	125.380	105	404.203
Protection de la rémunération	1.692	3.419.161	1.873	5.329.487	1.927	5.249.450
Jours fériés	493	1.292.631	537	1.652.125	697	1.656.975
Loi sur le travail (sursalaires)	623	4.339.703	601	4.948.426	675	5.251.278
Travail à temps partiel	34	139.185	32	118.011	21	28.017
Conventions collectives de travail	5.156	11.730.278	5.377	16.401.876	5.207	13.292.650
Montants non déclarés à la sécurité sociale	2.915	15.396.036	3.033	19.615.446	3.992	24.649.545
Autres	247	4.251.725	264	1.546.925	264	3.243.531
Totaux	11.250	40.787.852	11.808	49.737.657	12.888	53.775.649
Nombre de travailleurs concernés	59.884		61.470		68.377	

Le montant total des régularisations pécuniaires effectuées en 2009 a augmenté par rapport à l'année 2008.

Le nombre de travailleurs concernés par les régularisations est en hausse également.

Tableau 8 : Détail des visites

Nature	2007	2008	2009
Enquêtes imposées	47.193	40.521	40.239
Contrôle ordinaire	16.698	15.126	15.521
Renseignement	3.311	2.724	2.084
Infructueuse	2.893	2.261	2.882
Assistance	6.573	6.327	6.342
Systématique	2.113	1.927	1.882
Total	78.781	68.886	68.950

Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

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

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.

La diminution du nombre de plaintes est surtout marquée dans les matières spécifiques importantes contrôlées par le service qui sont considérées comme les domaines clés de l'activité. Les plaintes en matière de fraude sociale, représentent 20 % du total des plaintes, sont en baisse par rapport aux deux années précédentes. Il faut dire à ce sujet que le positionnement du service dans la lutte contre la fraude sociale, en collaboration avec d'autres services d'inspection, a contribué à modifier son image vis-à-vis du public.

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	3.796	3.699	97
Loi sur le travail	938	882	56
Durée du travail	190	135	55
CCT conclues au CNT	174	72	102
CCT conclues au sein d'une CP	5.362	4.873	489
Total	10.460	9.661	799

Résultats

Matière	Constata-tions	Pas d'infraction	Irrégularités	Avertisse-ment	Régul	Montants Régul.	Pj
Protection rémunération	6.569	1.254	5.307	964	3.439	7.102.766	904
Durée du travail	1.594	488	1.104	187	808	4.838.437	109
CCT conclues au CNT	134	65	69	9	57	49.492	3
CCT conclues au sein d'une CP	12.803	5.554	7.247	456	6.339	14.893.435	452
Total	21.100	7.361	13.727	1.616	10.643	26.884.130	1.468

Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS

Protection de la rémunération

	Consta- tations	Irrégu- larités	Avertis- sements	Régulari- sations	Trav régul	Mnt régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Confection	7	7	0	7	15	19.684	0	0	0
Garages	199	161	29	111	258	228.205	21	42	36.327
Commerce alimentaire	104	92	14	56	87	73.093	22	62	10.422
Nettoyage	173	127	30	79	208	64.758	18	42	5.479
Construction	1.028	795	173	463	1.168	2.022.420	159	828	430.000
Transport	423	365	46	252	481	299.294	67	658	56.217
Agriculture- horticulture	88	75	19	44	128	33.534	12	295	62.880
Commerce de détail	519	418	65	292	476	306.169	61	103	60.523
Commerce de gros	282	216	42	142	268	263.280	32	89	207.188
Horeca	1.091	965	192	615	3.582	500.751	158	604	175.551
Totaux	3.914	3.221	610	2.061	6.671	3.811.191	550	2.723	1.044.587
Autres industries	410	328	74	196	801	336.334	58	498	283.562
Autres secteurs	1.499	1.140	192	748	3.703	1.101.925	200	754	641.570
Total	5.8234	4.689	876	3.005	11.175	5.249.450	808	3.975	1.969.715

Montant = en euros

Durée du travail

	Consta- tations	Irrégu- larités	Avertis- sements	Régulari- sations	Trav régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Confection	0	0	0	0	0	0			
Garages	46	35	5	30	131	104.811	0	0	0
Commerce alimentaire	27	19	5	11	19	10.393	3	3	0
Nettoyage	37	26	8	12	33	24.081	6	136	45.586
Construction	169	114	13	88	555	375.040	13	53	641
Transport	96	64	8	48	353	186.242	8	72	15.865
Agriculture- horticulture	24	21	5	13	87	35.364	3	13	20.521
Commerce de détail	145	78	14	56	249	138.236	8	54	61.165
Commerce de gros	99	71	10	57	545	430.417	4	93	0
Horeca	129	92	18	63	236	144.436	11	19	543
Totaux	772	520	86	378	2.208	1.449.020	56	443	144.321
Autres industries	232	173	22	120	2.828	1.453.886	31	372	257.951
Autres secteurs	388	275	57	196	3.397	1.524.632	22	61	17.172
Total	1.392	968	165	694	8.433	4.427.538	109	876	419.444

Montant = en euros

Conventions collectives de travail

	Consta- tations	Irrégu- larités	Avertis- sements	Régulari- sations	Trav régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Confection	12	4	0	4	33	14.800	0	0	0
Garages	413	213	6	198	494	460.900	9	52	9.253
Commerce alimentaire	169	92	5	81	194	109.116	6	8	3.788
Nettoyage	300	126	13	103	584	191.345	10	195	157.862
Construction	3.794	2.392	194	1.994	14.570	5.601.498	204	1.820	2.149.320
Transport	540	325	39	245	1.073	587.577	41	544	3.454
Agriculture- horticulture	174	68	3	62	442	52.615	3	79	52.066
Commerce de détail	759	393	21	362	1.505	643.753	10	18	66.107
Commerce de gros	587	250	14	230	671	429.327	6	74	2.867
Horeca	1.495	1.034	47	953	4.363	1.010.375	34	295	77.164
Totaux	8.243	4.897	342	4.232	23.929	9.101.305	323	3.085	2.521.881
Autres industries	1.048	525	19	482	2.235	1.475.954	24	554	167.532
Autres secteurs	2.322	1.073	60	945	5.789	2.760.273	68	408	51.869
Total	11.613	6.495	421	5.659	31.953	13.337.533	415	4.047	2.741.282

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			
	2008	en %	2009	en %
Confection	37	0,10%	40	0,12%
Garages	1.009	2,73%	826	2,39%
Commerce alimentaire	467	1,26%	461	1,33%
Nettoyage	650	1,76%	717	2,07%
Construction	9.482	25,66%	8.639	24,96%
Transport	2.754	7,45%	2.801	8,09%
Agriculture – Horticulture	936	2,53%	758	2,19%
Commerce de détail	2.761	7,47%	2.455	7,09%
Commerce de gros	1.595	4,32%	1.734	5,01%
Horeca	5.086	13,77%	5.191	15,00%
Sous - totaux	24.777		23.622	
Autres industries	3.245	8,78%	3.230	9,33%
Autres secteurs	8.924	24,15%	7.757	22,41%
Totaux	36.946	100,00%	34.609	100,00%

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

Secteur	Irrégularités		Procès-verbaux		Travailleurs concernés par les P.V	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Confection	4	14	2	4	1	7
Garages	166	177	49	41	73	61
Commerce alimentaire	116	144	48	58	77	90
Nettoyage	97	116	38	40	78	117
Construction	923	857	325	332	1.106	1.360
Transport	317	353	137	151	376	722
Agriculture - horticulture	129	132	56	63	184	304
Commerce de détail	443	575	153	201	361	643
Commerce de gros	153	190	44	42	84	271
Horeca	1.644	1.891	857	975	1.861	2.432
Totaux	3.992	4.449	1.709	1.907	4.201	6.007
Autres industries	378	384	100	145	323	517
Autres secteurs	1.153	1.060	435	331	2.127	888
Totaux	5.523	5.893	2.244	2.383	6.651	7.412

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2009

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr avert.	Nbr Régul	Trav.	Mont.	Nbr PV	Trav.	Mont.
Confection	23	14	2	8	22	0	4	7	0
Garages	437	177	26	110	281	0	41	61	0
Commerce alimentaire	325	144	29	57	128	152	58	90	0
Nettoyage	310	116	25	51	139	1.272	40	117	12.758
Construction	4.022	857	161	364	1.127	4.225	332	1.360	61.283
Transport	1.167	353	68	134	387	835	151	722	15.317
Agriculture - horticul- ture	509	132	22	47	350	14.027	63	304	0
Commerce de détail	1.377	575	134	240	676	0	201	643	0
Commerce de gros	685	190	52	96	395	23.404	42	271	0
Horeca	3.585	1.891	285	631	2.098	27.245	975	2.432	21.930
Totaux	12.440	4.449	802	1.738	5.603	71.160	1.907	6.007	111.288
Autres industries	1.155	384	69	170	944	18.963	145	517	0
Autres secteurs	2.818	1.060	260	469	2.068	159.661	331	888	25.909
Totaux	16.413	5.893	1.133	2.377	8.615	249.784	2.383	7.412	137.197

Montant = en euros

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

Secteur	Irrégularités		Procès-verbaux		Travailleurs concernés par les P.V	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Confection		0		0		0
Garages	20	15	14	11	14	12
Commerce alimentaire	8	2	7	2	6	4
Nettoyage	11	12	9	9	15	20
Construction	216	191	118	108	297	240
Transport	20	19	12	17	14	30
Agriculture - horticul- ture	59	31	30	23	64	40
Commerce de détail	32	37	23	33	26	39
Commerce de gros	8	19	7	11	17	12
Horeca	141	132	119	119	163	142
Totaux	515	458	339	333	616	539
Autres industries	41	67	14	37	22	126
Autres secteurs	106	92	69	55	151	78
Totaux	662	617	422	425	789	743

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2009

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr Avert	Nbr Régul	Trav. mont.	Nbr PV	Trav.
Confection	1	0	0	0	0	0	0
Garages	45	15	2	2	10	11	12
Commerce alimentaire	10	2	0	0	1	2	4
Nettoyage	29	12	2	1	9	9	20
Construction	623	191	41	42	424	108	240
Transport	26	19	1	1	1	17	30
Agriculture - horticulture	240	31	6	2	54	23	40
Commerce de détail	69	37	3	1	11	33	39
Commerce de gros	45	19	2	6	19	11	12
Horeca	281	132	12	1	79	119	142
Totaux	1.408	458	69	56	608	333	539
Autres industries	217	67	19	11	55	37	126
Autres secteurs	244	92	29	8	45	55	78
Totaux	1.869	617	117	75	708	425	743

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

Secteur	Irrégularités		Procès-verbaux		Travailleurs concernés par les P.V	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Confection		0		0		0
Garages	56	48	16	22	20	43
Commerce alimentaire	84	95	38	28	42	38
Nettoyage	81	97	39	32	243	143
Construction	112	85	18	19	31	25
Transport	92	97	40	48	43	96
Agriculture - horticulture	16	19	5	9	5	13
Commerce de détail	399	303	130	98	193	224
Commerce de gros	56	59	9	20	12	21
Horeca	850	996	450	554	903	1.100
Totaux	1.746	1.799	745	830	1.492	1.703
Autres industries	151	176	49	64	81	105
Autres secteurs	378	428	104	103	222	242
Totaux	2.275	2.403	898	997	1.795	2.050

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2009

Secteur	Consta- tations	Irrégu- larités	Nbr Avert.	Nbr Régul	Trav.	mont.	Nbr PV	Trav.	mont.
Garages	72	48	17	9	27	0	22	43	0
Commerce alimentaire	131	95	35	32	73	820	28	38	0
Nettoyage	125	94	40	25	3.288	0	32	143	0
Construction	134	85	24	42	38	4.771	19	25	0
Transport	134	97	40	9	30	0	48	96	0
Agriculture - horticulture	30	19	8	2	7	0	9	13	0
Commerce de détail	454	303	116	89	162	4.261	98	224	0
Commerce de gros	91	59	14	25	48	0	20	21	0
Horeca	1.420	996	266	176	822	4.250	554	1.100	0
Totaux	2.594	1.799	560	409	4.495	14.102	830	1.703	0
Autres industries	254	176	54	58	147	514	64	105	2.203
Autres secteurs	664	428	178	147	826	13.401	103	242	0
Totaux	3.512	2.403	792	614	5.468	28.017	997	2.050	2.203

Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale

La fraude en matière sociale en Belgique représente un phénomène d'une ampleur inquiétante. Non seulement ces pratiques frauduleuses mettent en péril le financement même du système de la sécurité sociale, mais elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation. Quant aux travailleurs occupés au noir, ils ne bénéficient bien souvent d'aucune protection.

Les principaux types de fraude sont:

- L'occupation de travailleurs non déclarés (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, pré-pensionnés, travailleurs malades à charge des mutualités qui continuent à travailler, ou bénéficiaires d'une couverture sociale à un autre titre tels que ceux qui bénéficient d'une allocation de minimum d'existence (minimex) du CPAS, ou les travailleurs qui font des petits boulots);
- Le non-paiement des cotisations sociales par les pourvoyeurs de main-d'œuvre;
- La non-déclaration de l'intégralité des prestations (travailleurs à temps partiel, heures supplémentaires des travailleurs réguliers);
- Les multiples techniques "d'ingénierie sociale" utilisées pour éluder le paiement des cotisations (rémunérations déguisées, faux indépendants, ...).

Les chiffres ci-dessous représentent, pour les 2 dernières années, le total des établissements avec personnel contrôlés dans le cadre du travail au noir, c'est-à-dire suivant un des 4 codes matières suivants **lors de l'inscription du dossier** : documents sociaux, main-d'œuvre étrangère, travail à temps partiel ou traite des êtres humains.

2008	14.500
2009	14.639

Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole

A l'occasion de ces enquêtes, le Contrôle des lois sociales vérifie essentiellement le respect des trois réglementations suivantes: l'occupation illégale de travailleurs de nationalité étrangère, l'inscription régulière des travailleurs dans les documents sociaux qui va de pair avec la déclaration des travailleurs à la sécurité sociale, la déclaration régulière des prestations des travailleurs à temps partiel. Les autres types de fraudes (notamment l'occupation de chômeurs et les faux indépendants) sont plus particulièrement contrôlés par d'autres services d'inspection (ONEM, O.N.S.S., Inspection sociale).

Les contrôles effectués dans le cadre du Protocole nécessitent très souvent des enquêtes complémentaires à effectuer par un ou plusieurs services. Lorsque ces enquêtes s'effectuent en collaboration avec deux ou plusieurs services d'inspection, les dossiers sont considérés sur le plan administratif comme étant traités en commun.

Chaque service d'inspection chargé d'une enquête peut toujours solliciter la collaboration d'un ou plusieurs autres services, pour la constatation ou la recherche des infractions relevant de leur compétence (ex. : dans le cas d'une plainte portant sur différentes infractions). Bien que ces dossiers impliquent la collaboration de plusieurs services, ils ne sont cependant pas inclus dans les dossiers de contrôles systématiques, effectués le plus souvent en cellules d'arrondissement.

Outre les poursuites pénales ou administratives éventuelles, chaque service peut procéder à des régularisations spécifiques:

- des régularisations de salaires pour le Contrôle des lois sociales ;
- des régularisations de cotisations sociales ou la suppression d'avantages sociaux pour l'Inspection sociale (SPF Sécurité Sociale) et l'Inspection de l'ONSS ;
- des sanctions administratives, suspension ou remboursement des allocations de chômage pour l'ONEM ;
- des régularisations en matière fiscale pour les Finances.

Dossiers traités en commun

Les dossiers traités en commun (collaboration entre deux services différents minimum) concernent soit des enquêtes complémentaires à effectuer par un ou plusieurs services à la suite d'opérations d'envergure, soit la collaboration entre plusieurs services demandée par un service dans le cadre d'un dossier particulier (plainte ou dossier émanant de l'Auditeur du Travail par exemple). Contrairement aux opérations d'envergure réalisées suivant un calendrier fixé préalablement, les dossiers en commun peuvent être poursuivis pendant plusieurs mois. Le nombre de pro justitia ne concerne que notre service d'inspection (d'autres pro justitia sont également dressés par d'autres services).

Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales

Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études

Nombre total de PV dressés par les districts (2009)		
Aalst	208	3,83%
Antwerpen	704	12,95%
Arlon	57	1,05%
Brugge	304	5,59%
Bruxelles/Brussel	672	12,36%
Charleroi	241	4,43%
Gent	390	7,17%
Halle-Vilvoorde	309	5,68%
Hasselt	170	3,13%
Kortrijk	125	2,30%
Leuven	178	3,28%
Liège	193	3,55%
Mechelen	173	3,18%
Mons	200	3,68%
Namur	211	3,88%
Nivelles	185	3,40%
Roeselare	111	2,04%
Sint-Niklaas	373	6,86%
Tongeren	247	4,54%
Tournai	168	3,09%
Turnhout	107	1,97%
Verviers	42	0,77%
Direction du transport	69	1,27%
Total	5.437	100%

Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées

Il convient de noter que le service d'études reçoit non seulement les procès-verbaux dressés par le CLS mais également ceux dressés par les autres services d'inspection (Contrôle du Bien-être du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui regroupe les services appelés précédemment Inspection technique et Inspection médicale du Ministère de l'Emploi et du Travail ; l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale ; les services d'inspection de l'ONEM et de l'ONSS), par les services d'inspection dépendant des régions ainsi que par les services de police et de gendarmerie.

Année	Nombre total d'infractions dressées par les inspections	Nombre d'infractions sanctionnées d'une amende pénale	Nombre d'infractions en attente d'un avis définitif de l'Auditeur du travail	Nombre d'infractions sanctionnées d'une amende administrative	Nombre d'infractions sanctionnées d'un classement sans suite	Nombre d'infractions restant à traiter par les juristes du Service EDC	Nombre total d'infractions traitées par le Service EDC
2007	6004	1658	535	2370	1169	275	3814
2008	6399	1743	771	2088	1062	738	3888
2009	6636	1603	1427	1.031	554	2026	3611
Total	19.039	5.004	2.733	5.489	5.016	3.039	11.313

Les infractions constatées par le service du Contrôle des lois sociales représentent une part importante du nombre total des infractions communiquées au service d'études.

Pour les années 2005 à 2009, la part contributive du CLS s'élevait à :

- en 2005 : 6.027 infractions sur un total de 14.141 soit 42,60%
- en 2006: 6.360 infractions sur un total de 14.140 soit 44,98%
- en 2007: 5.973 infractions sur un total de 15.217 soit 39,25%
- en 2008 : 6.406 infractions sur un total de 17.324 soit 36,98%
- en 2009 : 6.636 infractions sur un total de 16.049 soit 41,34%

Annexe 1 : Le Contrôle des lois sociales en chiffres

Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs

Code Motif		01	02	03	04	05	06	Total
		Nombre d'enquêtes						
Code	Matière							
AD	Intérim, sportif, chèques services	369	2	.	10	.	.	381
AD10	Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	15	1	19	.	.	.	35
AD122	Titres-services	3	3
AE	Contrat d'apprentissage	2	2
AG	Contrats de travail	123	10	5	9	.	.	147
AG04	Contrat étudiant	144	2	.	1	.	.	147
BA02	Avantages non récurrents	9	9
BABIS	Protection de la rémunération	3699	11	83	3	.	.	3796
BE	Jours fériés	126	4	9	.	.	.	139
BG	Sécurité d'existence (voir ed0206)	8	8
BH	Fermetures d'entreprises	4	1	5
BI	Fonds social du diamant	64	1	65
C1	Loi sur le travail	882	29	6	21	.	.	938
C121	Travail des enfants	1	.	2	.	.	.	3
C131	Repos du dimanche	6	.	5	.	.	.	11
C132	Durée du travail	135	1	53	1	.	.	190
C134	Travail de nuit	.	.	2	.	.	.	2
C2	Nouveaux régimes de travail	2	1	3
C3	Travail a temps partiel	445	6	.	2	.	.	453
C31	Travail a temps partiel	24	.	42	.	.	.	66
C4	Lois sur travaux de construction	51	51
C41	Travaux de construction	.	.	6	.	.	.	6
C42	Durée du travail dans la construction (ar213)	3	.	1	.	.	.	4
C5	Enregistrement contrôle chantier	308	5	.	1173	.	2	1488
C51	Demande d'avis de la commission d'enregistrement	.	1	1	7	100	.	109
C52	30ter	2	.	7	.	.	.	9
C6	Traite des Etres Humains	49	.	24	.	.	.	73
CDBIS	Règlement de travail	1198	30	189	12	1	288	1718
CG	Main d'œuvre étrangère	1122	8	87	25	1	.	1243
CG01	Main d'œuvre étrangère	3	.	1	.	.	.	4
CG02	Limosa	1	.	7	.	.	.	8
CM	Taxis	1	1
CO	Transport règlement CEE	1829	1	1830
CO20	Règlement CEE 3820/85	23	.	14	.	.	.	37
CO21	Règlement CEE 3821/85	.	.	1	.	.	.	1
CS	Egalite de traitement discrimination	18	18
CS03	Lutte contre la discrimination	1	1
DK	Pension extra-légale	101	101
EB	Organisation de l'économie (conseil + comite)	1214	26	2	2	.	1	1245

EB01	Protection représentants travailleurs (1.1.97)	2	2
EB02	Information a donner par l'entreprise (1.1.97)	2	.	4	.	.	.	6
ED	Lois sur les conventions collectives et CP	328	24	20	1099	179	.	1650
ED01	Cct conclues au sein du CNT.	72	6	4	91	1	.	174
ED02	Cct conclues au sein d'une CP	4873	38	434	13	3	1	5362
ETC	Autres	28	2	.	2	.	.	32
FK	Documents sociaux	11991	71	566	6	.	.	12634
FM	Inspection du travail	23	.	3	.	.	.	26
G04	Prépension de retraite	4	4
G06	Centre de coordination	63	3	3	12	1	.	82
G10	Stagiaires	248	248
G12	Interruption de carrière	25	3	4	4	.	.	36
G13	Congé-éducation	3	3
Total		29638	287	1604	2493	286	301	34609

Légende du tableau

- 01 Plainte
- 02 Demande d'autorisation
- 03 Autres enquêtes
- 04 Autorisations et dérogations
- 05 Demande d'avis
- 06 Demande de conciliation

Groupes Origines		00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Tota
Code	Matière												
AD	Intérim, sportif, chèques services	.	9	.	.	2	1	12
AD10	Travail temporaire, intérimaire et mise a disposition	.	1	.	7	9	1	2	20
AG	Contrats de travail	6	10	.	1	4	1	.	.	1	.	1	24
AG04	Contrat étudiant	.	1	2	3
BA02	Avantages non récurrents	.	9	9
BABIS	Protection de la rémunération	10	2	.	60	20	5	97
BE	Jours fériés	2	2	.	.	8	1	13
BH	Fermetures d'entreprises	1	1
BI	Fonds social du diamant	.	.	1	1
C1	Loi sur le travail	2	36	.	.	9	8	1	56
C121	Travail des enfants	.	.	.	1	1	2
C131	Repos du dimanche	.	.	.	2	3	5
C132	Durée du travail	2	1	.	11	38	2	1	55
C134	Travail de nuit	2	2
C2	Nouveaux régimes de travail	.	1	1
C3	Travail à temps partiel	.	7	.	1	8
C31	Travail à temps partiel	1	.	.	22	14	.	5	42
C41	Travaux de construction	.	.	.	1	1	2	2	6
C42	Durée du travail dans la construction (ar213)	1	1
C5	Enregistrement contrôle chantier	.	.	.	1	13	116 5	1	118 0
C51	Demande d'avis de la commission d'enregistrement	1	108	109
C52	30ter	7	7
C6	Traite des Etres humains	.	.	.	3	20	1	24
CDBIS	Règlement de travail	47	314	.	7	137	4	2	.	.	.	9	520
CG	Main d'œuvre étrangère	.	2	.	22	38	47	9	.	1	1	1	121
CG01	Main d'œuvre étrangère	.	.	.	1	1
CG02	Limosa	.	.	.	1	5	.	1	7
CO	Transport règlement CEE	.	.	.	1	1
CO20	Règlement CEE 3820/85	.	.	.	8	5	1	14
CO21	Règlement CEE 3821/85	1	1
EB	Organisation de l'économie (conseil + comite)	16	13	.	.	2	31
EB02	Information a donner par l'entreprise (1.1.97)	4	4
ED	Lois sur les	39	79	1	1	116	33	.	.	.	3	3	132

	conventions collectives et CP					3								2
ED01	CCT conclues au sein du C.N.T.	3	94	.	.	2	3	102
ED02	CCT conclues au sein d'une CP	19	23	31	26	369	10	9	2	489
ETC	Autres	1	.	.	.	1	2	4
FK	Documents sociaux	6	9	.	286	172	21	132	6	1	2	8	643	
FM	Inspection du travail	.	.	.	3	3
G06	Centre de coordination	19	19
G12	Interruption de carrière	1	1	.	.	3	6	11
Total		156	614	33	466	207	142	163	6	3	6	28	497	

Légende du tableau

00 – 01 Travailleurs et organisations de travailleurs

10 – 11 Employeurs et organisations d'employeurs

20 Secrétariat social

30 – 32 Fonds de sécurité d'existence

40 – 41 Pouvoir judiciaire

50 – 59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

70 – 79 Autres services publics

80 Cellule d'arrondissement

95 Anonyme

99 Autres

Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine

Groupes Origines		00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Total
		Nombre de plaintes											
Code	Matière	39	7	.	43	169	88	13	3	1	1	5	369
AD	Intérim, sportif, Chèques services												
AD10	Travail temporaire, intérimaire mise disposition	7	.	.	1	5	1	1	15
AD122	Titres-services	2	1	3
AE	Contrat d'apprentissage	1	1	2
AG	Contrats de travail	94	6	.	6	10	3	.	.	.	1	3	123
AG04	Contrats étudiants	3	.	.	.	91	.	47	.	.	2	1	144
BABIS	Protection de la rémunération	3124	14	.	404	69	20	1	.	.	39	28	3699
BE	Jours fériés	76	1	.	8	31	10	126
BG	Sécurité d'Existence (voir ED0206)	8	8
BH	Fermetures d'entreprises	3	.	.	1	4
BI	Fonds social du diamant	.	.	63	1	64
C1	Loi sur le travail	370	2	.	65	287	41	30	.	.	63	24	882
C121	Travail des enfants	.	.	.	1	1
C131	Repos du dimanche	5	1	.	6
C132	Durée du travail	115	1	.	4	6	2	.	.	.	5	2	135
C2	Nouveaux régimes de travail	2	2
C3	Travail à temps partiel	30	4	.	69	196	6	125	2	.	7	6	445
C31	Travail à temps partiel	10	.	.	3	.	1	5	.	.	5	.	24
C4	Lois sur travaux de construction	3	.	.	1	20	1	22	.	.	3	1	51
C42	Durée du travail dans la construction (AR213)	2	1	.	3
C5	Enregistrement Contrôle chantier	2	1	.	8	218	69	9	.	.	.	1	308
C52	30Ter	1	.	.	.	1	2
C6	Traite des Etres humains	3	.	.	2	18	3	18	4	.	.	1	49
CDBIS	Règlement de travail	103	294	.	28	725	17	12	.	.	6	13	1198
CG	Main-d'œuvre étrangère	37	2	.	90	457	158	323	5	.	35	15	1122
CG01	Main-d'œuvre	2	.	.	1	3

	étrangère													
CG02	Limosa	1	1
CM	Taxis	1	1
CO	Transport règlement CEE	12	2	.	88	51	18	3	1646	.	6	3	1829	
CO20	Règlement CEE 3820/85	15	.	.	4	1	2	1	23	
CS	Egalité de traitement Discrimination	10	.	.	4	2	2	18	
CS03	Lutte contre la discrimination	1	1	
DK	Pension extra-légale	.	.	92	1	5	3	101	
EB	Organisation de l'Economie (Conseil + Comité)	54	5	.	.	1155	1214	
EB01	Protection Représentants Travailleurs (1.1.97)	2	2	
EB02	Information donner p l'entreprise (1.1.97)	2	2	
ED	Lois sur les conventions collectives et Cf	121	11	40	10	133	6	.	.	.	6	1	328	
ED01	CCT conclues au sein du C.N.T.	37	.	.	2	9	24	72	
ED02	CCT conclues au sein d'une CP	1293	25	477	113	2820	59	10	.	1	53	22	4873	
ETC	Autres	23	.	.	1	2	2	28	
FK	Documents sociaux	584	26	1	1298	3212	541	5494	217	19	413	186	11991	
FM	Inspection du travail	.	.	.	17	3	1	2	23	
G04	Prépension de retraite	3	1	4	
G06	Centre de coordination	63	63	
G10	Stagiaires	1	.	.	.	247	248	
G12	Interruption de carrière	2	.	.	.	6	17	25	
G13	Congé-éducation	3	3	
Total		6.201	401	673	2.271	10.016	1.097	6.111	1.871	21	650	317	29.631	

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les plaintes et "autres enquêtes" ont fusionnés sous le même code "contrôle"

Légende du tableau 2.2.

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

Code	Secteurs	Nbre Dossiers
01	Culture et production animale, chasse et services annexes	758
02	Sylviculture et exploitation forestière	36
03	Pêche et aquaculture	12
08	Autres industries extractives	9
09	Services de soutien aux industries extractives	3
10	Industries alimentaires	905
11	Fabrication de boissons	26
12	Fabrication de produits à base de tabac	2
13	Fabrication de textiles	93
14	Industrie de l'habillement	40
15	Industrie du cuir et de la chaussure	11
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	101
17	Industrie du papier et du carton	37
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	109
19	Cokéfaction et raffinage	5
20	Industrie chimique	118
21	Industrie pharmaceutique	24
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	93
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	190
24	Métallurgie	37
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	650
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	53
27	Fabrication d'équipements électriques	66
28	Fabrication de machines et d'équipements N.C.A.	237
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	52
30	Fabrication d'autres matériels de transport	11
31	Fabrication de meubles	153
32	Autres industries manufacturières	39
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	82
34	34	1
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	31
36	Captage, traitement et distribution d'eau	12
37	Collecte et traitement des eaux usées	12
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	136
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	10
41	Construction de bâtiments; promotion imm	2.687
42	Génie civil	451
43	Travaux de construction spécialisés	5.501
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	755
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	1734
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	2.987
49	Transports terrestres et transport par conduites	2.801
50	Transports par eau	119
51	Transports aériens	27
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	291
53	Activités de poste et de courrier	153

55	Hébergement	334
56	Restauration	4.857
58	Édition	34
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	37
60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	36
61	Télécommunications	95
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	181
63	Services d'information	31
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	139
65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	24
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	111
68	Activités immobilières	300
69	Activités juridiques et comptables	141
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	269
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	213
72	Recherche-développement scientifique	36
73	Publicité et études de marché	145
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	63
75	Activités vétérinaires	10
77	Activités de location et location-bail	154
78	Activités liées à l'emploi	868
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	74
80	Enquêtes et sécurité	103
81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	968
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	219
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	152
85	Enseignement	283
86	Activités pour la santé humaine	321
87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	414
88	Action sociale sans hébergement	645
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	82
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	46
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	29
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	279
94	Activités des organisations associatives	306
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	32
96	Autres services personnels	620
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	75
98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	104
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	119
Total		34.609

Détails des constatations par matière et suites réservées

		01	02	03	04	05	06	07	08	09	Total
		Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr	Nbr
Code	Lois	77	15	56	163	145	.	35	3	2	496
AD10	Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition										
AD11	Contrat du sportif rémunéré	1	.	.	1
AD122	Titres-services	4	1	.	58	71	.	4	1	2	141
AE	Contrat d'apprentissage	.	2	.	18	6	26
AG	Contrats de travail	37	166	.	75	125	9	11	5	1	429
AG04	Contrat étudiant	2	6	1	13	6	.	1	.	4	33
AH	Contrat d'apprentissage industriel	2	2
BA02	Avantage non récurrents	.	3	.	1	9	13
BABIS	Protection de la rémunération	876	2946	808	1128	1266	247	237	59	6	7573
BE	Jours fériés	44	719	48	235	56	7	16	7	.	1132
BG	Sécurité d'existence (voir ED0206)	1	3	10	2	15	.	2	.	.	33
BH	Fermetures d'entreprises	.	2	.	4	3	9
BI	Fonds social du diamant	.	47	3	.	15	65
BJ	Frais de déplacement (en l'absence CCT)	.	.	.	2	2
C1	Loi sur le travail	27	74	19	157	188	3	42	3	2	515
C121	Travail des enfants	7	.	14	7	4	.	1	.	.	33
C122	Interdiction d'effectuer un travail	1	1
C131	Repos du dimanche	25	8	39	23	24	.	10	.	.	129
C132	Durée du travail	165	684	109	422	244	5	70	10	2	1711
C133	Travail des jeunes travailleurs	9	.	7	1	.	.	.	1	.	18
C134	Travail de nuit	10	4	5	4	6	.	2	.	.	31
C2	Nouveaux régimes de travail	4	2	.	1	3	1	.	.	.	11
C31	Travail à temps partiel	792	613	997	883	243	30	48	1	226	3833
C41	Travaux de construction	9	1	12	35	13	2	.	1	.	73
C42	Durée du travail dans la construction (AR213)	3	3	3	9	4	.	.	.	1	23
C51	Demande d'avis de la commission d'enregistrement	2	5	.	33	1333	49	16	2	.	1440
C52	30TER	3	122	.	165	98	1	5	4	126	524
C6	Traite des Etres humains	.	.	1	45	22	1	1	.	3	73
CDBIS	Règlement de travail	2455	4682	675	884	640	77	75	27	3	9518
CG	Main d'œuvre étrangère	.	.	2	2
CG00	CG00	28	8	274	513	173	15	31	2	120	1164
CG01	Main d'œuvre étrangère	13	2	96	119	71	8	10	.	26	345
CG02	Limosa	76	62	42	404	56	3	23	1	53	720
CGBIS	Main d'œuvre étrangère (carte professionnel)	.	.	11	9	8	3	1	.	8	40
CM	Taxis	1	.	4	5	2	.	.	.	1	13
CO20	Règlement CEE 3820/85	64	3	15	1137	644	10	15	.	44	1932
CO21	Règlement CEE 3821/85	77	8	28	84	19	1	9	.	14	240
CP	Travail portuaire	1	.	1	2
CS02	Egalité de traitement (H/F)	.	.	.	1	3	4
CS03	Lutte contre la discrimination	1	1	.	5	14	.	2	.	.	23

DK	Pension extra-légal	.	66	1	4	26	2	2	1	.	102
DO	DO	8	4017	2	20	57	.	7	21	34	4166
EB	Organisation de L'Economie (Conseil + Comité)	5	3	.	448	43	.	1	1	.	501
EB01	Protection Représentants travailleurs (1.1.97)	.	1	1
EB02	Information à donner par l'entreprise (1.1.97)	469	98	.	1	147	.	.	184	.	899
EB04	EB04	392	25	.	229	49	.	.	66	.	761
ED	Lois sur les conventions collectives et CP	12	20	.	29	1588	12	78	20	.	1759
ED01	CCT conclues au sein du C.N.T.	9	47	3	53	142	.	7	2	.	263
ED02	CCT Conclues au sein d'une CP	412	5310	412	5063	1270	147	243	300	2	13159
FK	Documents sociaux	1133	2292	2383	9884	2593	230	253	85	636	19489
FM	Inspection du Travail	2	5	550	1	26	18	.	1	5	608
G04	Prépension de retraite	4	.	1	1	.	6
G06	Centre de Coordination	.	.	.	1	79	.	3	.	.	83
G10	Stagiaires	13	1	27	19	55	3	6	.	.	124
G101	Premier emploi (plan Rosetta)	12	1	63	15	37	1	1	.	.	130
G12	Interruption de carrière	2	8	.	4	14	.	1	1	.	30
G13	Congé-éducation	.	.	.	2	1	3
ZA	ZA	.	44	.	.	5	1	4	.	7	61
Total		7.283	22.130	6.721	2241	11.667	886	1.271	810	1.321	74.518

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

		Réglul	Trav régul	Réglul- non fin	Trav nonfin	Regul fin	Trav régul fin	Mnt Réglul
Code	Lois							
AD10	Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	18	563	17	111	1	451	67.002
AD122	Titres-services	2	100	1	0	1	99	22.187
AE	Contrat d'apprentissage	2	2	2	2	0	0	0
AG	Contrats de travail	171	396	66	226	105	169	404.203
AG04	Contrat étudiant	6	17	6	13	0	0	0
BA02	Avantages non récurrents	3	35	3	35	0	0	0
BABIS	Protection de la rémunération	3.005	11.175	1.078	7.402	1.927	3.769	5.249.450
BE	Jours fériés	726	7.390	29	247	697	7.143	1.656.975
BG	Sécurité d'existence (voir ED0206)	3	8	2	2	1	6	110
BH	Fermetures d'entreprises	2	2	2	2	0	0	0
BI	Fonds social du diamant	47	374	24	374	23	0	117.065
C1	Loi sur le travail	77	484	20	47	57	435	810.729
C131	Repos du dimanche	8	43	4	1	4	42	4.525
C132	Durée du travail	694	8.433	81	1.573	613	6.858	4.427.538
C133	Travail des jeunes travailleurs	1	3	1	3	0	0	0
C134	Travail de nuit	4	20	3	1	1	19	8.486
C2	Nouveaux régimes de travail	2	29	0	0	2	29	10.834
C31	Travail a temps partiel	614	5.468	593	5.105	21	38	28.017
C41	Travaux de construction	2	2	1	0	1	2	32.306
C42	Durée du travail dans la construction (ar213)	3	25	3	24	0	0	0
C51	Demande d'avis de la commission d'enregistrement	7	5	7	5	0	0	0
C52	30ter	126	149	61	47	65	61	779.692
C6	Traite des Etres humains	0	10	0	0	0	0	0
CDBIS	Règlement de travail	4.709	49.239	4.704	49.220	5	3	369
CG00	Cg00	10	238	10	8	0	0	0
CG01	Main d'œuvre étrangère	2	32	2	2	0	0	0
CG02	Limosa	63	431	63	254	0	0	0
CGBIS	Main d'œuvre étrangère (carte professionnel)	0	7	0	0	0	0	0
CM	Taxis	0	0	0	0	0	0	0
CO20	Règlement CEE 3820/85	3	48	2	9	1	1	1.235
CO21	Règlement CEE 3821/85	8	67	8	54	0	0	9.580
CS03	Lutte contre la discrimination	1	0	1	0	0	0	0
DK	Pension extra-légale	67	278	25	61	42	217	330.967
DO	Do	4.038	29.864	46	7.902	3.992	21.865	24.649.545
EB	Organisation de l'économie (conseil + comite)	4	192	4	192	0	0	0
EB01	Protection représentants travailleurs (1.1.97)	1	0	1	0	0	0	0
EB02	Information a donner par l'entreprise (1.1.97)	282	0	282	0	0	0	0
EB04	Eb04	91	0	91	0	0	0	0
ED	Lois sur les conventions collectives et CP	40	428	38	427	2	1	1.095
ED01	Cct conclus au sein du C.N.T..	49	230	23	158	26	72	44.883

ED02	Cct conclues au sein d'une CP	5.610	31.723	403	5.270	5.207	26.450	13.292.650
FK	Documents sociaux	2.377	8.615	2.323	7.337	54	97	249.784
FM	Inspection du travail	6	7	6	3	0	0	0
G04	Prépension de retraite	1	0	1	0	0	0	0
G10	Stagiaires	1	1	1	1	0	0	0
G101	Premier emploi (plan Rosetta)	1	0	1	0	0	0	0
G12	Interruption de carrière	9	83	9	83	0	0	0
ZA	Za	44	570	4	14	40	550	1.576.423
Total		22.940	156.786	10.052	86.215	12.888	68.377	53.775.649

Détail des visites

Type Visite	Entreprise	Secrétariat social	Autres	Total
	Nbr vis	Nbr vis	Nbr vis	Nbr vis
Contrôle imposé	30.235	2.745	7.514	40.521
Contrôle ordinaire	8.565	580	5.981	15.126
Visite de renseignement	995	414	1.315	2.724
Visite infructueuse	2.068	10	183	2.261
Assistance				6.327
Systématiques				1.927
Total	41.863	3.749	15.020	68.886

Détail des contrôles systématiques par matière et origine

	00-01	10-11 -20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	90	95	99	Total
	Nombre de visites											
Intérim, sportif, chèques services	22			13	24	10	1			1	1	72
Contrats de travail	9				2		1					12
Contrat d'étudiant	3	1			62		18			2		85
Protection de la rémunération	467			39	12	1				9	7	535
Jours fériés	8				2	2				1		13
Fonds social du diamant						1						1
Loi sur le travail	133	5		9	122	19	18			60	11	377
Travail à temps partiel	15	2		17	42	3	18			4	1	102
Loi sur travaux de construction	1				25		4					30
Enregistrement contrôle chantier			1		93	51	4					149
Traite des êtres humains				1	1		5					7
Règlement de travail	23	51		2	53	1						130
Main d'œuvre étrangère	8	2		23	258	27	58	6		15	12	409
Transport règlement CEE	6			18	3		3	5			1	36
Travail portuaire				1								1
Egalité de traitement discrimination	3				4		8			1	2	7
Pension extra légale			5									5
Organisation de l'économie	3											3
Loi sur les CCT et CP	15	7	1	1	120	4				1	1	150
CCT conclues au sein du CNT	6	10			2							18
CCT conclues au sein du CP	245	4	26	10	427	4	3		1	8	3	731
Autres		1			3	1	2					6
Documents sociaux	161	5		223	1586	79	1049	14	5	235	64	3421
Inspection du travail				1	2	2						5
Centres de coordination					1							1
Stagiaires					30							30
Interruption de carrière	2				3							5
Congé éducation	1					1						1
TOTAL	1131	88	33	358	2877	204	1183	25	6	336	101	6342

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