RUE ERNEST BLEROT, 1
1070 BRUXELLES

Rapport d'activité 2015

SPF EMPLOI TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

DIRECTION GENERALE DU CONTROLE DES LOIS SOCIALES

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

Table des matières

Table des matières **3**

Avant-propos **7**

Introduction **9**
Qui sommes-nous ? **9**
Où sommes nous ? **10**
1.1 La direction centrale 10
1.2 Les bureaux régionaux 11

PREMIERE PARTIE : Missions – Pouvoirs – Compétences Objectifs - Moyens **15**

Chapitre 1 : Missions du service **15**
1.1. Missions générales 15
1.1.1. Informer et conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de la réglementation du travail et des conventions collectives 15
1.1.2. Surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives 16
1.1.3. Informer les autorités à propos des déficiences de la réglementation et des abus qui ne sont pas, ou insuffisamment, combattus par la réglementation existante 17
1.2. Mission particulière : protocole de collaboration avec d'autres services 17
1.2.1. Protocole de collaboration de 1993 17
1.2.2. Protocole de collaboration entre le Contrôle des lois sociale et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme 18
1.2.3. Renforcement de la lutte contre la fraude sociale 18
1.2.4. Accord de coopération avec le SPF Finances 22
1.2.5. Accord de coopération avec les Régions et les Communautés 22
1.2.6. Cellule mixte contre la fraude sociale 22
1.2.7. Protocole de collaboration entre SPF Mobilité, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le SPF Sécurité sociale pour garantir le bien-être et les conditions de travail à bord des navires 22
1.2.8. Collaboration avec ORCA 23

Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service **25**
2.1. Pouvoirs des inspecteurs 25
2.1.1. Pouvoir d'appréciation – art. 21 25
2.1.2. Pouvoirs d'investigation 26
2.2. Devoirs spécifiques imposés aux inspecteurs du travail dans le cadre de leur activité professionnelle 35
2.2.1. Le secret professionnel 35
2.2.2. Le devoir de discrétion 35
2.2.3. L'intérêt direct ou indirect dans les entreprises 35
2.2.4. Respect des règles déontologiques 35
2.3. Suites réservées aux pro-justitia 35
2.3.1. Suites pénales et administratives 35
2.3.2. Responsabilité pénale des personnes morales 36
2.4. Entreprises à surveiller – Champ d'activité 37

Chapitre 3 : Compétences **39**
Nouvelles dispositions adoptées en 2015 39

Chapitre 4 : Moyens ... **45**
4.1. Moyens financiers – années 2013 à 2015 ... 45
4.2. Moyens techniques ... 45
4.2.1. Matériel ... 46
4.2.2. Communications ... 46
4.2.3. Applications accessibles aux inspecteurs ... 47
4.2.4. Accès externes ... 50
4.2.5. Helpdesk ... 55
4.2.6. Personnel administratif ... 56
4.3. Formations en 2015 ... 56
4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux ... 56
4.3.2. Formation permanente ... 57
4.3.3. Formations de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale) ... 57

Chapitre 5 : Objectifs 2015 ... **58**
5.1. Objectifs globaux ... 58
5.1.1. Statistiques ... 58
5.1.2. Délais de traitement des dossiers ... 58
5.1.3. Répartition des dossiers ... 58
5.1.4. Lutte contre la fraude sociale ... 58
5.2. Objectifs spécifiques ... 60
5.2.1. Contacts avec les services d'inspection étrangers en vue d'améliorer les contrôles des travailleurs transfrontaliers ... 60
5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative ... 61

DEUXIEME PARTIE : Activités spécifiques ... **67**

Chapitre 1 : Le travail des enfants ... **67**

Chapitre 2 : L'occupation des étudiants ... **70**

Chapitre 3 : Le règlement de travail ... **71**
3.1. Etablissement du règlement de travail ... 71
3.2. Mesures de publicité ... 72

Chapitre 4 : Transport de choses et de personnes ... **73**
4.1. Cadre ... 73
4.1.1. Création des directions « transport » au sein du Contrôle des lois sociales ... 73
4.1.2. Mission ... 73
4.2. Plan d'action ... 74
4.3. Contrôles et résultats ... 76
4.3.1. Contrôles ... 76
4.3.2. La feuille d'identification transport ... 77
4.3.3. Nombre d'entreprises dans le secteur du transport ... 78
4.3.4. Délocalisation dans le secteur du transport ... 78
4.3.5. Résultats ... 79

Chapitre 5 : La modernisation de la sécurité sociale ... **85**

Chapitre 6 : La lutte contre la traite des êtres humains ... **86**
6.1. Cadre général et protocole de collaboration ... 86
6.2. Résultats ... 87

Chapitre 7 : Cellule organisation professionnelle 88
7.1. Considérations générales 88
7.1.1. Mission de la cellule Organisation professionnelle 88
7.1.2. Contrôles préventifs 88
7.1.3. Contrôles sur plainte 89
7.1.4. Information et avis 89
7.2. Nombre de contrôles effectués 89
7.2.1. Dans les entreprises avec conseil d'entreprise 89
7.2.2. Dans les entreprises avec CPPT 90
7.3. Nombre de conseils d'entreprises 90
7.4. Contrôles et résultats 91
7.4.1. Nombres de contrôles effectués 91
7.4.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle 91
7.5. Application de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 92
7.5.1. L'information de base 92
7.5.2. L'information annuelle 93
7.5.3. L'information périodique 97
7.5.4. Confidentialité et information du personnel 98
7.5.5. Aperçu général 98
7.6. Mission du réviseur d'entreprise 100
7.7. Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise 101
7.8. Plaintes 103
7.9. Conseils d'entreprise : aperçu des résultats des contrôles 104
7.10. Compétences complémentaires du CPPT 106

Chapitre 8 : Contrôle des entreprises étrangères (COVRON) 120
8.1. COVRON 120
8.1.1. Objectif de la cellule 120
8.1.2. Comment le projet a-t-il été réalisé et organisé ? 120
8.1.3. Quelles sont les constatations effectuées ? Quels sont les principaux problèmes rencontrés ? 121
8.1.4. L'impact de l'occupation à l'étranger 129
8.1.5. Activités de contrôle et analyse des résultats 129
8.1.6. La responsabilité solidaire pour le paiement des salaires minimums par les entrepreneurs et les sous-traitants 133
8.1.7. Les chiffres Limosa pour 2015 134
8.1.8. Qu'en est-il des indépendants ? 135
8.1.9. La réquisition d'interprètes 135
8.1.10. Application du manuel et de la feuille de résultats 136
8.2. Autres activités du réseau 137
8.3. Collaboration avec d'autres services 140
8.3.1. Services d'inspection étrangers 140
8.3.2. Collaboration avec les services d'inspection belges 142
8.3.3. Collaboration avec la cellule transport du Contrôle des lois sociales 142
8.3.4. Plan d'action dumping social SIRS 143
8.3.5. Priorité – Contrôle 144
8.4. Quelle plus value apporte le réseau ? 144
8.4.1. Knowhow 144
8.4.2. Résultats 144
8.4.3. Bilan final 145

Chapitre 9 : Conventions de partenariat 146

Chapitre 10 : Responsabilité solidaire salariale 148
10.1. Régime général 148
10.2. Le régime particulier en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal 151
10.3. Tableau comparatif entre les deux régimes 152

Chapitre 11: .Commission des Bons offices **153**
11.1. Fonctionnement 153
11.2. *statistiques* 154
11.3. *Réunions de la Commission* 154
11.4. *Travaux de la Commission des Bons Offices* 155
11.5. *Atouts de la Commission des Bons Offices* 156
11.6. *Conclusion* 157

TROISIEME PARTIE : Statistiques et annexes **161**

Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle **161**
Tableau 1 : Nature des enquêtes 161
Tableau 2 : Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes 162
Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières 163
Tableau 4 : Suites réservées aux constatations 164
Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale) 164
Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS) 164
Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières 165
Tableau 8 : Détail des visites 166
Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière 166
Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la compétence du CLS 167
Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS 168

Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale **170**
Tableau 1 : Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité 170
Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Documents sociaux 170
Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Main d'œuvre étrangère 171
Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques « fraude sociale » - Temps partiel 172
Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale 174

Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole **175**
Dossiers traités en commun 175

Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales **176**
Procédure pour infliger une amende administrative 176
Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études 177
Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées 177

Annexe : Le Contrôle des lois sociales en chiffres **179**
Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs 179
Détail des plaintes suivant l'origine 180
Détail des autres enquêtes suivant les matières et l'origine 181
Nombre d'enquêtes par secteur d'activité 182
Détails des constatations par matière et suites réservées 184
Détail des régularisations par matière 186
Détail des visites 187
Détail des contrôles systématiques par matière et origine 187
Visites d'assistance par matière 188

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

www.emploi.belgique.be

Avant-propos

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

La mission essentielle du Contrôle des lois sociales reste la protection des travailleurs et de leurs conditions de travail, dans une économie socialement dirigée créatrice d'emplois, préservant la concurrence loyale et prônant le juste équilibre entre flexibilité et sécurité.

Il est vrai que ces missions s'intègrent dans le cadre plus global de la sauvegarde de notre sécurité sociale. Notre service a un rôle essentiel à jouer dans la lutte, concertée et planifiée via le SIRS contre la fraude sociale qui pénalise la sécurité sociale et les entreprises de bonne foi.

En 2015, le Contrôle des Lois sociales continue à participer à la lutte contre la fraude sociale en intensifiant sa collaboration avec le SIRS. Il contribuera aussi à l'exécution du nouveau plan d'action de M. Crombez, Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude.

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

La Direction générale Contrôle des lois sociales a été chargée de fournir un effort tout particulier pour aider à la réalisation des objectifs du Gouvernement dans son souci de promouvoir l'emploi et de lutter contre la fraude sociale.
Plusieurs actions de contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés et la lutte contre le dumping social dans les secteurs de la construction, du nettoyage, du transport, de la viande et des taxis sont programmées en 2015.

L'inspecteur social doit tantôt faire appliquer le droit dans la pratique quotidienne, tantôt d' informer les employeurs, travailleurs et leurs organisations représentatives ou encore d'être l'éducateur pour les nouvelles dispositions réglementaires, lorsque la loi nouvelle est plus complexe.
En outre, face à la complexité de certaines réglementations et de nouvelles fraudes décelées, la question se pose d'une spécialisation plus accrue des inspecteurs.

Grâce à l'engagement et la solidarité de tous, personnel administratif et technique, attachés, contrôleurs et inspecteurs sociaux, notre service garde une excellente réputation auprès de nos clients, travailleurs, employeurs, partenaires sociaux, autorités politiques et administratives et judiciaires.

Michel Aseglio
Directeur général

Introduction

Qui sommes-nous ?

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

Relevant de l'autorité d'un Directeur général, la Direction générale du Contrôle des lois sociales est placée sous la direction d'un Conseiller général qui supervise les activités de l'administration centrale et des 30 directions réparties en 21 bureaux régionaux qui composent les services extérieurs.

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

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

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

Le personnel de la Direction générale est réparti comme suit :

- Direction centrale

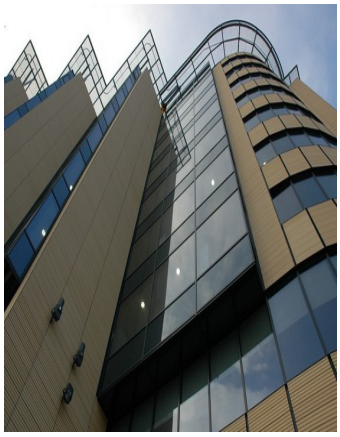
Fonction	Effectif		
	2013	2014	2015
Directeur général	1	1	1
Conseiller général	1	1	1
Inspecteurs sociaux	7	6	8
Contrôleurs sociaux	7	6	6
Personnel administratif	18	17	14

- Services extérieurs

Fonction	Effectif		
	2013	2014	2015
Inspecteurs sociaux-conseillers	7	6	8
Inspecteurs sociaux	40	37	45
Contrôleurs sociaux	253	249	246
Personnel administratif	87	81	81

Où sommes nous ?

1.1 La direction centrale



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

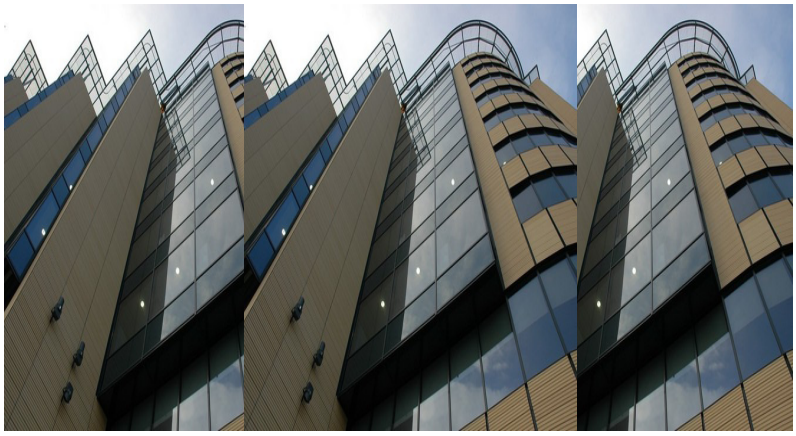
☎ 02/233 41 11 - 🖷 02 233 48 27
cls@emploi.belgique.be

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

1.2 Les bureaux régionaux

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

Missions
Pouvoirs
Compétences
Objectifs
Moyens



Première partie

PREMIERE PARTIE :
Missions – Pouvoirs – Compétences
Objectifs - Moyens

Chapitre 1 : Missions du service

1.1. Missions générales

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

- une mission d'information et de conseil aux employeurs et aux travailleurs sur la manière la plus correcte et la plus efficace d'observer les dispositions légales;

- une mission de contrôle, sur les lieux de travail, de l'application de la législation sociale;

- une mission d'information à l'égard des autorités auxquelles elle doit signaler les déficiences et les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes et suggérer les améliorations à y apporter.

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

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

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

Les inspecteurs et le personnel administratif des 38 directions réparties en 21 bureaux régionaux remplissent cette mission d'information et de conseil lors des permanences téléphoniques et de la réception du public ainsi que par des réponses écrites à des questions transmises par courrier (électronique ou papier).

Permanences « visiteurs »

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

A l'occasion de ces permanences, des renseignements et des conseils sont fournis non seulement dans les matières de droit pénal social que le service est chargé de surveiller, mais aussi dans une série de dispositions civiles, principalement en matière de contrats 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.

Au total, chaque semaine, ce sont 150 demi-jours de permanence qu'assurent les 38 directions des 21 bureaux régionaux, ce qui équivaut au temps de travail de 17 inspecteurs ou contrôleurs sociaux et représente plus de 6 % de l'activité du personnel de contrôle.

Demandes de renseignements par téléphone et mails

En 2015, 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.
Le service reçoit également de nombreuses demandes d'information par mails.
Les 38 directions réparties en 21 bureaux reçoivent environ 150.000 communications téléphoniques et 30.000 visiteurs par an.

Contact center

Le contact center de Flandres orientale et occidentale a répondu à plus de 2.300 mails et 6.600 appels téléphoniques en 2015.

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 renseignement auprès des organisations professionnelles, des syndicats, des secrétariats sociaux, des travailleurs, ...

Autres sollicitations

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

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

Le Contrôle des Lois sociales est également chargé de surveiller le respect de la règlementation du travail et des conventions collectives dans plus de 240.000 entreprises.

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, ...), à des contrôles d'initiative et à des actions spécifiques telles que, par exemple des actions visant le travail du dimanche, l'occupation des étudiants, le travail en dehors des horaires fixés au règlement de travail, le transport de choses... ou encore dans le cadre des actions prioritaires comme la lutte contre le travail noir.

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

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

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

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

En 1993, le Contrôle des Lois sociales a été invité par les autorités à renforcer la lutte contre la fraude en matière sociale, en collaboration avec d'autres services concernés.
La fraude en matière sociale a pris ces dernières années une ampleur inquiétante.
Non seulement ces pratiques mettent en péril le financement même du système de la sécurité sociale mais en plus, elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la règlementation.

1.2.1. Protocole de collaboration de 1993

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

Pour rappel, sur base du protocole ont été institués :

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

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

En 2015, l'Auditorat du travail assure la présidence des cellules d'arrondissement et le Contrôle des lois sociales s'occupe du secrétariat du protocole et centralise les résultats.

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

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

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

Ce protocole de collaboration a été signé le 22 octobre 2010.
Les parties à cet accord s'engagent à organiser des réunions de travail pour examiner les questions concrètes en matière de traitement des plaintes pour discrimination au travail.
L'objectif est d'aborder les problèmes qui se posent au niveau des relations de travail et du processus d'embauche. Toute la communication entre le Centre et le CLS s'effectue via des points de contact centraux.
Les inspecteurs sociaux ne sont pas particulièrement familiarisés avec cette matière. Pour le CLS, le filtrage préalable des plaintes par le Centre constitue une aide importante pour mieux déterminer la nature de la discrimination et l'approche la plus adéquate, et pour déjouer les pièges juridiques éventuels.

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

En revanche, le CLS est pour le Centre un partenaire qui peut contribuer positivement au traitement des dossiers de défense des intérêts des personnes discriminées. En effet, par ces contrôles chez les employeurs, le CLS peut apporter d'importants éléments de preuve. L'inspection peut communiquer au Centre le résultat de son enquête si le plaignant n'y formule pas d'objections.
De cette manière, les victimes, qui le plus souvent se sont adressées au Centre, bénéficient d'un meilleur accompagnement et seront si nécessaire mieux défendues.

Toutes les démarches se font évidemment dans le respect de la vie privée du plaignant. Aucune plainte n'est transmise, aucune enquête n'est effectuée si la victime concernée n'a pas elle-même donner au préalable son accord.
L'objectif final de la collaboration entre le Centre et le CLS est de résoudre le phénomène de la discrimination dans le monde du travail en dehors de toute voie judiciaire. Il apparaît préférable de sensibiliser les contrevenants et de les inciter à développer un plan qui encourage la diversité. L'approche plus lourde est destinée aux cas flagrants et aux récidivistes obstinés.

En 2015, il y a eu peu de dossiers. Il est prévu en 2016 une évaluation de ce protocole de collaboration.

1.2.3. Renforcement de la lutte contre la fraude sociale

La lutte contre le travail illégal et la fraude sociale est une priorité du Gouvernement fédéral étant donné la place importante occupée par l'économie « souterraine » dans notre pays.
La Commission européenne de son côté insiste sur la nécessité d'élaborer une stratégie globale ciblée en vue de mener une action coordonnée avec les autres pays européens afin de lutter contre le travail illégal et la fraude sociale qui se développent également au niveau international.

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

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

Dans un second temps, le gouvernement a décidé de réformer les organes mis en place par la loi du 3 mai 2003, ce qui a été fait par la loi-programme du 27 décembre 2006 (MB 28/12/2006). Les dispositions reprises dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ont ensuite été intégrées dans le Code pénal social (entré en vigueur le 1er juillet 2010).
Le Service d'information et de recherche sociale qui dépend 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 a ainsi été mis sur pied.

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

Ce service est piloté par le Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale. Le SIRS se compose de 8 coordinateurs et d'un secrétaire détachés des différents services d'inspection.
Ce service n'effectue aucune recherche. En tant qu'organe de coordination il soutient les services fédéraux d'inspection sociale dans leur lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

Le SIRS se compose de :

- **L'Assemblée générale des partenaires**

Cette assemblée est composée des Présidents du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, du SPF Sécurité sociale, et du SPF Finances, des administrateurs généraux de l'ONEM et de l'ONSS, des fonctionnaires dirigeants des services d'inspection, y compris 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'ONP, de l'INAMI et de Famifed, du directeur du Bureau fédéral d'orientation.

L'Assemblée générale est un organe de réflexion et d'avis sur la mise en œuvre des lignes directrices dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le travail illégal et sur le fonctionnement des cellules d'arrondissement.
Elle peut adresser des propositions aux ministres compétents pour adapter la législation applicable à la lutte contre le travail illégal, elle peut établir des recommandations et émettre des avis, d'office ou à la demande d'un ministre, sur des projets et des propositions de lois concernant la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale.

- **Le Comité de Direction**

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

Ce comité est chargé d'établir le plan stratégique et le plan opérationnel ainsi que d'en assurer le suivi.

- **Le Bureau fédéral d'orientation**

Le Bureau fédéral, géré par le Comité de Direction, est composé du directeur, d'un magistrat de l'auditorat du travail, de représentants des inspections de l'ONEM, de l'ONSS, de l'inspection sociale du SPF Sécurité sociale et du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, d'un membre du SPF Finances et de membres du SPP Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale ou d'institutions publiques de sécurité sociale.

Le bureau a élaboré un plan stratégique et un plan opérationnel depuis l'année 2006.

En ce qui concerne l'année **2015**, un plan stratégique et un plan d'action de lutte contre la fraude aux cotisations sociales et le travail illégal, ont été élaborés. Ces plans d'action ont été approuvés par le Conseil des Ministres. Le plan d'action est développé dans le chapitre sur les objectifs

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

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

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

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

Le plan d'action de lutte contre le dumping social approuvé en Conseil des Ministres de fin novembre 2013 crée une nouvelle structure : le Comité stratégique de lutte contre le dumping social est composé de 5 partenaires : les responsables des 4 services d'inspection (CLS, IS, ONSS et INASTI) et des deux magistrats de référence en matière de fraude transfrontalière.

Ce comité développe de nouvelles stratégies de lutte contre la fraude, en collaboration avec le Secrétaire d'Etat compétent.

Le SIRS suit, à cet égard, le travail des cellules d'arrondissement qui doivent procéder à 1.500 contrôles dumping social, en 2014. Pour ce faire le SIRS a élaboré (en concertation avec toutes les parties concernées) une méthodologie de contrôle particulière et des formulaires spécifiques.
Les frais de traduction de ces formulaires en 12 langues étrangères, ainsi que les frais de traducteurs jurés présents lors des contrôles « dumping social », sont pris en charge par le SIRS.

<u>La modernisation des cellules d'arrondissement</u>

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

Conventions de partenariat

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

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

Formation

L'entrée de l'INAMI au sein du SIRS a nécessité d'organiser des formations à l'intention des inspecteurs de l'INAMI, afin de les familiariser avec les matières à contrôler et les méthodes de travail des Cellules d'arrondissement.
Des formations spécifiques concernant la détection de faux documents d'identité et la recherche des données informatiques lors de contrôles ont été organisées en 2013 et ont été poursuivies en 2014.

De plus, des formations spécifiques pour plus de 500 contrôleurs et inspecteurs sociaux ont été organisées, en janvier et février 2014, concernant la lutte contre le dumping social.
Des formations continues sont également organisées chaque année, au niveau des cellules d'arrondissement, en collaboration avec les auditorats du travail.

Collaboration internationale

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

Le Bureau fédéral d'orientation est le lieu privilégié de contacts entre les différents pays.
Il participe activement à la création d'un réseau européen de lutte contre le travail au noir. Cela se concrétise par des rencontres périodiques et des tables de concertation entre les représentants des Etats-membres impliqués dans le projet.

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

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

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

1.2.4. Accord de coopération avec le SPF Finances

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

En 2015, 553 constatations ont été transmises au SPF Finances. Il semble que ce soit la Direction d'Anvers et la Direction de Gent qui collaborent le plus avec les services de contrôles du Fisc.

1.2.5. Accord de coopération avec les Régions et les Communautés

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

En 2015, cet accord a permis une coopération régulière dans le traitement (en commun) des plaintes concernant notamment la discrimination à l'embauche, bureau d'intérim, informaticiens Indiens ….
Il y a eu également des contrôles des Cellules d'arrondissement où ont participé des inspecteurs de la Communauté.

1.2.6. Cellule mixte contre la fraude sociale

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

Concrètement, la cellule se compose de 4 inspecteurs sociaux (de l'ONSS, de l'ONEM, du CLS et de l'IS) et de 2 membres de la police, assistés d'un statisticien, qui proviennent de la direction « Lutte contre la fraude » de la Police judiciaire fédérale.
Si la Cellule constate une fraude, il sera déterminé le plus vite possible qui va s'y attaquer. La règle générale est que la lutte contre la fraude sociale reste une mission des administrations sociales compétentes. Ce n'est que dans le cas où la Cellule constate des faits de fraude sociale grave et organisée, commise dans un but criminel, que la Police pourra être associée à l'enquête, via le Parquet. La Police dispose en effet d'instruments de détection supplémentaires, comme les techniques spéciales de recherche.

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

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

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

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

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

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

Cette collaboration entre les SPF valorise l'expertise de chaque service, favorise les interactions entre les services et optimalise l'affectation du personnel. Ainsi, il deviendra possible d'éviter la montée à bord d'un inspecteur supplémentaire pour le contrôle du respect de la nouvelle Convention au niveau belge, ce qui sera certainement apprécié par les capitaines puisque cela facilitera les formalités du port.
Ce protocole d'accord va dans le sens des efforts consentis pour rendre les pouvoirs publics performants et économes, et prêts à collaborer entre eux pour arriver à une simplification au sein d'un monde pourtant de plus en plus complexe.

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

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

La Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi est le service de référence en matière de contrôle du respect de la réglementation du travail (paiement des salaires, temps de travail, etc.). Enfin, la Direction générale Contrôle du bien-être au travail est le service de référence en matière de contrôle de la réglementation relative à la sécurité et à la santé des travailleurs et plus globalement au bien-être au travail.
Un système a donc dû être développé pour l'organisation et l'échange d'informations entre tous ces services de contrôle en vue d'une exécution optimale des inspections à bord des navires de mer, de préférence sans la mobilisation à tout instant de tous les services d'inspection.

Le Contrôle des lois sociales pour lequel il s'agit d'une compétence et de tâches supplémentaires et absolument nouvelles se voit obligé de créer une cellule spécialisée ad hoc de 5-6 inspecteurs du travail dont les membres devront desservir les grands ports du pays.

1.2.8. Collaboration avec ORCA

ORCA est une association bruxelloise qui défend les sans-papiers qui effectuent des prestations de travail souvent totalement ou partiellement non déclarées.
ORCA sollicite le Contrôle des lois sociales (CLS) afin de faire payer les salaires encore dus pour ces prestations de travail.

La difficulté de l'intervention du service réside dans le fait que souvent les travailleurs ne sont plus occupés au travail lorsqu'ils viennent déposer plainte chez ORCA, avec la difficulté de prouver la réalité des prestations, ou, s'ils sont encore occupés, par le fait qu'ils sont clandestins et que le CLS qui est compétent pour la surveillance de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire a comme pratique, tout comme les autres services d'inspection compétents, de faire appel aux forces de police afin de pouvoir identifier ces travailleurs.

L'Office des Étrangers est informé par la police et peut ordonner une mesure d'éloignement à l'encontre des étrangers concernés, avec la conséquence que les arriérés de salaire ne leur seront peut-être pas ou difficilement payés. Par ailleurs, ORCA qui défend les sans-papiers n'a, évidemment, pas pour objectif que ceux-ci soient éloignés du territoire.

Toutefois, au-delà des différences, le CLS et ORCA défendent tous deux le droit des travailleurs.

Chapitre 2 : Pouvoirs et devoirs du service

La loi du 6 juin 2010 introduisant le code pénal social a été publiée au Moniteur belge le 1er juillet 2011.
Il s'agit de l'aboutissement d'un processus de réformes commencé il y a une dizaine d'années. Il met en place un droit pénal social simplifié. Ce code est envisagé comme un outil important dans le cadre de la lutte contre les formes graves et organisées de la fraude sociale.
La loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social précise les recours contre les mesures de contrainte de l'inspecteur.

Les principales réformes apportées par le code consistent en :

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

2.1. Pouvoirs des inspecteurs

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

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

2.1.1. Pouvoir d'appréciation – art. 21

Les inspecteurs et contrôleurs sociaux ont le pouvoir :

- de donner des avertissements. Ce mode d'intervention vise à mettre fin à une infraction pour le futur. L'avertissement doit toujours être établi par écrit et communiqué au contrevenant. Cette communication peut être effectuée sur place par la rédaction d'un procès-verbal d'audition signé par l'employeur, son préposé ou mandataire, ou est envoyée par courrier (sous pli recommandé à la poste);

- de fixer au contrevenant un délai destiné à lui permettre de se mettre en règle. Dans cette deuxième hypothèse, le but est d'obtenir une régularisation de la situation irrégulière, avec le plus souvent un effet rétroactif, de manière à dédommager le travailleur du préjudice qui lui a ainsi été occasionné;

- de dresser un procès-verbal d'infraction (communément appelé PRO JUSTITIA). Ce document permet de porter l'infraction à la connaissance du ministère public, ce qui doit être interprété comme une recommandation de poursuivre pénalement l'infraction constatée devant une juridiction pénale en vue d'obtenir une condamnation.

L'inspecteur social décide lui-même de la mesure qu'il entend prendre dans des circonstances données.
Chacune des lois particulières que l'inspecteur est chargé de contrôler fait référence à cette disposition.

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

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

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

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

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

La réponse a longtemps été affirmative. Cette position avait été exprimée par le Ministre de l'Emploi et du Travail en réponse à une question parlementaire du 11 mai 1976. Elle avait, par ailleurs, été confirmée par le professeur Bosly et par la Cour de travail de Bruxelles (1er décembre 1994).

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

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

Cette nouvelle disposition fait donc disparaître le pouvoir d'appréciation dont disposent les inspecteurs sociaux lorsque ces derniers sont sollicités, tant par le ministère public que par le juge d'instruction, qui disposent désormais, d'un droit de réquisition à l'égard des services d'inspection du travail. Dans cette hypothèse, les services d'inspection perdent leur pouvoir d'appréciation.
Cette perte d'indépendance n'est cependant pas totale. Elle reste circonscrite au libellé de la demande qui est adressée à l'inspecteur social par voie d'apostille.

Une fois que la mission qui lui a été confiée est remplie, il retrouve son pouvoir d'appréciation à l'occasion d'autres constatations qu'il pourrait effectuer dans les limites de ses compétences.
De même, une fois l'action publique éteinte et dès la clôture du dossier judiciaire (jugement définitif, classement sans suite, transaction, etc….), l'inspecteur retrouve aussi son pouvoir d'appréciation.

2.1.2. Pouvoirs d'investigation

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

Le Code pénal social prévoit désormais que les inspecteurs sociaux doivent présenter leur carte de légitimation d'office, c'est-à-dire qu'ils doivent toujours porter sur eux les pièces justificatives officielles attestant de leur qualité et des pouvoirs qui leur sont conférés. Ce document est dorénavant le même pour tous les services d'inspection du travail.

<u>L'exploration préalable</u>

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

Le droit d'accès

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

- *« pénétrer librement à toute heure du jour ou de la nuit, sans avertissement préalable à l'employeur, dans tous les lieux de travail ou autres lieux soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions des législations dont ils exercent la surveillance ».*

Toutefois, dans les espaces habités, les inspecteurs sociaux ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge d'instruction ou avec l'autorisation explicite, préalable et écrite de l'occupant.
Le Code pénal social ne parle plus de locaux habités mais d'espaces habités, expression plus large.
Il s'agit d'un transfert de compétence en matière de délivrance du mandat de visite domiciliaire du juge de police au juge d'instruction.

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

Autorisation de visite domiciliaire

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

Durant cette visite domiciliaire, les inspecteurs sociaux disposent de tous les pouvoirs à l'exception de la recherche des supports d'information contenant des données sociales ou prescrites par la loi et des pouvoirs complémentaires liés à l'accès aux données informatiques ou électroniques et à leur copie.
Il ne s'agit pas d'un mandat de perquisition. Seul un contrôle visuel des lieux est permis ainsi que l'identification et l'audition des personnes ou la demande de productions d'informations/données.
L'autorisation de la visite domiciliaire n'est pas requise en cas de flagrant délit, d'inondations, d'incendie ou d'appel de l'intérieur.

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

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

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

Procès-verbal d'audition

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

1° Au début de toute audition, il est communiqué à la personne interrogée:
a) qu'elle peut demander que toutes les questions qui lui sont posées et les réponses qu'elle donne soient actées dans les termes utilisés;
b) qu'elle peut demander qu'il soit procédé à toute mesure relevant du pouvoir des inspecteurs sociaux;
c) que ses déclarations peuvent être utilisées comme preuve en justice;

2° Toute personne interrogée peut utiliser les documents en sa possession, sans que cela puisse entraîner le report de l'audition. Elle peut, lors de l'interrogatoire ou ultérieurement, exiger que ces documents soient joints au procès-verbal d'audition;

3° Le procès-verbal mentionne avec précision l'heure à laquelle l'audition prend cours, est éventuellement interrompue et reprise, et prend fin. Il mentionne avec précision l'identité des personnes qui interviennent lors de l'audition ou à une partie de celle-ci ainsi que le moment de leur arrivée et de leur départ. Il mentionne également les circonstances particulières et tout ce qui peut éclairer d'un jour particulier la déclaration ou les circonstances dans lesquelles elle a été faite.

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

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

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

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

- *« Le droit de se faire produire et d'examiner tout support d'information et d'en prendre des copies »*

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

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

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

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

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

<u>Utilisation des données</u>

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

Le droit de recherche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Situation spécifique de la copie de données informatiques

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

tout autre appareil électronique, ainsi qu'un droit de téléchargement et d'utilisation par voie électronique de ces données.

L'employeur doit assurer un droit d'accès aux données même si elles sont conservées à l'étranger.
Les données doivent être lisibles, fiables et intelligibles. L'inspecteur doit pouvoir les télécharger ou en prendre copie sans frais, et si nécessaire, les faire traduire si le document est établi dans une autre langue qu'une des langues nationales.
L'employeur doit fournir les dossiers d'analyse, de programmation, de gestion et d'exploitation du système informatique.
Si nécessaire, l'employeur ou son représentant doit permettre ou faciliter l'accès aux informations.

Les limites du droit de recherche sont les libertés fondamentales :

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

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

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

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

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

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

En outre, les inspecteurs sociaux veilleront à respecter le principe de proportionnalité qui implique un triple examen dont l'objet est l'appréciation de la légitimité d'un acte déterminé dans l'exercice d'une compétence.
Le premier concerne l'utilité de l'acte et des moyens mis en œuvre en fonction de l'objectif poursuivi.
Le second vise le caractère indispensable des mesures prises ou envisagées eu égard au fait qu'elles ne peuvent être remplacées par d'autres mesures qui permettent d'atteindre le même objectif avec une efficacité identique tout en étant plus respectueuse des libertés, de l'intérêt ou du droit ainsi énervé.
Le troisième assure que l'atteinte aux libertés impliquées dans les mesures prises n'était pas disproportionnée par rapport au but poursuivi.

Il est obligatoire de suivre le même formalisme de constatation et d'inventaire des biens saisis ou mis sous scellés et d'information écrite de l'employeur, de ses représentants ou des propriétaires des biens mobiliers concernés.
Ceci dans un souci de préserver les droits des contrevenants (droits fondamentaux et droits de la défense) ainsi que leur permettre d'introduire un recours devant le tribunal du travail en cas d'abus de pouvoir.

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

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

Les inspecteurs sociaux peuvent également ordonner que les documents dont l'apposition est prévue par les législations dont ils exercent la surveillance soient et restent apposés, dans un délai qu'ils déterminent ou sans délai.
Des sanctions pénales sont prévues par la loi à charge de l'employeur qui ne se conforme pas à l'obligation d'apposer les documents prescrits.

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

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

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

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

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

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

- *Le pouvoir d'introduire une cessation d'activité devant le tribunal de première instance dans le cadre de la traite des êtres humains (loi du 13 avril 1995)*

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

- *Les pouvoirs des inspecteurs sociaux en matière de santé et de sécurité des travailleurs en particulier*

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

Les pouvoirs d'investigation des inspecteurs du travail sont nécessaires pour assurer l'efficacité et l'effectivité des contrôles qu'ils doivent effectuer, pour assurer la surveillance des dispositions légales en droit social et la recherche d'infractions.
Compte tenu de l'importance de certaines prérogatives accordées aux inspecteurs du travail, le législateur a prévu en contrepartie une possibilité de recours basée sur la procédure d'information écrite qui encadre certains de ces pouvoirs.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans un arrêt du 10 mars 2008, la Cour de cassation a appliqué la théorie développée dans sa jurisprudence Antigoon à la matière des sanctions administratives infligées à un chômeur. La jurisprudence Antigoon implique que la seule illégalité affectant un élément de preuve sur laquelle prend appui la décision administrative, n'implique pas son exclusion automatique dès lors qu'elle n'entraîne pas une violation du procès équitable, une méconnaissance d'une forme prescrite à peine de nullité ou une perte de fiabilité.

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

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

Le droit de communiquer des données et des informations

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

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

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

Exceptions à ce principe :

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

Le droit d'obtenir des données et des informations

La loi donne aussi la possibilité aux inspecteurs sociaux d'obtenir des renseignements, des données dans tous les services publics (état, régions, provinces, communes, institutions publiques et coopérantes de sécurité sociale).
Tous ces services sauf les régions et communautés sont tenus de fournir sans frais ces renseignements, extraits, duplicata, impressions, listages, copies ou photocopies.

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

Le droit d'utiliser des données et des informations

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

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

La coopération internationale

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

Ces renseignements peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que ceux recueillis en Belgique.
Un accord peut aussi autoriser une activité à l'étranger pour recueillir des informations utiles aux missions nationales.
Cette coopération internationale est également valable en cas d'accord avec des pays non membres de l'O.I.T.

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

- *L'obstacle à la surveillance*

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

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

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

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

Pour que l'infraction soit consommée, il ne faut pas que l'obstacle ait empêché la surveillance.
Mettre obstacle à la surveillance signifie « essayer d'empêcher » peu importe le résultat.
Cette infraction existe même si la tentative a échoué.

<u>Exception au principe de l'obstacle</u> : le droit de se taire et de ne pas contribuer à sa propre incrimination (art 14 §3, g du Pacte international sur les droits civils et politiques fait à New York le 19 décembre 1966 et art 6 de la convention européenne des droits de l'homme).
Affaire Funke : droit de se taire et plus généralement de refuser de produire certains documents pouvant avoir un effet incriminant.

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

- *Le procès-verbal d'infraction*

La loi du 16 novembre 1972 ne citait pas les mentions obligatoires que devait contenir le pro-justitia.
Le code pénal social impose des mentions obligatoires lors de la rédaction du PJ:

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

Le délai de notification du procès-verbal de constat d'infraction de 14 jours reste inchangé.
Ce délai de 14 jours ne commence à courir que lorsque l'enquêteur est en mesure de connaître avec certitude tous les éléments de l'infraction, dont l'identité du prévenu.
En effet, si le verbalisateur ne connaît pas à ce moment la personne pénalement responsable, il ne peut pas établir un procès-verbal ni en adresser une copie. Il faut lui donner un délai raisonnable pour s'assurer de son identité.

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

2.2.1. Le secret professionnel

Comme le prévoit le statut des agents de l'Etat ainsi que les articles 58 et 59 de la loi introduisant le code pénal social, Ils sont tenus à un devoir absolu de discrétion en ce qui concerne toute donnée sociale à caractère personnel afin de protéger la sphère de la vie privée. Ils ne peuvent utiliser ces données sociales à caractère personnel que pour l'exercice de leur fonction.

S'ils ne respectent pas le secret professionnel, ils seront punis conformément à l'article 458 du code pénal qui dispose que toutes personnes dépositaires par état de profession de secrets qui leur sont confiés, qui hormis les cas où elles sont appelées à témoigner en justice et celui où la loi les oblige à révéler ces secrets, les auront révélés, seront punies d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 100 à 500 € (X 5,5).)

La loi du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et des renseignements prévoit une exception quant au respect du secret professionnel.
En effet, le Comité P a le droit de procéder à toute interrogation et peut donc également interroger l'inspecteur social. Des données concernant l'existence d'une plainte ou concernant l'auteur d'une plainte peuvent être révélées au Service d'enquêtes mais uniquement dans le cadre d'une audition de l'inspecteur social.

2.2.2. Le devoir de discrétion

L'article 59 impose aux inspecteurs sociaux de garder le secret quant à l'origine des plaintes et dénonciations, sauf autorisation expresse de ce dernier (même devant les tribunaux).
D'autre part, ils leur est interdit de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'ils ont procédé à un contrôle à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation.

2.2.3. L'intérêt direct ou indirect dans les entreprises

Par intérêt direct, il faut entendre l'exercice de tout mandat ou fonction, même gratuit, dans des affaires privées à but lucratif.
Par contre, la notion d'intérêt indirect n'a jamais été précisée: il est conseillé à tout inspecteur social de s'abstenir d'intervenir dans des affaires où son intégrité pourrait être mise en cause en raison de la relation particulière existant entre lui et l'employeur ou le plaignant.

2.2.4. Respect des règles déontologiques

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

2.3. Suites réservées aux pro-justitia

2.3.1. Suites pénales et administratives

Lorsque le Contrôle des lois sociales dresse un pro-justitia, celui-ci est transmis à l'Auditeur du travail qui appréciera, pour ce qui est du droit pénal social, l'opportunité des poursuites.
En droit pénal social, les infractions sont essentiellement des délits.
L'Auditeur du travail exercera l'action publique devant le tribunal correctionnel qui est compétent pour les matières sociales.
L'auditorat du travail agit en tant que ministère public et la cour du travail agit en appel.
Il possède un pouvoir d'appréciation, il applique la politique de lutte contre la fraude sociale et il préside les cellules d'arrondissement.

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

L'Auditeur du travail peut classer pour diverses raisons :

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

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

Le directeur général du Service d'étude du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale peut décider d'infliger une amende administrative mais uniquement à l'employeur contrevenant et non à un préposé ou un mandataire.
La poursuite administrative est également prévue dans le code pénal social.
Le code renforce les droits de la défense, en effet, le contrevenant a 30 jours pour présenter ses moyens de défense ainsi que la possibilité de prévoir des modalités de paiement.

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

Elles sont réparties entre 4 niveaux de sanctions :

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

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

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

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

2.3.2. Responsabilité pénale des personnes morales

La loi du 4 mai 1999 introduit une responsabilité pénale des personnes morales, pour les infractions qui sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet ou à la défense de ses intérêts ou pour les infractions dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son propre compte.
La responsabilité pénale n'est pas engagée pour la personne morale si l'infraction est commise par une personne physique qui agit dans son intérêt ou pour son propre compte.
S'il y a intervention d'une personne physique identifiée, c'est la personne qui a commis la faute la plus grave qui peut être condamnée.

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

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

2.4. Entreprises à surveiller – Champ d'activité

Selon les relevés statistiques de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) établis au 3éme trimestre de 2015, le nombre d'employeurs et de travailleurs assujettis à la sécurité sociale est le suivant :

Employeurs	**219.028**
Travailleurs	
Hommes	1.577.704
Femmes	1.214.523
Total	**2.792.227**

Par rapport à l'année 2014, on peut constater une forte diminution du nombre d'employeurs ainsi qu'une diminution du nombre de travailleurs.

Travailleurs à temps partiel

Les informations proviennent également de l'ONSS (ces relevés concernent le troisième trimestre 2015).

Répartition des employeurs par secteur d'activité au 3ème trimestre de l'année 2015.

Branche d'activité	Employeurs
Agriculture, sylviculture et pêche	4.978
Industries extractives	107
Industries manufacturières	15.880
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	90
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	640
Construction	27.232
Commerce – Réparation d'autos et motocycles	52.273
Transports et entreposage	7.524
Hébergement et restauration	22.426
Information et communication	5.193
Activités financières et d'assurance	7.884
Activités immobilières	6.940
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	18.507
Activités de services administratifs et de soutien	9.830
Administration publique	639
Enseignement	3.612
Santé humaine et action sociale	12.537
Arts, spectacles et activités récréatives	4.792
Autres activités de services	14.567
Activités des ménages en tant qu'employeurs	3.041
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	336
Total	**219.028**

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

Importance des établissements d'après le nombre total de travailleurs occupés	Employeurs	
Employeurs occupant	Nombre	%
moins de 5 travailleurs	147.402	67,30%
de 5 à 9 travailleurs	32.970	15,05%
de 10 à 19 travailleurs	18.725	8,55%
de 20 à 49 travailleurs	12.570	5,74%
de 50 à 99 travailleurs	3.694	1,69%
de 100 à 199 travailleurs	1.866	0,85%
de 200 à 499 travailleurs	1.117	0,51%
de 500 à 999 travailleurs	381	0,17%
1.000 travailleurs et plus	303	0,14%
Total	**219.028**	**100,00%**

Chapitre 3 : Compétences

Nouvelles dispositions adoptées en 2015

Arrêté royal du 10 avril 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 64bis du 24 février 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental, M.B. du 24 avril 2015

La CCT n°64 bis du 24 février 2015 apporte plusieurs modifications à la CCT n°64 du 29 avril 1997.
Tout d'abord, la durée du congé parental est étendue à 4 mois au lieu de 3 mois.

Le congé parental est également accordé aux couples de même sexe en cas d'adoption par les deux parents et ce, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 18 mai 2006 modifiant certaines dispositions du code civil en vue de permettre l'adoption par des personnes de même sexe.
Depuis le 1er janvier 2015, la coparente dont la filiation est établie à l'égard de l'enfant de la mère biologique, peut avoir droit au congé parental en vertu de la loi portant établissement de la filiation de la coparente.

Ensuite, le droit au congé parental est accordé en raison de la naissance d'un enfant, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son 8ème anniversaire et non plus son 4ème anniversaire.
La condition du 8ème anniversaire doit être appliquée au plus tard pendant le congé parental.
Le 8ème 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.

Pendant l'exercice du congé parental, le contrat de travail est totalement suspendu pendant une période de 4 mois maximum.

Plusieurs formes de réduction peuvent être envisagées comme notamment la réduction des prestations de travail à concurrence d'un mi-temps pendant 8 mois.

A la fin du congé parental, la CCT n°64bis a prévu un aménagement du régime de travail ou de l'horaire après le congé parental afin de donner exécution à la clause 6.1 de l'accord-cadre européen révisé sur le congé parental.
Le travailleur a le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental. Cette période s'élève à 6 mois maximum.

Le travailleur doit alors adresser une demande écrite à l'employeur au moins 3 semaines avant la fin de la période de congé parental en cours. Dans sa demande, le travailleur indique ses raisons en lien avec une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

L'employeur examine cette demande et y répond par écrit au plus tard une semaine avant la fin de la période de congé parental en cours, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur communique dans l'écrit visé la manière dont il a tenu compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur dans l'examen de la demande.

Arrêté royal du 7 mai 2015 transposant la directive 2013/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013 relative à certaines responsabilités de l'état du pavillon en ce qui concerne le respect et la mise en application de la convention du travail maritime de 2006, M.B. du 8 mai 2015

Arrêté royal du 2 juin 2015 fixant le montant minimal de la rémunération dont il faut bénéficier pour être considéré comme sportif rémunéré, M.B. du 15 juin 2015

Le montant de la rémunération visé à l'article 2, § 1er, de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré est fixé, pour la période allant du 1er juillet 2015 au 30 juin 2016 inclus, à 9.600€.

Arrêté royal du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 103bis du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, M.B. du 15 juillet 2015

Faisant suite à la finalisation de la première phase de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés, instaurent une assimilation de l'indemnité en compensation du licenciement pour le calcul de la condition de carrière pour les emplois de fin de carrière ainsi qu'à l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, une modification est apportée à la CCT n°103 dans son article 10 :

L'article 10, § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, enregistrée le 18 juillet 2012 est complété par le 12° rédigé comme suit :
« 12° les journées couvertes par une indemnité en compensation du licenciement. »

Arrêté royal du 10 août 2015 fixant des modalités particulières d'application aux travailleurs intérimaires de la législation en matière de jours fériés, M.B. du 2 septembre 2015

Cet arrêté est applicable aux travailleurs intérimaires et aux entreprises de travail intérimaire qui les emploient.

Lorsque deux contrats de travail intérimaires auprès de la même entreprise de travail intérimaire pour une mission chez un même utilisateur ne sont interrompus que par un ou plusieurs jours fériés ou jours de remplacement d'un jour férié, qu'ils soient ou non en combinaison avec un ou plusieurs jours durant lesquels il n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise de l'utilisateur, les jours fériés concernés ou les jours de remplacement sont considérés comme un jour férié ou un jour de remplacement durant lequel le travailleur intérimaire était au service de l'entreprise de travail intérimaire.

Loi-programme du 10 août 2015, M.B. du 18 août 2015

La Loi-programme du 10 août 2015 étend la responsabilité solidaire subsidiaire des dettes sociales et fiscales au donneur d'ordre.

Le système de responsabilité solidaire subsidiaire est étendu au donneur d'ordre et ne s'arrête plus à l'entrepreneur direct de celui-ci. Jusqu'à présent, le donneur d'ordre ne pouvait être tenu responsable que dans le cadre de la responsabilité directe.

Ainsi, les entrepreneurs (avec ou sans personnel) qui n'ont pas de dettes sociales propres mais qui voient leur responsabilité engagée par ce mécanisme de responsabilité solidaire subsidiaire, sont eux-mêmes renseignés comme débiteurs dans la banque de données accessible au public s'ils ne s'acquittent pas des sommes réclamées dans les 30 jours de l'envoi d'une mise en demeure recommandée émanant du fisc ou de l'ONSS.

Pour rappel, ces mesures ne sont pas applicables pour le maître d'ouvrage-personne physique qui fait exécuter des travaux à des fins strictement privées.

Cette mesure s'applique aux entreprises occupées à la réalisation de travaux immobiliers au sens large (nettoyage et secteurs agricoles et horticoles compris) mais aussi au secteur du gardiennage et au secteur de la viande.

Cette nouveauté est entrée en vigueur le 28 août 2015.

Loi du 23 août 2015 modifiant la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs en ce qui concerne le paiement de la rémunération, M.B. du 1er octobre 2015

Loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, M.B. du 26 novembre 2015

Flexi jobs

Il s'agit de travailleurs et employeurs qui ressortent de la CP 302 (industrie hôtelière) ou de la CP 322 (travail intérimaire) si l'utilisateur ressort de la CP 302.

L'objectif est de rendre le travail dans l'Horeca meilleur marché sur le plan de la sécurité sociale et de la fiscalité.

Le travailleur a droit à un flexi-salaire, c'est-à-dire un salaire non barémique qui est fixé dans le contrat de travail concerné mais qui ne peut être inférieur au minimum légal de 8,22 euros à l'heure. Il s'agit d'un montant net sur lequel aucune cotisation de sécurité sociale ni aucun précompte professionnel ne sont dus.
Conditions
Durant le trimestre T- 3
Avoir été occupé au minimum 4/5e temps chez un autre employeur.
Pour pouvoir travailler sous le système du flexi-job, le travailleur doit déjà être occupé chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) à concurrence d'au moins 4/5e d'un emploi à temps plein dans le trimestre de référence T-3 (= le troisième trimestre précédent le trimestre où l'occupation sous flexi-job a lieu).
A chaque nouveau trimestre, cette condition est contrôlée au moment de l'établissement de la déclaration Dimona.

Durant le trimestre même
Le travailleur peut, au moment de l'occupation dans le cadre d'un flexi-job, être également occupé chez le même employeur dans le cadre d'un autre contrat de travail, à la condition que l'occupation dans le cadre de cet autre contrat soit de moins de 4/5e.
Au moment de l'occupation, le travailleur ne peut pas se trouver dans un délai de préavis ni se trouver dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation de licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce un flexi-job.

Contrat-cadre
Préalablement au début de la première occupation sous contrat de travail flexi-job, un contrat-cadre reprenant certaines mentions obligatoires doit être conclu entre le travailleur et l'employeur.
Mentions :
- identité des parties
- manière et le délai suivant lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur
- une description des fonctions à exercer
- le flexi- salaire
- la condition d'occupation à 4/5

Cette convention doit faire apparaitre que l'intention des parties est de faire application d'un contrat de travail flexi-job.

Cette obligation ne s'applique pas en cas de travail intérimaire.
Sanction = le contrat de travail ne peut pas être considéré comme un contrat de travail flexi-job.

Contrat de travail flexi-job
Ensuite, à chaque occupation, il faut conclure un contrat de travail spécifique pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. Ce contrat de travail peut être conclu par écrit ou oralement.

Enregistrement des présences
L'employeur doit utiliser un système qui enregistre et tient à jour, pour chacun de ses travailleurs, le moment exact du début et de la fin de la prestation de travail.
Le Roi détermine les modalités auxquelles doivent satisfaire le système et la durée obligatoire de stockage des données.
Un enregistrement sur une base de donnes de l'ONSS peut remplacer cette obligation.
Cet enregistrement peut se faire via un Système de Caisse Enregistreuse (SCE ou boîte noire).

Conservation
Le contrat–cadre et le contrat flexi-job doivent être conservés au lieu d'occupation du travailleur.

Dimona
Si le contrat <u>est écrit</u> : une déclaration par contrat ou par trimestre.
Cette déclaration contient les données classiques et le code FLX.

Si le contrat <u>est verbal</u> : une déclaration journalière
Cette déclaration ontient les données classiques, le code FLX et les heures de début de de fin de prestation.
Après l'enregistrement, l'employeur reçoit une notification (OK ou NOK si les conditions ne sont pas réunies

Si la déclaration dimona est irrégulière, pour la DMFA, l'occupation sera considérée comme une occupation normale (sur base d'un flexi salaire majoré d'un pourcentage à déterminer).

Sanction
Si l'obligation d'enregistrement n'est pas respectée, le travailleur est présumé avoir fourni des prestations à temps plein durant le trimestre.

Heures supplémentaire dans le secteur HORECA
Augmentation du crédit d'heures supplémentaires qui ne doivent pas être récupérées
Le travailleur avait la possibilité de renoncer à récupérer 91 heures supplémentaires par année calendrier prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue). (L'article 26*bis*, § 2 troisième alinéa).

En CP 302, ce quota a été porté à 143 heures depuis le 1er juillet 2014 (via une CCT du 13 janvier 2014).

A partir du 1er décembre 2015, la loi du 16 novembre 2015 fixe ce quota à :
- 300 heures par année calendrier
- 360 heures par année calendrier pour les employeurs qui font usage d'une caisse enregistreuse qui a été déclarée.

Aucun sursalaire n'est dû pour ces heures supplémentaires et elles bénéficient par ailleurs d'exemptions en matière de sécurité sociale et de fiscalité.

<u>Conditions d'application :</u>
- seulement pour les travailleurs qui sont liés par un contrat de travail à temps plein
- seulement pour les heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi sur le travail) ou d'une nécessité imprévue (article 26, §1er, 3° de la loi sur le travail).
- seules 143 heures maximum peuvent, par période de quatre mois, ne pas être récupérées

(cf. respect de la Directive européenne sur l'aménagement du temps de travail -2003/88/EG)

Attention : pour le reste, les règles normales de la loi sur le travail restent applicables, par exemple :
- les procédures qui doivent être suivies par l'employeur dans le cadre des articles 25 et 26, § 1er, 3° de la loi sur le travail;
- le respect des limites maximales de la durée du travail (pour l'horeca: 11 heures par jour et 50 heures par semaine (cf. AR du 24 septembre 1985 en exécution de l'article 23 de la loi sur le travail)

Entrée en vigueur le 1er décembre 2015.

Arrêté royal du 9 décembre 2015 fixant la procédure à suivre pour l'établissement et la modification du règlement de travail applicable au personnel occupé dans les missions diplomatiques et postes consulaires, M.B. du 21 décembre 2015

Depuis le 1er juillet 2003, les employeurs publics au sens large (les Ambassades y compris) sont également soumis à l'obligation d'instaurer un règlement de travail.
Une procédure spécifique a été prévue pour l'établissement et la modification du règlement de travail dans les missions diplomatiques. (Lorsque le modèle de règlement de travail rédigé par la Commission des Bons Offices a été adapté par les données de la Mission diplomatique, la procédure suivante doit être respectée). Un modèle de règlement de travail a été rédigé et mis à disposition des Missions diplomatiques:

1. le projet de règlement de travail établi par l'employeur doit être porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.
2. Pendant 15 jours à partir de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs, un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations, soit individuellement soit à l'intervention d'une délégation du personnel.
3. Pendant ce même délai, les travailleurs ou leurs délégués peuvent aussi adresser leurs observations, par écrit et dûment signées à l'Inspecteur - chef de direction. Leurs noms ne peuvent être ni communiqués, ni divulgués.
4. Passé ce délai, l'employeur transmet le registre au Contrôle des Lois sociales.
5. Si aucune observation n'a été notifiée et si le registre ne contient aucune observation, le règlement ou la modification entre en vigueur le 15ème jour suivant celui de l'affichage.
6. Si des observations ont été faites ou si le registre en contient, l'Inspecteur chef de direction les fait connaître à l'employeur dans les 4 jours et tentera de concilier les points de vue divergents dans un délai de 30 jours.
   S'il y parvient, le règlement ou la modification entre en vigueur le 8ème jour suivant celui de la conciliation.
7. Si le fonctionnaire n'y parvient pas, il dresse un procès-verbal de non-conciliation et en transmet immédiatement une copie à l'employeur. Ce dernier établit alors le règlement de travail.
8. Le nouveau règlement de travail ou la modification du règlement de travail existant entre en vigueur quinze jours après la date de la décision de l'employeur, à moins qu'une autre date n'ait été fixée pour l'entrée en vigueur par l'employeur.
9. Le nouveau règlement de travail et les modifications au règlement de travail existant sont datés et signés par l'employeur.

Arrêté royal du 26 décembre 2015 fixant les modalités de formalisation et de publicité d'un accord implicite sectoriel ou d'un usage sectoriel en matière de paiement de la rémunération de la main à la main, M.B. du 29 janvier 2016

Le 19 janvier 2016 est paru au Moniteur belge l'arrêté royal du 26 décembre 2015 fixant les modalités de formalisation et de publicité d'un accord implicite sectoriel ou d'un usage sectoriel en matière de paiement de la rémunération de la main à la main.

Cet arrêté royal exécute le nouvel article 5, §1er, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, article qui a été introduit dans cette loi par une loi modificatrice datée du 23 août 2015.

A partir du 1er octobre 2016, la rémunération des travailleurs devra être payée en monnaie scripturale, sauf si une C.C.T. sectorielle, un accord implicite sectoriel ou un usage sectoriel autorise le paiement de la rémunération de la main à la main. L'arrêté royal du 26 décembre 2015 détermine la procédure de formalisation et de publicité de ces accords sectoriels ou usages.
Le paiement de la main à la main reste autorisé aussi longtemps que la procédure de formalisation de l'accord ou de l'usage sectoriel est en cours au sein de l'organe paritaire, sachant que cette procédure doit être clôturée pour le 1er avril 2017.

Chapitre 4 : Moyens

4.1. Moyens financiers – années 2013 à 2015

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) :

	2013	2014	2015
Personnel – Traitements (statutaires + contractuels)	20.163.000	19.822.000	19.557.000
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services (12.01)	2.732.000	1.440.000	1.000.000
Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Achats exceptionnels de biens non durables et de services (12.07)	0	12.000	29.000
Achats de biens meubles durables : équipements (74.01)	2.000	27.000	17.000
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Total	**22.897.000**	**21.301.000**	**20.603.000**

Les chiffres indiqués entre parenthèses dans la première colonne correspondent aux numéros d'articles du budget.
Nous constatons depuis 2013 une diminution dans le 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 accès à des systèmes informatiques.
Les inspecteurs soumis à la loi sur l'Inspection du travail disposent de certains privilèges pour consulter des données dites sensibles et visées par les législations sur la protection de la vie privée. Le personnel administratif a un accès différent selon les besoins de la fonction.

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

4.2.1. Matériel

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

PC portables
Chaque inspecteur dispose d'un ordinateur portable. Le personnel administratif utilise principalement des postes fixes dans les bureaux.
La politique actuelle est le remplacement des PC fixes par des portables pour tout le monde.

Tous les ordinateurs sont équipés équipé du système Windows 7 Pro, des logiciels Office 2010, de deux browsers, d'utilitaires divers (dessin, photo, scanner, etc.). Ces PC sont sécurisés (antivirus, détection des intrusions) et marqués contre le vol.
Le PC portable est utilisable au domicile de l'inspecteur qui peut le brancher sur une dock station raccordée à un écran plus grand et à un clavier externe, de façon à améliorer l'ergonomie. Il est aussi utilisé au bureau de l'inspection et dans certaines situations, à l'extérieur.

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

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

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

Scanner
Les dernières imprimantes fournies aux inspecteurs disposent aussi d'un scanner. Une bonne partie du parc d'imprimantes doit être remplacée et le choix sera fait pour une imprimante multifonction, avec scanner en raison du développement des dossiers électroniques et de la communication par protocoles réseau. Toutefois, pour des raisons budgétaires et aussi l'absence de matériel adéquat sur le marché, aucun remplacement à grande échelle n'a été fait en 2015.

4.2.2. Communications

Une ligne de type DSL est prise en charge par le service d'inspection au domicile de chaque inspecteur.
Actuellement, l'inspecteur reçoit aussi une indemnité pour une ligne téléphonique fixe. Cette indemnité est bien entendu liée à cette ligne et n'est pas versée si l'inspecteur n'en dispose pas.

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

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

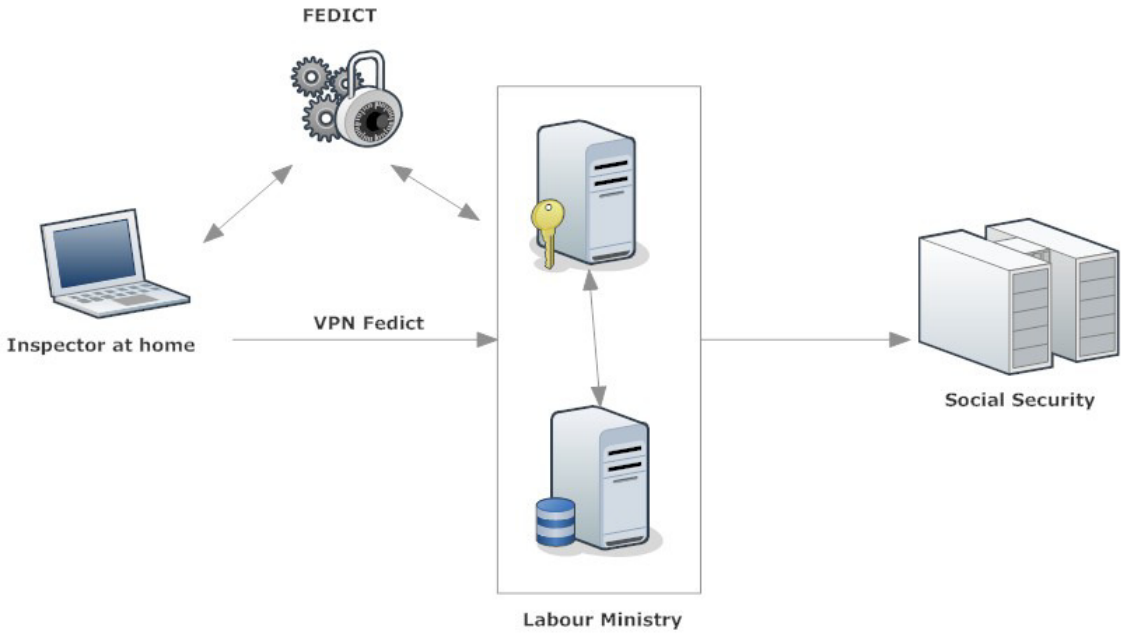
Une gestion des mots de passe est faite par le service ICT : le mot de passe pour accéder au PC doit répondre à des critères et être modifié à intervalles réguliers (au maximum 6 mois).

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

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

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

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

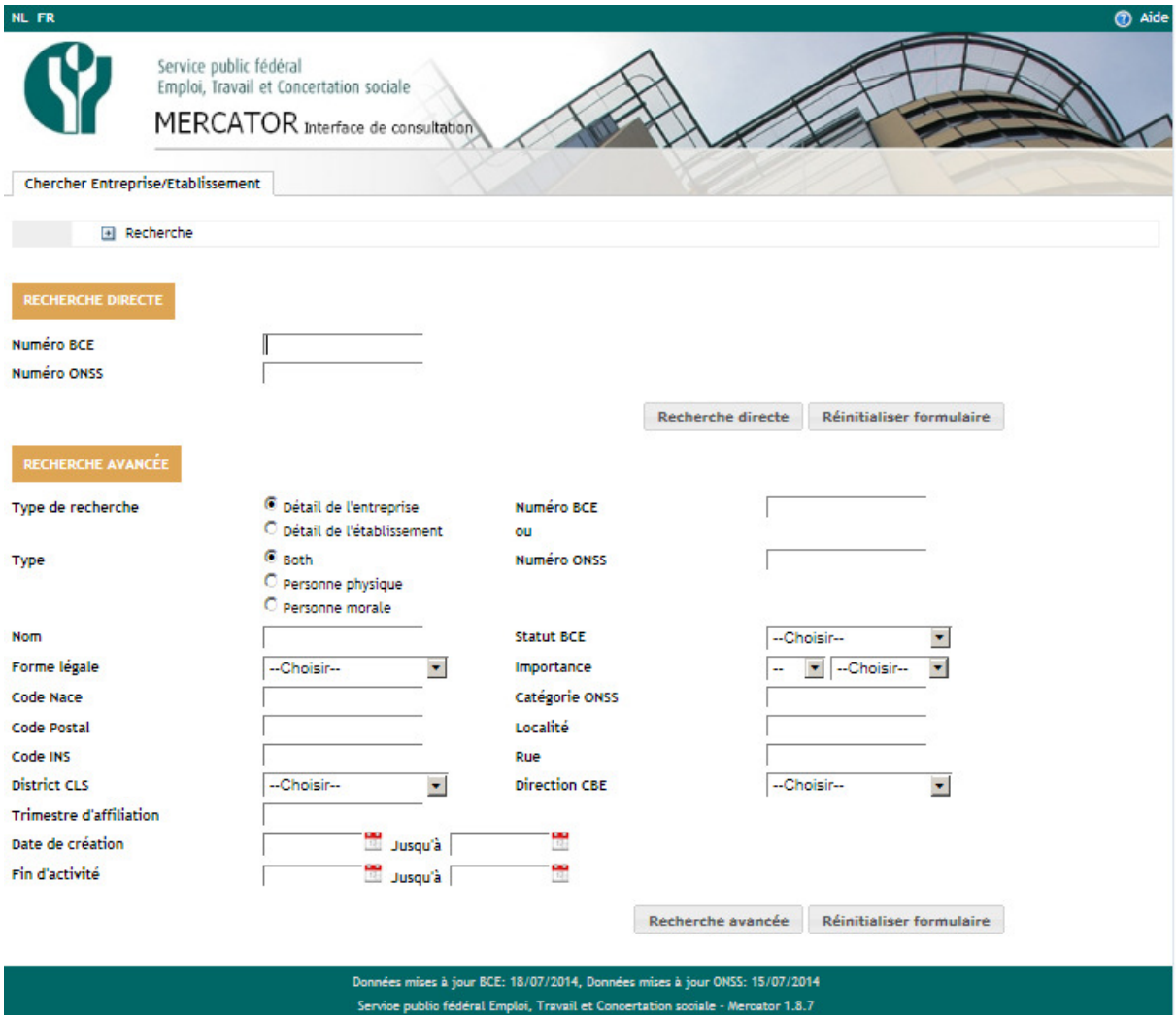


4.2.3. Applications accessibles aux inspecteurs

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

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

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

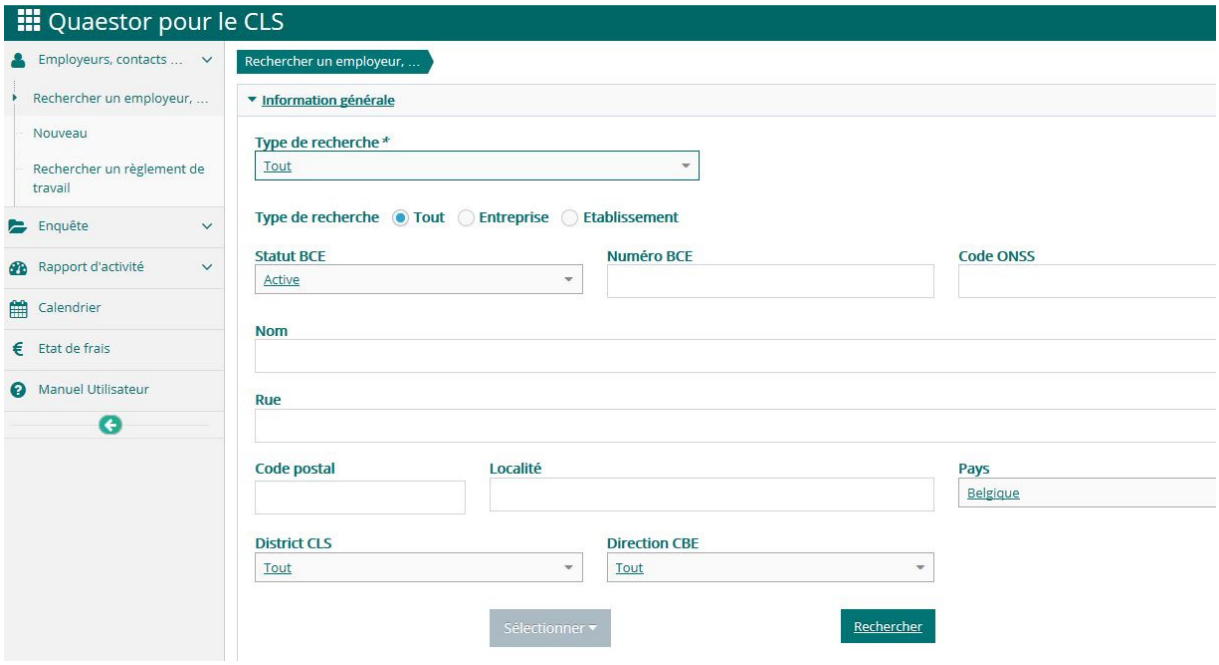


Quaestor

Cette nouvelle application est en production depuis janvier 2015. Elle se base sur les technologies modernes web et diminue les encodages en augmentant la rapidité du traitement des dossiers. Elle préfigure aussi le dossier électronique des enquêtes chez l'employeur.

Les mois de janvier et de février 2015 ont été nécessaires pour la prise en main du nouveau système mais également pour corriger différents problèmes de jeunesse du programme.

Par la suite, des améliorations diverses ont été faites en matière d'ergonomie et pour le transfert des données vers le système statistique (Balanced scorecard).



Le programme Quaestor accompagne tout le circuit d'une enquête, depuis sa création jusqu'à la clôture. Il gère les documents produits comme le document de plainte d'origine, les rapports, courriers divers. L'inspecteur prépare son agenda dans ce programme, gère son activité.
Le programme établit automatiquement un relevé des frais, les rapports d'activité hebdomadaire. Sur la base des encodages (résultats d'enquête), le balanced scorecard donne des informations statistiques de gestion : temps de travail, durée d'une enquête, résultats financiers, infractions et suites données. Enfin, les informations synthétiques de l'indicateur des enquêtes sont communiquées vers Dolsis chaque fin de journée. De cette façon, les inspecteurs d'autres services partenaires peuvent aussi savoir si des enquêtes sont en cours et sur quelles matières dans les entreprises.

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

Le SPF Emploi a également mis au point une base de données qui contient les informations salariales (montant des barèmes et conventions collectives) et qui est consultable sur le site : www.emploi.belgique.be

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

4.2.4. Accès externes

Les services du contrôle des Lois sociales peuvent consulter plusieurs bases de données via la Banque Carrefour des Entreprises.

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

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

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

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

https://www.socialsecurity.be/site_fr/inspection/Infos/index.htm
https://www.socialsecurity.be/site_nl/inspection/Infos/index.htm

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

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

Partage d'enquêtes

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

Contacts

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

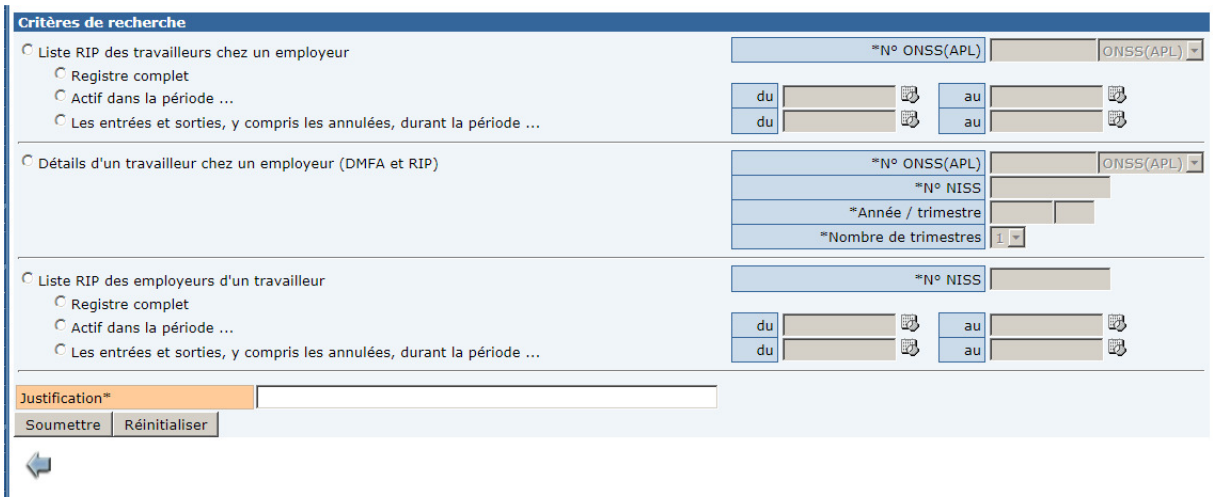
Nomenclature

Une rubrique présente la nomenclature utilisée par Dolsis afin de pouvoir comprendre les informations codifiées dans la base.

Enrichissement

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

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



Dolsis donne les accès à :

Répertoire des employeurs

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

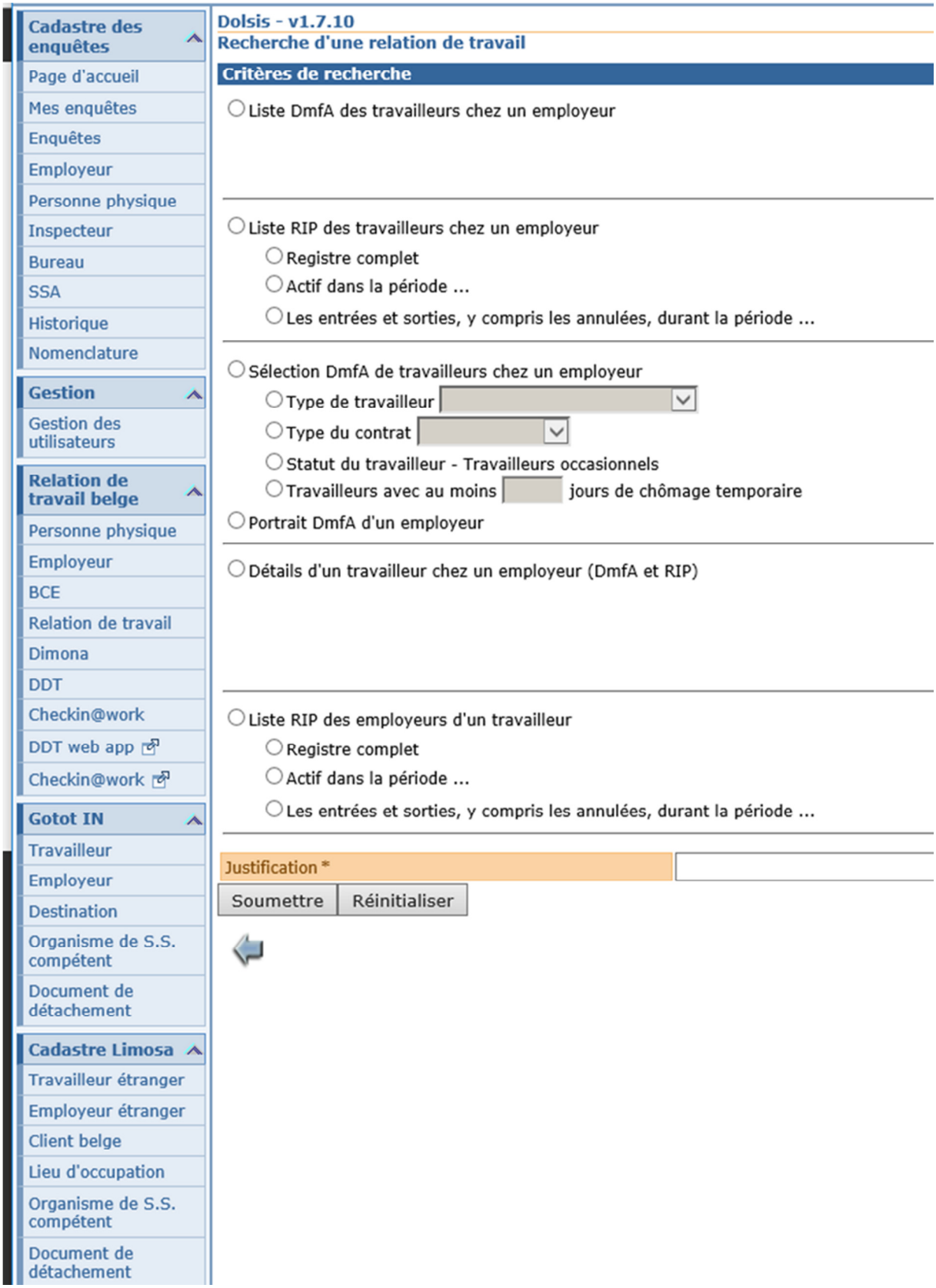
BCE
L'accès au répertoire de la Banque Carrefour des Entreprises est immédiat avec Dolsis. Ces données complètent utilement les informations du répertoire des employeurs. Il est également possible de trouver tous les mandats exercés par une personne (physique ou morale) au sein d'entreprises.

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

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

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

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


Cadastre des enquêtes
Page d'accueil
Mes enquêtes
Enquêtes
Employeur
Personne physique
Inspecteur
Bureau
SSA
Historique
Nomenclature
Gestion
Gestion des utilisateurs
Relation de travail belge
Personne physique
Employeur
BCE
Relation de travail
Dimona
DDT
Checkin@work
DDT web app
Checkin@work
Gotot IN
Travailleur
Employeur
Destination
Organisme de S.S. compétent
Document de détachement
Cadastre Limosa
Travailleur étranger
Employeur étranger
Client belge
Lieu d'occupation
Organisme de S.S. compétent
Document de détachement
Dolsis - v1.7.10
Recherche d'une relation de travail
Critères de recherche
Liste DmfA des travailleurs chez un employeur
Liste RIP des travailleurs chez un employeur
Registre complet
Actif dans la période ...
Les entrées et sorties, y compris les annulées, durant la période ...
Sélection DmfA de travailleurs chez un employeur
Type de travailleur
Type du contrat
Statut du travailleur - Travailleurs occasionnels
Travailleurs avec au moins jours de chômage temporaire
Portrait DmfA d'un employeur
Détails d'un travailleur chez un employeur (DmfA et RIP)
Liste RIP des employeurs d'un travailleur
Registre complet
Actif dans la période ...
Les entrées et sorties, y compris les annulées, durant la période ...
Justification *
Soumettre
Réinitialiser

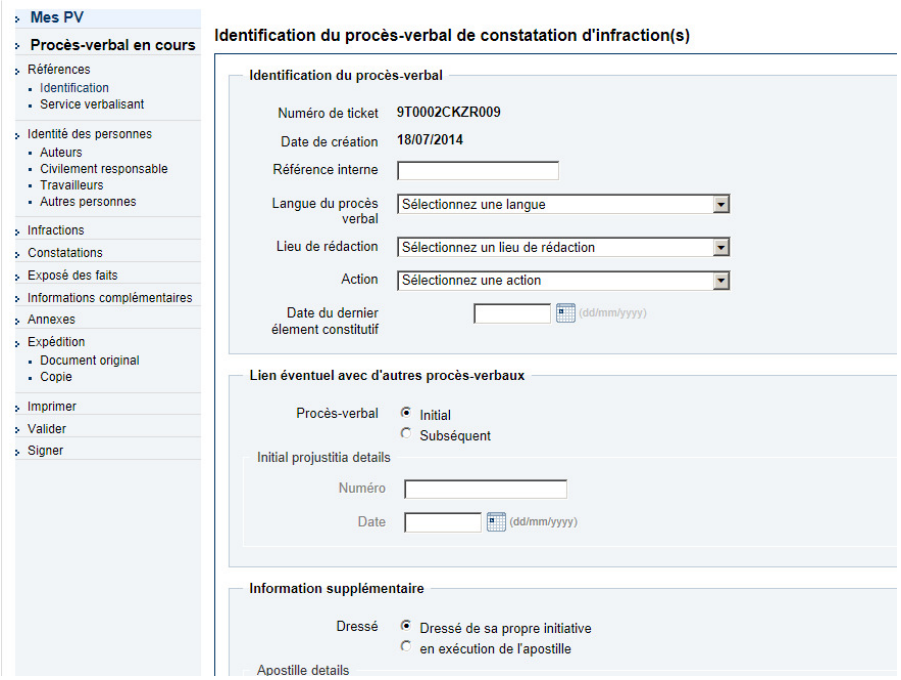
Chantiers
Les informations relatives aux déclarations des chantiers sont consultables via Dolsis. Dans cette application, on trouve toutes les informations sur la chaîne de sous-traitance : identification du donneur d'ordre, des sous-traitants, des responsables, localisation des chantiers avec les dates de début et de fin, type de travail et nombre de personnes occupées. Des recherches sont possibles selon de multiples critères.

Checkin@work
Cette application reprend la liste de toutes les personnes présentes sur un chantier. Elle a pour origine une réglementation en matière de sécurité et de santé. Le choix a été fait de l'intégrer à Dolsis.

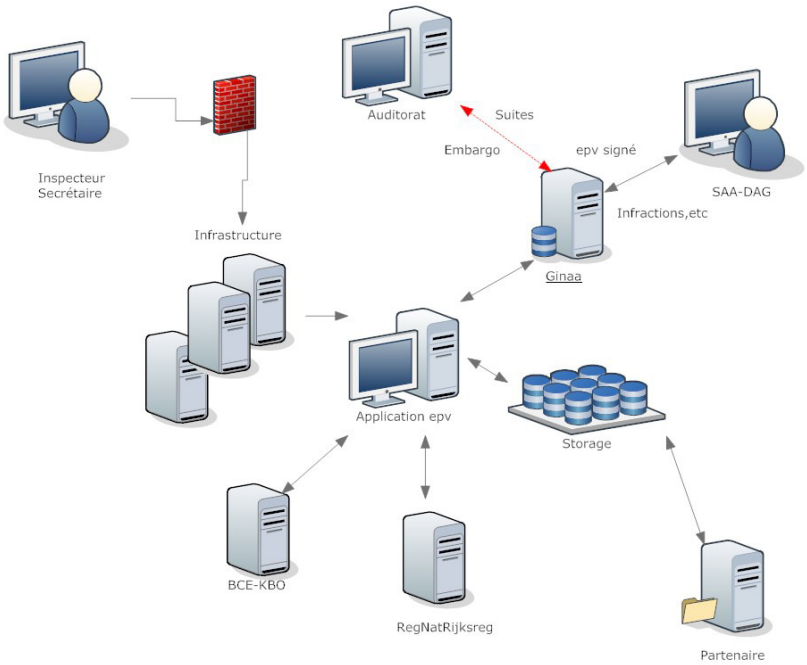
Epv

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

Dans le courant de 2015, une analyse a été menée afin de permettre l'adaptation de l'epv en dehors du secteur « social », vers l'économie.
En effet, les efforts financiers et les nouvelles technologies mises en place pour l'epv par les inspections peuvent conduire à de réelles réductions des frais dans d'autres services.



En 2015, on a développé des modules pour le SPF Justice afin que les auditorats du travail puissent également accéder à l'application epv. C'est le début d'une gestion électronique complète d'un dossier répressif en matière de législation du travail et de sécurité sociale.



Cette application epv est aussi une base de données qui contient un module de recherche. Les PV sont accessibles aux inspecteurs des autres services pour peu qu'il n'y ait pas une opposition par un magistrat, auquel cas, le PV n'est plus visible par personne (embargo). Dans certaines situations, le PV ne peut être vu que par son rédacteur.
Toutes ces mesures assurent une protection importante conforme au Code Pénal social et aux protections liées au traitement judiciaire.

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

4.2.5. Helpdesk

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

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

Autorisations et accès
Une fonction importante du helpdesk est de gérer rapidement les droits accordés aux inspecteurs et au personnel administratif de l'inspection. Ils doivent donc administrer les profils d'autorisation d'accès aux applications sécurisées (ouverture et fermeture).
Des demandes d'autorisation pour accéder à certaines données (par exemple la photographie de la personne physique auprès du registre national) ainsi que les données auprès du SPF Mobilité (immatriculation et données techniques des véhicules) ont été accordées aux inspecteurs sociaux. Actuellement, l'implémentation dans nos programmes n'est pas encore faite.

Aides pour les logiciels
Le helpdesk assure la formation de base et des formations à la demande.
Les formations visent l'utilisation du matériel, principalement les mesures de sécurité et les spécificités qui y sont liées pour l'utilisation de certains programmes. (Par exemple, des blocages existent dans les browsers si les mesures de sécurité ne sont pas respectées).
Le helpdesk donne aussi des formations pour des applications utilisées par les inspecteurs telles que QUAESTOR.

Expertise
Le Contrôle des Lois sociales et les autres inspections ont développé une expertise reconnue au niveau international pour les applications utilisées et les développements dans les nouvelles technologies. Celle-ci est sollicitée par nos partenaires étrangers. Nous expliquons les processus et l'environnement de développement (légal et technologique) et nous accueillons nos confrères tout comme nous nous rendons à l'étranger pour partager ces acquis.

4.2.6. Personnel administratif

En raison de l'évolution technique et de la suppression des tâches manuelles pour la gestion des dossiers, le personnel administratif est de plus en plus utilisé pour des travaux de soutien aux inspecteurs. Les autorisations pour l'utilisation d'une bonne partie des données accessibles aux inspecteurs sociaux ont aussi été accordées à du personnel administratif.

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

Le personnel administratif est également entièrement impliqué dans le nouveau programme Quaestor (gestion des enquêtes).

4.3. Formations en 2015

4.3.1. Formation des stagiaires - contrôleurs sociaux

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

En 2015, 1 stagiaire francophone et 4 stagiaires néerlandophones ont été engagés.

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

1. Formation théorique

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

Étant donné que seulement 5 stagiaires sont entrés en service en 2015, les formations ont été données avec les attachés engagés au service juridique d'études du SPF.
Ensuite, les contrôleurs reçoivent une formation sur le travail administratif avec des formations sur l'E-PV, l'utilisation des bases de données, le Tools.

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

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

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

2. Formation pratique

Les stagiaires reçoivent une formation pratique sur le terrain, accompagnés d'un tuteur.
En effet, pendant la durée du stage, le stagiaire est encadré par des contrôleurs sociaux chevronnés (tuteur), tout en restant sous la responsabilité de son chef de direction.

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

4.3.2. Formation permanente

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

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

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

Chapitre 5 : Objectifs 2015

5.1. Objectifs globaux

5.1.1. Statistiques

Depuis 2011, le balance scorecard est utilisé par toutes les directions. Il s'agit d'un système dynamique. Le but est de visualiser le degré de réalisation des objectifs d'un service.
Les normes utilisées sont les anciens objectifs.
Il faut voir ce système comme une pyramide. En haut, les chiffres nationaux, au milieu, les chiffres régionaux et en bas, les chiffres de la direction.
Les directions ont accès aux chiffres repris dans le rapport annuel ainsi qu'aux Adhoc Reports uniquement. L'historique est de 5 ans.

5.1.2. Délais de traitement des dossiers

La direction du Contrôle des lois sociales porte une attention particulière sur le respect des délais et la qualité des contrôles.
En effet, une meilleure gestion des délais a pour objectif d'améliorer l'organisation du travail et donc de la performance du service.

Les délais de traitement restent les mêmes qu'en 2014 à savoir :

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

On constate en 2015 que les dossiers de plus de 6 mois ont légèrement augmenté avec 1.571 dossiers par rapport à l'année 2014 qui en comptabilisait 1.352.

5.1.3. Répartition des dossiers

60% des dossiers concernent le core-business (le respect des conditions individuelles et collectives de travail et de rémunération, le temps de travail, les temps de repos, en ce compris le repos du dimanche et des jours fériés, l'organisation des relations de travail) et 40% pour la lutte contre la fraude sociale dont un contrôle général dans 75% des dossiers core-business et 10 dossiers covron dont 2 avec un contrôle général.

En 2015, la proportion exacte était de 62% core-business et 38% du travail consacré à la lutte contre la fraude sociale.

5.1.4. Lutte contre la fraude sociale

Le plan d'action 2015 intitulé « Lutte contre la fraude sociale et le dumping social » est le résultat d'une contribution active et constructive des institutions et services suivants :

- Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (CLS) ;
- Inspection sociale du SPF Sécurité sociale (IS) ;
- Inspection de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) ;
- Service d'inspection de l'Office national de l'emploi (ONEM) ;
- Institut national d'assurance maladie-invalidité - Service du contrôle administratif (INAMI-SCA)
- Agence fédérale pour les allocations familiales (FAMIFED) ;
- Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

Le plan d'action 2015 « Lutte contre la fraude sociale et le dumping social » concerne à la fois les cellules d'arrondissement, le Service d'information et de recherche sociale (SIRS) ainsi que les services d'inspection.

Ce plan d'action a l'ambition de présenter les actions prioritaires qui seront entreprises, en 2015, en vue de combattre la fraude aux cotisations et/ou aux allocations sociales :

Lutte contre le travail non déclaré et la fraude aux cotisations

Comme les années précédentes, la lutte contre les différentes formes de travail non déclaré doit se poursuivre, mais ne peut se limiter à une approche répressive.

Cette approche doit être complétée par des incitants rendant le travail non déclaré moins attractif, tels que:
- la diminution des charges sociales pour les entreprises;
- l'assouplissement de la possibilité de recourir au travail occasionnel (horeca, agriculture et horticulture, …);
- la possibilité d'effectuer du travail supplémentaire à un coût moins élevé (horeca, éventuellement construction et distribution).

Elle doit également aller de pair avec des instruments de contrôle efficaces, notamment:
- les caisses enregistreuses qui seront obligatoires dans l'horeca dès 2016;
- le registre de présence sur les chantiers de construction de plus de € 800.000.
- etc...

La lutte contre le travail non déclaré doit ici s'entendre comme le contrôle des travailleurs qui:
- ne sont pas déclarés soit totalement, soit partiellement à la sécurité sociale (faux temps partiel, heures supplémentaires au noir, etc.);
- cumulent indûment le revenu de leur travail avec une allocation sociale (revenu d'intégration, allocation de chômage, allocation d'invalidité, etc.);
- sont victimes d'exploitation économique (traite des êtres humains);
- en tant qu'étrangers, travaillent en Belgique sans permis de séjour et/ou de travail et sans être déclarés à la sécurité sociale (soit en Belgique, soit dans leur pays d'origine).

Des contrôles ciblés (grâce au datamining) seront effectués sur les lieux de travail présentant un risque élevé de fraude. Ces enquêtes ciblées sont menées sur les lieux de travail (chantiers, restaurants, commerces, garages, etc.) pour y contrôler les travailleurs occupés. Afin de favoriser une approche multidisciplinaire et de profiter pleinement des moyens disponibles en personnel, les enquêtes de la cellule d'arrondissement sont menées en commun par les services d'inspection sociale et, ce dans le cadre d'une gestion efficace des forces de travail. Une fois le contrôle effectué, un échange structuré d'informations portant sur les suites d'enquêtes et les résultats des contrôles doit s'opérer entre les services ayant participé au contrôle et avec les services de l'ONEM dans le cadre de la lutte contre la fraude aux allocations et avec ceux de l'INASTI dans le cadre de la lutte contre le travail frauduleux des indépendants.

Lutte contre la fraude transfrontalière

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

Les cellules d'inspection spécialisées soutenues par l'ONSS, CLS, IS continueront à mener en 2015 sur base du datamaning de l'ONSS, des actions spécifiques :

- Définition des cibles via datamaning et feedback des résultats :
  Il est important de dépister les travailleurs détachés irrégulièrement sur différents lieux de travail.
- Actions dumping front office :
  En 2015, 150 contrôles ont été effectués par les cellules spécialisées (réseau covron notamment) en vue de rechercher les travailleurs détachés irrégulièrement sur différents lieux de travail.
- Contrôles dumping back office.

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

La lutte contre les faux indépendants est restée une priorité pour 2015 et au moins 500 actions ont été réalisées par les différents services d'Inspection.
L'adoption de différents arrêtés royaux (qui fixent des critères spécifiques de subordination dans différents secteurs d'activité) en exécution de la loi de 2006 sur la relation de travail devraient aider les services d'inspection à lutter plus efficacement contre le phénomène des faux indépendants. Le CLS, l'IS, INASTI et l'ONSS ont élaboré une méthodologie de contrôle commune.

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

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'informations 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 au sein de la Direction générale Relations individuelles du travail. Celui-ci ne traite cependant que les questions juridiques.

SPOC

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

Cependant, depuis la mise en place d'IMI fin 2011, le SPOC est de moins en moins utilisé. Les échanges d'informations se font principalement via IMI.

5.2.2. Accords bilatéraux de collaboration administrative

Accord belgo-polonais

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

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

Le meilleur moyen de communiquer et échanger des informations avec les inspecteurs du travail polonais est le système IMI.
En 2015, 51 questions ont été envoyées à l'Inspection du travail polonaise et deux questions ont été adressées de la Pologne au Contrôle des lois sociales.

Accord belgo-luxembourgeois

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

Malheureusement, cet accord est loin d'être aussi performant que l'accord franco-belge.

Accord Belgo-portugais

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

Accord franco-belge

Pour approfondir cette coopération instaurée par la directive 96/71 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi détaché dans le cadre d'une prestation de services, un arrangement de coopération administrative en matière de lutte contre le travail illégal a été conclu le 9 mai 2003 entre le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour la Belgique et les Ministères de l'Emploi et de la Solidarité, de l'Agriculture, de la Pêche et des Affaires rurales, et de l'Equipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la mer pour la France.

L'arrangement de coopération franco-belge ainsi que les circulaires prévoient la désignation de « référents » dans les deux pays. Ces référents sont les points de contact, ils assurent la liaison entre les collègues des deux pays.
Au moment de la signature de l'accord en 2003, 8 référents ont été désignés : 4 pour la Belgique et 4 pour la France, chacun ayant été choisi sur une base géographique. Depuis lors, en France, ils sont au nombre de 13.

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 se situe au sein de l'Administration centrale du Contrôle des lois sociales à Bruxelles.

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

Cette fiche est établie pour demander un renseignement ou communiquer une information à son collègue voisin.
Les fiches de liaison sont enregistrées au niveau du secrétariat permanent, ce qui permet une évaluation statistique annuelle.
Une fiche non traitée dans un délai de 2 mois fera l'objet d'un rappel par le secrétariat au référent traitant.

En 2015, le nombre de fiches de liaison échangées dans le cadre de l'accord franco-belge s'élève à 152 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, beaucoup de fiches reçoivent une réponse le jour même ou dans les 15 jours, d'autres fiches prennent plus de temps à être traitées.
Concernant les motifs de la demande, beaucoup plus de fiches concernent des demandes en matière d'allocation de chômage, alors qu'avant il s'agissait de demandes en matière de détachement.

En octobre 2011, le Comité de Pilotage avait décidé d'instaurer le système des fiches de suivi afin de connaître les résultats de l'accord franco-belge.
Au niveau des résultats pour 2014, 271 fiches ont été échangées. Sur les 271 fiches, 129 fiches sont des échanges entre Pole Emploi et l'ONEM. Ces échanges ne sont pas repris dans ce bilan puisque autant Pôle emploi que l'ONEM établissent leur propre bilan.
Il reste donc 142 fiches sur lesquels un bilan qualitatif peut être établi. Sur les 142 fiches, il y a 30 informations, qui ne nécessitent aucune réponse. Il reste donc 112 fiches dont 14 n'ont toujours pas reçu de réponse.

La plupart des fiches de liaison ne donnent pas de suite :
- Soit parce qu'il n'y a pas eu de situation illégale constatée
- Soit parce qu'il s'agissait de renseignements d'ordre général
- Soit parce qu'il n'y a rien à signaler
- Soit parce que le travailleur était bien déclaré ou ne perçoit pas des allocations en France ou en Belgique.

En 2015, 5 PJ dressés par le CLS pour DIMONA et 1 PJ pour temps partiel concernant 3 travailleurs
Certaines fiches ne donnent pas nécessairement des résultats concrets mais permettent d'étoffer un dossier.

Dans plusieurs fiches, après enquête des services français, on constate qu'il y a du travail frauduleux et que les personnes perçoivent du RSA en France. La suite appartient à ces services et nous ne connaissons pas encore le montant récupéré.
Grâce à une fiche de liaison, LA CPAM a notifié un indu de 21.777,37€ sur une personne qui était soupçonnée et d'avoir une activité en Belgique et de percevoir des allocations en France.

Il faut souligner l'importance des fiches de suivi, qui valorisent l'accord franco- belge.

On constate aussi en 2015 une augmentation significative des préjudices évités (économie faite par l'interruption du paiement des allocations) du fait du nombre croissant de cas de fraude à la résidence.
Résultat obtenu grâce aux échanges entre Pôle emploi et ONEM.

En 2013, a été mis en place les stages d'immersion.
Les années précédentes, le rythme était de 4 ou 5 stagiaires par an et par pays.
En 2015, suite à la réforme importante de l'Inspection du travail française, il n'y a eu qu'une seule stagiaire française qui a été accueillie au Contrôle des lois sociales de Namur et Arlon en juin.

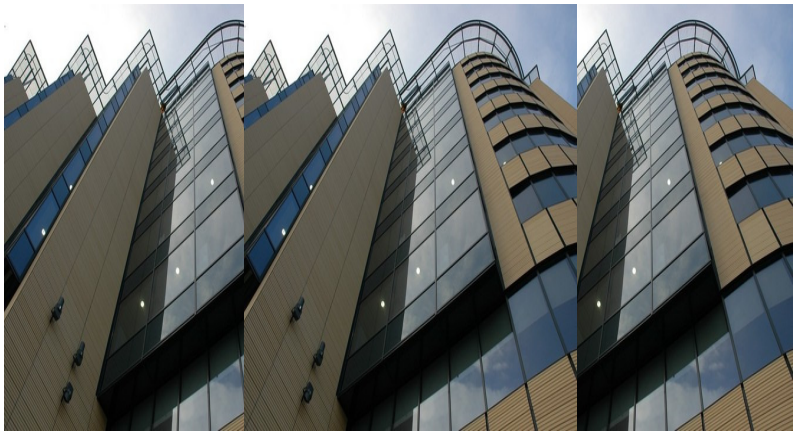
Le stage d'immersion est de 3 journées :

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

Ils notent de manière générale, le bon accueil réservé, la disponibilité de chacun, et le fait que les contrôles sont bien ciblés.
Ils constatent que les problèmes rencontrés, relatifs au travail frauduleux et au détachement sont similaires des deux côtés de la frontière, même si les procédures et les pratiques administratives sont parfois différentes.

9 contrôles communs ont été organisés en 2015 en Belgique et en France et 6 PJ ont été dressés.
Nous constatons également moins de contrôles en 2015 étant donné que les collègues français étaient moins disponibles à cause de leur réforme.
.

Activités Spécifiques



Deuxième partie

DEUXIEME PARTIE : Activités spécifiques

Chapitre 1 : Le travail des enfants

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

Par exception, certaines activités déterminées peuvent néanmoins être exercées, pour autant qu'elles aient fait au préalable, l'objet d'une autorisation écrite accordée par le directeur général du Contrôle des lois sociales.
Ces dérogations peuvent uniquement être accordées pour les activités déterminées par la loi précitée. Elles sont accordées, sur base d'une demande écrite introduite par le responsable de l'activité, après examen de leur conformité aux prescriptions légales par les services du Contrôle des lois sociales.

En 2015, le nombre de demandes de dérogation individuelle introduites a été de 552. Chaque autorisation peut concerner un ou plusieurs enfants, pour un ou plusieurs jours de prestation.

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

Nombre d'autorisations accordées, par type d'activité

	Nombre	Pourcentage
Activités culturelles	4	0,67%
Activités artistiques	142	23,63%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	249	41,43%
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	188	31,28%
Sessions de photos sans fins publicitaires	2	0,33%
Sessions de photos à des fins publicitaires	6	1,00%
Défilés de mode	10	1,66%
TOTAL	**601**	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 culturelles	0	11	7	**18**
Activités artistiques	49	521	685	**1255**
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	253	1990	437	**2680**
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	278	416	145	**839**
Sessions de photos sans fins publicitaires	7	7	1	**15**
Sessions de photos à des fins publicitaires	9	3	0	**12**
Défilés de mode	402	307	108	**817**
TOTAL	**998**	**3255**	**1383**	**5636**

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

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

Nature de l'activité	Tranche d'âge			Total
	0⇨6 ans	7⇨11 ans	12⇨15 ans	
Activités culturelles	0	15	8	**23**
Activités artistiques	107	2468	3953	**6528**
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	384	2084	1236	**3704**
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	351	544	230	**1125**
Sessions de photos sans fin publicitaires	10	7	1	**18**
Sessions de photos à des fins publicitaires	10	3	0	**13**
Défilés de mode	403	307	108	**818**
TOTAL	**1265**	**5428**	**5536**	**12229**

Sur ces 12.229 journées, 2039 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
	7⇨11 ans	12⇨15 ans	
Activités culturelles	1	0	**1**
Activités artistiques	245	398	**643**
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, sans fins publicitaires	825	353	**1178**
Prises de vue, son, cinéma, radio, télévision, vidéo, à des fins publicitaires	140	74	**214**
Défilés de mode	1	2	**3**
TOTAL	**1212**	**827**	**2039**

Le pourcentage de journées autorisées pour les enfants de moins de 7 ans se situe aux environs de 10,3% du nombre total de journées. Le pourcentage restant se répartit entre les enfants de 7 à 11 ans, et les enfants de 12 ans et plus.
La plus faible proportion d'enfants de moins de 7 ans s'explique en partie par le fait que la réglementation est particulièrement sévère pour cette catégorie d'âge : le nombre de jours d'activité autorisé est limité à 6 jours jusqu'à l'âge de 7 ans (en moyenne 1 jour par an). Cette disposition peut inciter à organiser des activités sans demande d'autorisation préalable.

En dehors des activités définies par les dispositions légales* 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 dans l'institution scolaire (entre autres ; chorales, écoles de danse, ...).*

Chapitre 2 : L'occupation des étudiants

Le contrat d'occupation d'étudiant se définit comme étant le contrat par lequel un étudiant s'engage contre rémunération à effectuer des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.
Ce contrat peut être conclu aussi bien pendant l'année scolaire que pendant les périodes de vacances scolaires.

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

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

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

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

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

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

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

En effet, le 3ème 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 3ème trimestre 2015 l'O.N.S.S. a enregistré l'occupation de 476.943 étudiants dont 261.205 femmes et 215.738 hommes. .

Chapitre 3 : Le règlement de travail

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

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

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

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

3.1. Etablissement du règlement de travail

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

S'il existe un conseil d'entreprise, c'est à lui d'établir et modifier le règlement de travail.
Le projet de règlement de travail est communiqué par l'employeur à chaque membre du conseil et est porté à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.
Le projet doit être mis à l'ordre du jour d'une réunion du conseil qui doit se tenir au plus tôt 15 jours et au plus tard 30 jours après l'affichage.
En cas de désaccord au niveau du conseil d'entreprise, le président en informe le Contrôle des lois sociales qui tente une conciliation dans un délai de 30 jours. S'il ne parvient pas à une conciliation, le différend est porté par le président du conseil d'entreprise devant la commission paritaire compétente.

En l'absence d'un conseil d'entreprise, le règlement de travail s'élabore dans le cadre d'une concertation entre l'employeur et ses travailleurs.
L'employeur établit le projet du règlement de travail (ou de modification). Le règlement de travail est alors affiché pendant 15 jours afin que les travailleurs puissent formuler des observations. Celles-ci seront mentionnées dans un cahier mis à leur disposition à cet effet. Les travailleurs peuvent également les communiquer directement au Contrôle des lois sociales.
Passé ce délai, l'employeur transmet au Contrôle des lois sociales le projet de règlement de travail ainsi que le cahier d'observations. S'il n'y a pas d'observation, le règlement de travail entre en vigueur le 15ème jour suivant celui de l'affichage.
S'il y a des observations, le Contrôle des lois sociales tente de concilier les points de vue divergents dans les 30 jours qui suivent le moment où le projet et le cahier lui ont été transmis.
Si le Contrôle des lois sociales ne parvient pas à une conciliation, il envoie immédiatement une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire.

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

L'Arrêté Royal du 09 décembre 2015 fixant la procédure à suivre pour l'établissement et la modification du règlement de travail applicable au personnel occupé dans les missions diplomatiques et postes consulaires, publié au Moniteur belge le 21 décembre 2015 a prévu une procédure spécifique pour l'établissement et la modification du règlement de travail dans les missions diplomatiques.

En 2015, les districts du Contrôle des lois sociales ont enregistré **22.972** 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 **281** reprises pour exercer sa mission de conciliation en matière d'établissement ou de modifications du règlement de travail.

3.2. Mesures de publicité

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

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

Chapitre 4 : Transport de choses et de personnes

4.1. Cadre

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

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

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

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

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

4.1.2. Mission

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

<u>1° Soutien, aide logistique et formation</u>

- 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).

<u>2° Actions préventives</u>

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

<u>3° Participation à la coordination du plan d'action</u>

- 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 2015 ; 310 recherches Dimona).

4.2. Plan d'action

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

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

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

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

Ce plan d'action reste d'application pour 2015. Ce plan a en effet été conclu pour une durée indéterminée.

Missions et objectifs du plan d'action

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

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

Les objectifs de ce plan d'action sont :

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

Organisation

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

Le Comité de direction « transport »

Ce comité est composé de représentants des différents services de contrôle. Les agents de la Police locale y sont représentés par la Commission permanente de la Police locale.
Ce comité se réunit deux fois par an ou sur demande d'un des membres concernés, il peut aussi inviter des techniciens ou des spécialistes à ses réunions.

Ses missions sont :

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

La cellule permanente de coordination

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

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

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

Cette cellule a rédigé un vade-mecum reprenant les coordonnées de tous les agents de contrôle et fonctionnaires concernés qui font partie des cellules provinciales ainsi que des membres du Comité de direction.
Il contient également des informations relatives aux méthodes de contrôle et aux législations concernées.

Les neuf cellules provinciales

Neuf cellules provinciales ont été constituées à raison d'une par province.
Cependant, une seule a été constituée pour couvrir les provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand ainsi que la région de Bruxelles-Capitale.

Chaque cellule provinciale organise des contrôles en matière de transport routier, en moyenne, une fois par mois (et chaque fois qu'elle l'estime nécessaire).
Elles se réunissent au moins une fois par trimestre, à l'initiative et sous la présidence d'un représentant de la Direction du service Mobilité, Coordination et Contrôle du SPF Mobilité et transport – transport terrestre ou sur demande d'un membre de ces cellules.
Chaque action sur le terrain est précédée d'un briefing et suivie d'un débriefing.

Echange d'informations

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

Le service Mobilité, Coordination et Contrôle du SPF Mobilité et transport prendra les initiatives nécessaires en vue de créer une base de données et de mettre au point une méthode de gestion des divers canaux d'information.
Cette banque de données est toujours en cours de développement en 2015.

4.3. Contrôles et résultats

4.3.1. Contrôles

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

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

4.3.1.1. Contrôles routiers

Au minimum une fois par mois par cellule provinciale, une action est organisée dans le domaine du transport routier.
Les contrôles routiers sont effectués en collaboration avec les services de la Police Fédérale et de la police locale, les contrôleurs du SPF Mobilité et Transport, les contrôleurs et inspecteurs sociaux du SPF Sécurité sociale, les fonctionnaires de l'Administration des Douanes et Accises, de l'AFSCA, ainsi qu'éventuellement des inspecteurs de l'inspection vétérinaire et des contrôleurs A.D.R.
Généralement, la collaboration ne pose aucun problème.

4.3.1.2. Contrôles préventifs

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

Si le contrôleur social ne constate que des infractions légères, il peut se limiter à donner un avertissement, puis effectuer un nouveau contrôle ultérieur dans l'année.
En cas d'infractions graves, un procès-verbal est dressé et/ou le contrôleur exige la régularisation de la situation.

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

4.3.1.3. Contrôles sur base de plaintes

La Direction Transport intervient dans les plaintes au sujet d'infractions lourdes et sévères qui concernent l'ensemble du personnel. En d'autres mots, il s'agit de problèmes structurels à l'intérieur de l'entreprise.
Ces plaintes sont directement déposées auprès de la Direction Transport ou lui sont transférées par les directions régionales.

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

4.3.1.4. Evolution des contrôles

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

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

4.3.1.5. Dossiers « 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 ».

4.3.2. La feuille d'identification transport

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

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

Six champs principaux sont prévus :

1. Données générales : nom du contrôleur, date, heure et lieu du contrôle.

2. Coordonnées du chauffeur : nom, prénom, adresse, commune et pays, lieu et date de naissance, nationalité et numéro de registre national.

Les cases éventuelles à cocher sont :salarié, indépendant ou intérimaire ? document individuel ? Bénéficiaire d'une allocation (laquelle) ? permis de travail / autorisation ?
Autres informations qu'il est possible de mentionner: date d'entrée en service, numéro d'immatriculation et tonnage du véhicule.

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

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

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

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

4.3.3. Nombre d'entreprises dans le secteur du transport

Quand on regarde l'évolution du nombre d'entreprises dans le secteur du transport professionnel de choses, sur base des chiffres de l'ONSS, depuis 2008, le nombre de lieux de travail en commission paritaire 140 comme le nombre de travailleurs a légèrement diminué.
En revanche, le transport de choses prend de plus en plus d'ampleur. Le transport de choses, de 2008 à 2030 selon les calculs de la fédération belge de la route augmente avec 30 milliards de km. Il s'agit d'une augmentation de 62%. Le nombre de lieux de travail belge en CP 226 augmente légèrement aussi.

Le secteur du transport s'accroit de plus en plus. D'autre part, il en résulte des emplois plus qualitatifs.
Cela cause toutes sortes de constructions (étrangères) et d'entreprises étrangères qui ne garantissent pas les salaires minimum belges dans un secteur sous pression.

4.3.4. Délocalisation dans le secteur du transport

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

La délocalisation dans le secteur du transport international des choses est un phénomène connu, les entreprises de transport ont établi dans le passé leurs filiales dans des pays à bas salaires (BG, PL, RO, SK…)
Les cellules transport du CLS ont en attendant, développé une méthodologie pour qu'ensemble avec d'autres services d'inspection (sociale) et avec les services d'inspections étrangers, ils puissent effectuer des contrôles dans les entreprises de transport et leurs sociétés mères en Belgique.

Via le chemin classique de contrôles, une attention particulière est portée aux camions étrangers dans le cadre du règlement sur le cabotage, notamment sur les temps de repos.
Le cabotage illégal est une forme de concurrence déloyale à l'égard des entreprises de transport belges. Les camions étrangers et leurs travailleurs sont plus actifs sur le territoire belge mais les entreprises manipulent les conditions de travail et de rémunération. Pour le cabotage illégal, les services d'inspection peuvent être performants en contrôle de la réglementation de limosa et de Dimona et sur la législation générale du transport.
Ces contrôles donnent une image de chaque entreprise étrangère qui transporte sur notre terrain et peuvent donner une indication en vue d'un contrôle d'une société mère en Belgique.

Pendant les contrôles d'entreprises effectués dans les maisons mères des entreprises signalées ou délocalisées, les autres services d'inspection qui sont mentionnés dans le plan d'action fédéral du transport sont aussi concernés.
Les chauffeurs aussi bien belges que ceux d'entreprises étrangères sont entendus de manière intensive et les preuves utiles sont rassemblées sur les activités journalières de ces travailleurs.
Ceci peut démontrer que l'entreprise de transport étrangère dans le pays d'établissement est une entreprise boîte postale, qui développe des activités insuffisantes de transport pour pouvoir continuer comme une vraie entreprise.

Le plan fiscal est simultanément exploré par les services d'inspection compétents, afin de savoir où et par qui le leadership journalier de ces entreprises « signalées » est exercé sur le plan fiscal.

La collaboration internationale avec les services d'inspection dans le pays d'origine du transporteur est importante. Cette collaboration existe via le système IMI.
D'une part, nous demandons un certain nombre de documents sociaux et d'autre part, nous posons des questions sur le respect de la législation sur le transport (règlements 1071/09 et 1072/09).

4.3.5. Résultats

La Direction Transport a démarré le 1er mai 2001.
Depuis cette date, les contrôleurs sociaux ont effectué tant des contrôles généraux que des actions spécifiques.

On trouvera dans les tableaux 1 à 8 les résultats enregistrés pour les Directions Transport de Malines et de Namur.
Les tableaux 9 et 10 fournissent les résultats pour toutes les directions du Contrôle des Lois sociales.

Tableau 1: Missions effectuées

		Nbre Dossiers
Motif	**Détail**	
Plaintes		42
Demandes de renseignements		43
Autres enquêtes		7
	1. à l'initiative du CLS	227
	2. dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	91
	3. à la demande d'autres services	608
Total		**1.018**

Tableau 2: Constatations

Constatations	Nombres
Avertissement	99
Régularisation	303
Pro Justitia	112
Pas d'irrégularité	889
Clôture	296
Clôture défavorable	3
Regularisation sans visite	6
Constat par autre service	57
Renseignements et conseils	2
Avis	13
Total	**1.780**

Tableau 3: Irrégularités par loi

Législation	Nombre
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	20
Contrats de travail	3
Protection de la rémunération	50
Jours féries	9
Loi sur le travail	1
Repos du dimanche	1
Durée du travail	29
Nouveaux régimes de travail	3
Travail à temps partiel	2
Règlement de travail	24
Main d'œuvre étrangère	1
Main d'œuvre étrangère	3
Limosa	4
Règlement CEE 3820/85	21
Règlement CEE 3821/85	16
Délocalisation transport	4
Sécurité sociale	101
CCT conclues au sein d'une CP	91
Documents sociaux	124
Inspection du travail	7
Total	**514**

Tableau 4: Suites données aux constatations

Suites données	Nbr	Montant Régul	Montant Pj
Avertissement	99		0
Régularisation	303	5.423.544	0
Pro justitia	112	0	475.639
Total	**514**	**5.423.544**	**475.639**

Tableau 5 : Régularisations pécuniaires

Lois	Régul fin	Montants	Nombre de travailleurs régularisés
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	0	0	0
Contrats de travail	1	677	1
Protection de la rémunération	30	94.709	155
Jours féries	9	4.736	28
Loi sur le travail	1	176	2
Repos du dimanche	1	1.224	1
Durée du travail	20	137.829	215
Nouveaux régimes de travail	0	0	0
Travail à temps partiel	0	0	0
Traite des Etres Humains	0	0	0
Règlement de travail	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	0	0	0
Limosa	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	1	160	0
Règlement CEE 3821/85	0	0	0
Délocalisation transport	1	2.207	1
Sécurité sociale	105	4.948.529	641
Lois sur les conventions collectives et CP	0	0	0
CCT conclues au sein du CNT	0	0	0
CCT conclues au sein d'une CP	61	328.285	310
Documents sociaux	0	0	0
Inspection du travail	0	0	0
Total	**230**	**5.518.532**	**1.354**

Tableau 6 : Pro Justitia par loi

Lois	Pj	Mnt Pj	Trav pj
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposit	5	0	32
Contrats de travail	0	0	0
Protection de la rémunération	7	24.306	28
Jours féries	0	0	0
Loi sur le travail	0	0	0
Repos du dimanche	0	0	0
Durée du travail	8	358.669	99
Nouveaux régimes de travail	0	0	0
Travail à temps partiel	0	0	0
Traite des etres humains	0	0	0
Règlement de travail	2	0	29
Main d'œuvre étrangère	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	1	0	1
Main d'œuvre étrangère	3	0	3
Limosa	4	0	3
Règlement CEE 3820/85	0	0	0
Règlement CEE 3821/85	3	0	10
Délocalisation transport	1	0	17
Sécurité sociale	2	70.643	26
Lois sur les conventions collectives et cp	0	0	0
CCT conclues au sein du CNT	0	0	0
CCT conclues au sein d'une CP	11	22.021	108
Documents sociaux	58	0	207
Inspection du travail	7	0	50
Total	**112**	**475.639**	**613**

Tableau 7:

Contrôles dans le transport de choses

Direction	Secteur	Nombre de Dossiers	Nombre de Véhicules	Nombre de Disques
Huy	Transports routiers de fret, sauf services de déménagement	147	308	29.887
Malines	Services de déménagement	4	4	92
	Transports routiers de fret, sauf services de déménagement	356	649	89.380
Total		**507**	**961**	**119.359**

Transport de personnes

Direction	Secteur	Nombre de Dossiers	Nombre de Véhicules	Nombre de Disques
Huy	Autres transports terrestres de voyageurs N.C.A..	27	36	626
	Transports urbains et suburbains de voyageurs	2	2	0
Malines	Autres transports terrestres de voyageurs N.C.A.	77	92	4.524
	Transports urbains et suburbains de voyageurs	12	14	445
Total		**118**	**144**	**5.595**

Autres secteurs

Direction	Nombre de Dossiers	Nombre de Véhicules	Nombre de Disques
Huy	91	108	2.130
Malines	302	411	41.223
Total	**393**	**519**	**43.353**

Tableau 8: Détail des visites

Type visite	2015
	Nbre vis
Contrôle imposé	356
Contrôle ordinaire	850
Visite de renseignement	16
Visite infructueuse	21
Visite d'assistance	122
Contrôle sans constat. d'irrég.	11
Total	**1.376**

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

Transport de choses

	Nombre de Dossiers	Nombre de véhicules	Nombre de Disques
Transports routiers de fret, sauf services de déménagement	1.142	1.117	125.928
Services de déménagement	39	5	92
Total	**1.181**	**1.122**	**126.020**

Transport de personnes

Secteur		Nombre de Dossiers	Nombre de véhicules	Nombre de Disques
	Transports urbains et suburbains de voyageurs	60	19	475
	Autres transports terrestres de voyageurs N.C.A.	194	130	5.200
Total		**254**	**149**	**5.675**

Autres secteurs

	Nombre de Dossiers	Nombre de Véhicules	Nombre de Disques
Transport routier pour compte de tiers	166	14	1.181
Total	**166**	**14**	**1.181**

Tableau 10: Contrôles en matière de règlements CEE 3820/85 et 3821/85 (toutes directions)

Infraction	Avertissement	Regularisation	Pro justitia	Total
Temps de conduite journalier	17	1		**18**
Temps de conduite sur deux semaines	2			**2**
Interruption du temps de conduite	2			**2**
Temps de repos journalier	6			**6**
Horaire et registre de service	2			**2**
Autres	6		3	**9**
Installation, utilisation, réparation de l'appareil	1	1	1	**3**
Mauvaise utilisation de l'appareil	10	2		**12**
Tenue irrégulière des feuilles d'enregistrement,	5	2		**7**
Conservation des feuilles pendant un an	7	1	1	**9**
Refus de présenter les feuilles d'enregistrement			2	**2**
Autres	5		9	**14**
Total	**63**	**7**	**16**	**86**

Chapitre 5 : La modernisation de la sécurité sociale

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

A ce titre, le Contrôle des lois sociales est utilisateur de différents services comme la DMFA, le répertoire électronique des employeurs. La modernisation de la sécurité sociale revêt un aspect essentiel pour les services d'inspection dont le nôtre qui investit tant dans la formation que dans les moyens informatiques pour augmenter son efficacité mais aussi pour diminuer les contraintes administratives chez les employeurs et en conséquence les coûts d'un contrôle chez ceux-ci (temps, documents réclamés).
Certains programmes présents sur le portail sont spécifiques aux inspecteurs (ex : Dolsis). Le portail permet également aux différents services d'inspection d'accéder (en mode « consultation ») à d'autres applications qui ne leur sont pas spécifiques. Dans ce cas, un accès élargi est accordé aux inspecteurs, ce qui leur permet, par exemple, de consulter le registre informatique du personnel de tous les employeurs alors qu'un employeur n'a, quant à lui, accès qu'aux seules données qui concernent son entreprise.

Chapitre 6 : La lutte contre la traite des êtres humains

6.1. Cadre général et protocole de collaboration

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

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

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

Ce protocole s'est poursuivi en 2015 suivant le même principe.

Lorsque les inspecteurs sociaux sont confrontés à des dossiers de traite des êtres humains, ils collaborent avec la police fédérale dans les différents secteurs : prostitution, restaurants exotiques, car-wash et magasins de tabac. Les dossiers sont traités en lien avec l'auditeur du travail, le parquet et le juge d'instruction. La police fédérale peut prendre des mesures nécessaires pour accompagner les victimes.
Les différents services d'inspection participent chacun dans leurs compétences. Le Contrôle des lois sociales verbalise par exemple en matière de non déclaration à la Dimona, l'emploi de travailleurs illégaux,….le Contrôle des lois sociales intervient aussi pour le paiement de salaires des travailleurs illégaux.

<u>Cellule interdépartementale de coordination de lutte contre la traite des êtres humains</u>

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.
Depuis 2015, les Inspections régionales se sont rajoutées comme membres de la cellule et du bureau.

Cette cellule se réunit 3 fois par an. Vu que celle-ci se réunit peu, un bureau a été créé.
Celui-ci s'occupe du fonctionnement de la cellule, il prépare ou exécute leurs décisions, recommandations ou initiatives.
Il est présidé par le service de police criminelle et le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme en assure le secrétariat. Le Contrôle des lois sociales participe à toutes les réunions du bureau qui ont lieu tous les mois.

Dans les travaux effectués par le bureau en 2015, on peut noter notamment la rédaction et la distribution de la brochure sur les indicateurs « traite des êtres humains », qui ont été repris de la nouvelle COL des procureurs généraux.
Cette brochure est uniquement à destination des services d'inspections sociales et des services de police afin de les aider en cas de doute face à une situation ou une victime de la traite des êtres humains.

6.2. Résultats

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

Années	Pro Justitia		Rapports pénaux		Total travailleurs étrangers en infraction (Pro justitia + Rapports pénaux)
	Total infractions	Total travailleurs étrangers en infraction	Total infractions	Total travailleurs étrangers en infraction	
2012	1597	2961	66	189	3150
2013	1664	2654	80	296	2951
2014	1557	2534	46	90	2624
2015	1216	1747	39	337	2084

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

Secteurs d'activité	2013	2014	2015
Agriculture et horticulture	72	74	61
Industrie alimentaire	283	150	49
travail des métaux	39	14	6
Construction	459	333	523
Garages	107	136	125
Commerce de gros	84	58	57
Commerce de détail	365	362	335
Horeca	782	556	561
Transport terrestre	69	40	71
Télécommunication	20	10	9
Activité de nettoyage	164	136	36
Activités sportives, récréatives et loisirs	27	65	13
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	34	28	9
Autre	330	547	210
Indéterminé	116	115	19
TOTAL	**2951**	**2624**	**2084**

Chapitre 7 : Cellule organisation professionnelle

7.1. Considérations générales

7.1.1. Mission de la cellule Organisation professionnelle

A. Conseils d'entreprise

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

Outre le contrôle de l'information que doivent recevoir les membres du conseil d'entreprise, le service assure également le contrôle du fonctionnement du conseil d'entreprise, selon entre autres les aspects suivants :
- nomination et intervention du réviseur d'entreprises ;
- approbation et application du règlement d'ordre intérieur ;
- tenue régulière des réunions ;
- fonctionnement du secrétariat et établissement des rapports des réunions ;
- manière dont les travailleurs sont informés ;
- composition du conseil d'entreprise ;
- respect des dispositions relatives aux autres pouvoirs de décision et d'avis du conseil d'entreprise.

B. Comités pour la Prévention et la Protection au travail

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

C. Nombre de fonctionnaires

Au 1er avril 2015, la cellule organisation professionnelle comptait :
- cinq inspecteurs néerlandophones ;
- deux inspecteurs francophones;
- deux membres du personnel administratif qui assurent le planning et le suivi des contrôles.

À partir du 1er avril 2015, un inspecteur néerlandophone est parti à la pension.

7.1.2. Contrôles préventifs

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

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

En outre, chaque inspecteur peut effectuer d'autres contrôles qu'il estime utiles. Ce sont les « *dossiers d'initiative* ».
Lors du contrôle, l'inspecteur s'entretient avec le président du conseil d'entreprise ou son représentant, et le secrétaire du conseil d'entreprise. Un entretien est également possible avec d'autres délégués du personnel, si ceux-ci le souhaitent.

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

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

7.1.3. Contrôles sur plainte

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

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

7.1.4. Information et avis

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

7.2. Nombre de contrôles effectués

7.2.1. Dans les entreprises avec conseil d'entreprise

Evolution du nombre de contrôles	
2011	887
2012	988
2013	891
2014	636
2015	583

7.2.2. Dans les entreprises avec CPPT

Evolution du nombre de contrôles	
2011	257
2012	83
2013	11
2014	274
2015	134

7.3. Nombre de conseils d'entreprises

Au 31 décembre 2015, la cellule Organisation professionnelle dénombrait **3.257** unités techniques d'exploitation (UTE) ayant un conseil d'entreprise.

par région	décembre 2015 tous les CE		CE existants + 100	CE existants - 100	CE nou-veaux	12/2014	12/2013	12/2012	12/2011
Région bruxelloise	**509**	*15,7%*	407	37	65	517	521	521	502
Région flamande	**1929**	*59,2%*	1494	214	221	1966	1986	2006	1869
Région wallonne	**819**	*25,1%*	651	75	93	827	832	829	791
	3257		2552	326	379	3310	3339	3356	3162

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

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

En comparaison avec la fin 2014, le nombre d'UTE a diminué de 53 unités.

Par taille	december 2015 Tous CE		CE existants	CE nouveaux	12/2014	12/2013	12/2012	12/2011
1 – 99	**353**	*10,8%*	326	27	336	338	341	350
100 – 199	**1281**	*39,3%*	1031	246	1337	1363	1313	1216
200 – 499	**1031**	*31,7%*	949	82	1046	1053	1124	1035
500 – 999	**357**	*11,0%*	341	16	361	360	357	343
1000 et plus	**235**	*7,2%*	227	8	230	225	221	218
	3257		2872	385	3310	3339	3356	3162

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

7.4. Contrôles et résultats

7.4.1. Nombres de contrôles effectués

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2015, 583 contrôles ont été effectués dans les entreprises ayant un conseil d'entreprise.
Seulement 6 contrôles ont été effectués dans des entreprises qui ont installé pour la première fois un conseil d'entreprise après les élections sociales de 2012. (Après chaque nouvelle élection d'un nouveau conseil d'entreprise, un contrôle est fait).

par région	nombre de contrôles	*% du nombre total de CE*	CE existants	*1ere élection en 2012*
Région bruxelloise	**97**	*16,6%*	95	2
Région flamande	**377**	*64,7%*	374	3
Région wallonne	**109**	*18,7%*	108	1
	583	*100%*	577	6

par taille	nombre de contrôles	*% du nombre total de CE*	CE existants	*1ere élection en 2012*
1 – 99	**59**	*10,1%*	59	0
100 – 199	**209**	*35,9%*	208	1
200 – 499	**196**	*33,6%*	195	1
500 – 999	**70**	*12,0%*	70	0
1000 et plus	**49**	*8,4%*	49	0
	583	*100%*	581	2

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

- contrôles préventifs "imposés" 566
- plaintes 16
- demandes d'informations ou d'avis 1

7.4.2. Conseils d'entreprise par date du dernier contrôle

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

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

Colonne 2010 : 214 entreprises ont été contrôlées la dernière fois en 2010
Colonne 2011 : 674 entreprises en 2011
Colonne 2012/1 : 481 entreprises ont été visitées entre le 1er janvier et le 30 juin 2012
Colonne total : cela concerne 1369 entreprises (41,4%) qui doivent encore être contrôlées avant juillet 2016.

Par région	Nombre CE	Année de la dernière visite 2010	2011	12/1	Total		Déjà visité depuis juillet 2012 Nou-veau	12/2	2013	2014	2015	Total – Rest.	
Bruxelles	509	6	65	57	128	25,1%	65	69	62	66	98	360	*149*
Flandre	1929	15	82	152	249	13,0%	221	189	366	439	400	1615	*314*
Wallonie	819	18	126	148	292	35,7%	93	115	105	71	110	494	*325*
	3257	39	273	357	669	20,5%	379	373	533	576	608	2469	*788*

Par taille	Nombre CE	Année de la dernière visite 2010	2011	12/1	Total		Déjà visité depuis juillet 2012 Nou-veau	12/2	2013	2014	2015	Total – Rest.	
- 100	353	4	30	41	75	21,2%	27	37	61	62	79	266	*87*
- 200	1281	15	106	129	250	19,5%	246	129	214	203	198	990	*291*
- 500	1031	8	90	121	219	21,2%	82	132	161	192	203	770	*261*
- 1000	357	6	27	45	78	21,8%	16	47	62	67	72	264	*93*
> 1000	235	6	20	21	47	20,0%	8	28	35	52	56	179	*56*
	3257	39	273	357	669	20,5%	379	373	533	576	608	2469	*788*

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

En 2015, 583 contrôles ont été effectués. Dans 17 dossiers, le contrôle s'est limité à un certain nombre de problèmes spécifiques relatifs aux compétences du conseil d'entreprise. Cela concerne entre autre :

- les plaintes portant sur des points bien déterminés ;
- les demandes d'information et d'avis (par exemple sur le contenu de l'information de base) ;
- l'assistance aux réunions du conseil d'entreprise ;
- problème sur le contenu du règlement d'ordre intérieur
- les informations données sur le fonctionnement et les compétences du conseil d'entreprise ;
- l'intervention en cas de désaccord sur le contenu du rapport du conseil d'entreprise ;

Dans ce chapitre, se trouvent les résultats du contrôle de 566 entreprises où le conseil d'entreprise effectue sa mission correctement.

7.5.1. L'information de base

Dans 536 entreprises, (soit **94,7%**) on a constaté que l'information de base répondait aux exigences de contenu et de forme de l'information.

CONTENU - l'information de base contenait tous les éléments prescrits par les articles 5 à 14 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

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

Evolution de 2011 à 2015

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2011	797	709	*89,0%*	**88**	*11,0%*	**17**	738	**42**	747	**33**
2012	758	606	*79,9%*	**152**	*20,1%*	**29**	638	**46**	644	**85**
2013	840	657	*78,2%*	**183**	*21,8%*	**49**	726	**65**	702	**89**
2014	606	528	*87,1%*	**78**	*12,9%*	**11**	570	**25**	548	**47**
2015	566	536	*94,7%*	**32**	*5,7%*	**9**	551	**6**	540	**17**

Dans 32 soit **5,3%** des 566 entreprises contrôlées, des lacunes dans l'information de base ont été constatées.

AUCUNE INFORMATION : dans 9 entreprises, aucune information de base n'avait encore été communiquée après les élections de 2012.

CONTENU : dans 6 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information de base.

Les infractions constatées principalement sont :

- information insuffisante sur les contrats importants et accords
- aucune information sur la position des concurrents
- ventilation des rémunérations du personnel de direction

CONDITIONS DE FORME : dans 17 entreprises, les conditions de forme précitées n'avaient pas été respectées. Cela concerne :

- discussion pendant les réunions habituelles
- documents qui n'ont pas été envoyés 15 jours avant la réunion
- information de base n'a pas été respectée 2 mois après les élections sociales.
- information de base n'a pas été respectée 2 mois après l'envoi des documents

7.5.2. L'information annuelle

Dans 488 entreprises contrôlées (soit **86,2%**), l'information annuelle a été correctement fournie. Ceci signifie que l'information satisfaisait aux exigences de contenu et de forme :

CONTENU - l'information annuelle contenait toutes les données prescrites par l'article 17.

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

Evolution de 2011 à 2015

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	non	oui	non
2011	851	712	*83,7%*	**139**	*16,3%*	**10**	766	**75**	779	**62**
2012	940	741	*78,8%*	**199**	*21,2%*	**20**	805	**115**	838	**82**
2013	759	585	*77,1%*	**174**	*22,9%*	**32**	641	**86**	646	**81**
2014	606	500	*82,5%*	**106**	*17,5%*	**8**	542	**56**	545	**53**
2014	566	488	*86,2%*	**78**	*13,8%*	**6**	528	**30**	518	**42**

Dans 78 (13,8%) des 566, des lacunes dans l'information annuelle ont été constatées.

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

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

Dans 30 entreprises, certains éléments ne figuraient pas dans l'information.
Le tableau suivant donne un aperçu des données de la nature des manquements constatés :

		COL. A	COLONNE B INFORMATION DE BASE			COL. C NIVEAU	COL. D	TOTAL
		Seulement Observatio Sur les comptes annuels	Un seul élément de l'info de base manque	Plusieurs éléments de l'info de base manquent	La mise à jour de l'info de base manque	Uniqueme Observati -ion au niveau info	Plusieurs observati-ions	Par infraction
30 entreprises selon la nature des observations		3	4	0	6	8	9	**30**
Comptes annuels	Bilan							
	Comptes de résultats	1					1	2
	Commentaires							
	Bilan social						2	2
	Rapport du conseil d'administration							
	Rapport du commissaire							
	Consolidation art. 17	2						2
Basis Info	Pas de mise à jour				6		1	7
	art.5							
	art.6		1					1
	art.7							
	art.8							
	art.9							
	art.10		3				1	4
	art.11							
	art.12							
	art.13							
	art.14 (organigramme)							
Niveau	Groupe [(a)]					1	3	4
	consolidation art. 21 [(b)]					7	1	8
	UTE [(c)]							
	Pas toutes les entreprises. [(d)]							

Niveaux

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

Explication du tableau

COLONNE A : Dans 4 entreprises, des observations ont été formulées quant au contenu des comptes annuels :

COLONNE B : dans 8 entreprises, les comptes annuels ont été transmis correctement mais certains éléments de l'information de base manquaient

COLONNE C : dans 8 entreprises, les comptes consolidés intégrés n'ont pas été communiqués ou manquait l'information sur des sociétés qui appartiennent néanmoins à l'unité technique d'exploitation.

COLONNE D : Dans 10 entreprises, plusieurs lacunes ont été constatées dans l'information annuelle.

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

CONDITIONS DE FORME :

Dans 42 entreprises, les modalités prescrites pour la communication et la discussion de l'information annuelle n'ont pas été respectées.

	Conditions de forme			
	En ordre		Pas en ordre	
Documents communiqués mais pas discutés	559	*99,8%*	1	*0,2%*
Documents transmis 15 jours avant la réunion	544	*97,1%*	16	*2,9%*
Discussion dans les 3 mois ou avant l'assemblée générale	551	*98,4%*	9	*1,6%*
Information annuelle discutée lors d'un CE spécial	545	*97,3%*	15	*2,7%*
Temps nécessaire consacré à la discussion	559	*99,8%*	1	*0,2%*

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

L'ONSS fournit annuellement à chaque employeur un aperçu des mesures en faveur de l'emploi, avec prière de communiquer celles-ci au conseil d'entreprise.
Dans 42 entreprises (soit 7,5%) ces documents n'ont pas été transmis au conseil d'entreprise.
Remarque : dans l'évaluation générale figurant au chapitre 8.9 il n'est pas tenu compte de ces constatations.

Document Trillium communiqué	518
Trillium NON communiqué	**42 (ou 7,5%)**

7.5.3. L'information périodique

Dans 501 entreprises, sur un total de 566 entreprises contrôlées, soit 88,5%, 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 2011 à 2015

	nombre de contrôles	en ordre		pas en ordre		pas d'info	contenu en ordre		conditions de forme	
							oui	Non	oui	non
2011	851	**758**	*89,1%*	**93**	*10,9%*	**50**	742	**59**	779	**22**
2012	940	**847**	*90,1%*	**93**	*9,9%*	**54**	823	**63**	849	**37**
2013	840	**631**	*75,1%*	**209**	*24,9%*	**127**	663	**50**	678	**35**
2014	606	**533**	*88,0%*	**73**	*12,0%*	**25**	548	**33**	563	**18**
2015	566	**501**	*88,5%*	**65**	*11,5%*	**12**	530	**24**	525	**29**

Dans 11,5% des entreprises contrôlées (65 dossiers) , des lacunes dans l'information périodique ont été constatées.

AUCUNE INFORMATION :

Dans **12 entreprises,** aucune information périodique n'avait été communiquée.

CONTENU :

Dans **530 entreprises** (ou 93,6%), une information périodique correcte a été communiquée au conseil d'entreprise. Dans **24 entreprises**, des remarques ont été formulées sur le contenu de cette information :
- dans 13 entreprises, l'information périodique a été discutée, mais les membres n'ont reçu aucun résumé écrit
- dans les entreprises restantes, plusieurs des sujets suivants n'ont pas été faits suffisamment :
  - l'information périodique ne contient aucune information financière (6 dossiers)
  - aucune équation avec le budget ou de la période d'équation précédente (2 dossiers)
  - informations insuffisantes sur l'activité économique (production, évolution des stocks, exécution des plants d'investissements (3 dossiers)
  - aucune information suffisante concernant l'emploi (2 entreprises)

CONDITIONS DE FORME :

29 **entreprises**, ont reçu un avertissement pour la non-observation des délais pour la communication ou la discussion de l'information périodique:
- dans une entreprise, l'information avait été communiquée mais pas discutée
- dans une entreprise, le temps pour la discussion a été insuffisant
- dans 20 entreprises, l'information périodique n'a pas été communiquée à temps avant la réunion aux membres du conseil d'entreprise
- dans 7 entreprises, l'information périodique a été donnée de manière sporadique ou pas assez structurée

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

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

	Nombre controles	Pas d'info		CE spécial		CE ordinaire	
Région bruxelloise	92	**2**	*2,2%*	**5**	*5,4%*	**85**	*92,4%*
Région Flamande	372	**9**	*2,4%*	**4**	*1,1%*	**359**	*96,5%*
Région Wallonne	102	**1**	*1,0%*	**1**	*1,0%*	**100**	*98,0%*
	566	**12**	*2,1%*	**10**	*1,8%*	**544**	*96,1%*

7.5.4. Confidentialité et information du personnel

Confidentialité

L'article 33 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 donne la possibilité au chef d'entreprise de qualifier de confidentiels certains renseignements dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise. Il a été fait usage de cette possibilité dans 76 des 566 entreprises contrôlées. Cela concernait seulement la confidentialité sur un ou quelques points, jamais pour l'information complète.

Dans **4 entreprises** où la confidentialité était invoquée comme une cause à la discussion. Il y a eu dans 3 des 4 cas sur les attentes futures et une situation concernant le calcul des coûts structurels.

Les points suivants où la confidentialité a été invoquée :
- Les attentes futures
- Les accords et contrats importants
- Information périodique
- Information occasionnelle

Information du personnel

Dans **4 entreprises**, l'inspection a constaté des problèmes portant sur la manière dont le personnel de l'entreprise est informé sur les discussions dans le conseil d'entreprise :
- le rapport du conseil d'entreprise comporte un gros arriéré ;
- la tenue du rapport doit encore prendre du temps
- le rapport du conseil d'entreprise a été placé sur intranet avec du retard.

7.5.5. Aperçu général

Dans 391 entreprises (69,1%), l'information économique et financière est tenue et communiquée selon l'Arrêté royal du 27 novembre 1973 :

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

Dans 175 entreprises (soit 30,9%), une ou plusieurs remarques sont formulées en application de l'AR de 1973. Cela concerne :

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

	nombre de contrôles	En ordre		Aucune information Annuelle, de base Ou périodique		Autres remarques	
CE existants	560	385	*68,8%*	27	*4,8%*	148	*26,4%*
1ère élection en 2012	6	6	*100%*	0	*0,0%*	0	*0,0%*
	566	391	*69,1%*	27	*4,8%*	148	*26,1%*

par région	nombre de contrôles	En ordre		Aucune info de base annuelle ou périodique		Autres remarques	
Région bruxelloise	92	56	*60,9%*	6	*6,5%*	30	*32,6%*
Région flamande	372	277	*74,5%*	13	*3,5%*	82	*22,0%*
Région wallonne	102	58	*56,9%*	8	*7,8%*	36	*35,3%*
	566	391	*69,1%*	27	*4,8%*	148	*26,1%*

par taille	nombre de contrôles	En ordre		Aucune info de base périodique ou annuelle		Autres remarques	
1 – 99	76	42	*55,3%*	5	*6,6%*	29	*38,2%*
100 – 199	182	121	*66,5%*	11	*6,0%*	50	*27,5%*
200 – 499	194	130	*67,0%*	8	*4,1%*	56	*28,9%*
500 – 999	64	56	*87,5%*	2	*3,1%*	6	*9,4%*
1000 et plus	50	42	*84,0%*	1	*2,0 %*	7	*14,0%*
	566	391	*69,1%*	27	*4,8%*	148	*26,1%*

Évolution des résultats des contrôles de 2011 à 2015

La colonne « dossiers avec remarques », mentionne les entreprises où l'information n'a pas été donnée, ou a été partiellement fournie.

	Nombre de controles	AR 1973 en ordre		Remarques	
2011	851	608	*71,4%*	**243**	*28,6%*
2012	940	616	*65,5%*	**324**	*34,5%*
2013	840	498	*59,3%*	**342**	*40,7%*
2014	606	437	*72,1%*	**169**	*27,9%*
2015	566	391	*69,1%*	**175**	*30,9%*

7.6. Mission du réviseur d'entreprise

Le tableau ci-dessous montre un aperçu des constatations effectuées dans les contrôles entre 2011 et 2015 concernant la désignation et la mission du réviseur d'entreprise.

Evolution de 2011 à 2015

	Nombre	Aucun réviseur	procéd	Pas	Certification		En ordre			
				Present	Non	Après CE	Oui		Non	
2011	765	3	18	15	19	2	723	94,*5 %*	**42**	*5,5 %*
2012	860	8	22	25	34	0	796	92,*6 %*	**64**	7,*4 %*
2013	797	17	58	75	82	5	670	*84,1 %*	**127**	*15,9 %*
2014	572	1	9	17	21	3	538	*94,1 %*	**34**	*5,4 %*
2015	513	1	4	7	6	3	492	95,9%	**21**	4,1%

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

Entreprises avec réviseur – procédure de nomination

Dans chaque entreprise où il y a un conseil d'entreprise, avec l'exception des subsides pédagogiques (53 en 2015), le réviseur d'entreprise doit être nommé.
Le réviseur est nommé sur présentation du conseil d'entreprise, statuant à la majorité des voix émises par ses membres et à la majorité des voix émises par les membres nommés par les travailleurs.

513 des entreprises contrôlées sont tenues de désigner un réviseur d'entreprises.
Dans 1 entreprise où il y a eu un accord du conseil d'entreprise aucun réviseur n'a été désigné.

Présence du réviseur

Dans la plupart des entreprises (98,6%), le réviseur était présent lors de la discussion de l'information annuelle. Il a été constaté en outre que dans 168 entreprises, le réviseur a également assisté à la réunion préparatoire durant laquelle il prépare, avec les représentants des travailleurs, la discussion annuelle.

Rapport de certification

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

Dans **6 entreprises**, le réviseur n'avait pas transmis de **rapport de certification écrit**.

Dans 411 entreprises, les membres du conseil d'entreprise ont reçu le rapport avant la réunion.

Dans 92 entreprises, le rapport a été remis aux membres au cours de la réunion et dans **3 entreprises,** les membres du conseil d'entreprise ont reçu le rapport après la réunion.

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

Dans 46 dossiers, des remarques ont été formulées sur le travail du conseil d'entreprise. Par dossier, plusieurs remarques ont été empêchées naturellement.
Ces remarques portaient sur les points suivants :

	Nombre de remarques
Tenue et rédaction des rapports	**14**
• Aucun rapport pour l'information de base	2
• Le rapport est trop court	1
• Discussion sur la tenue du rapport, on n'a pas mis les noms, les membres du conseil d'entreprises mentionnés dans le rapport	1
• Le rapport a été fait tard parce que le secrétariat a beaucoup de travail	6
• Il n'y a eu aucun rapport du conseil d'entreprise	1
• Les délais pour faire le rapport constatés dans le règlement d'ordre d'intérieur n'ont pas été observés	1
• L'information sociale n'est pas reprise dans le rapport	1
• Il n'y a pas de secrétaire du conseil d'entreprise	1
Signatures des rapports	**4**
• Le rapport n'a pas été signé par le président du conseil d'entreprise	1
• Le rapport n'est ni signé par le président ni par le secrétaire	3
Le cours des réunions	**23**
• Retard dans la convocation pour la réunion	2
• Moins de points à l'agenda, mais plus de points dans les questions	1
• Le président est souvent remplacé	1
• Le règlement concernant les points sont systématiquement reportés sur l'agenda	3
• Aucune réunion mensuelle	14
• Discussion sur la durée autorisée de la réunion	1
• La réunion du conseil d'entreprise est trop courte	1
Respect pour le conseil d'entreprise	**8**
• La réunion n'est pas assez préparée	1
• Les points sont discutés dans d'autres organes consultatifs tandis que la compétence appartient au conseil d'entreprise	1
• Le président n'a pas assez de temps les membres quittent la réunion prématurément et la date de la réunion est reportée fréquemment	1
• Peu de points des employeurs à l'agenda	2
• Les événements ont un impact important qui ne sont pas apportés à temps au conseil d'entreprise	1
• Des deux élus membres du conseil d'entreprise; il y a seulement un qui est effectif à la réunion	1

Entente mutuelle	**11**
• Problèmes avec un membre du conseil d'entreprise, attitude d'un membre	7
• Entente difficile entre le président et la secrétaire	1
• Friction entre les membres du conseil d'entreprise	1
• Beaucoup de points personnels ou problématiques concernant le règlement propre	2
Information au personnel	**10**
• Information tardive au personnel	4
• Les rapports ne sont pas tenus systématiquement à tous les endroits	4
• Le rapport est mis tardivement sur l'intranet	2
Autres problèmes	**22**
• Différence d'opinion sur les invitations des experts	1
• problème avec la signature du règlement d'ordre d'intérieur ou le règlement d'ordre intérieur manque	9
• problèmes de langue : on ne comprend pas tout, on doit travailler simultanément dans les deux langues	3
• un nouveau membre qui ne respecte pas les rendez-vous du conseil d'entreprise, qui n'exécute pas les décisions du conseil d'entreprise	2
• le secrétaire est en maladie longue durée	2
• les membres élus du conseil d'entreprise ne sont pas assez motivés	1
• le nombre de délégués est moins que le minimum légal	3
• les délégués membres du conseil d'entreprise ne sont pas responsables du département.	1
Conseil d'entreprise et comité	**1**
• confusion au sujet de l'existence d'un ouvrage	1

7.8. Plaintes

En 2015, l'organisation professionnelle a reçu 16 plaintes. Dans un dossier, il peut y avoir plusieurs plaintes. Le contenu de ces plaintes peut se résumer comme suit :

Plaintes relatives à l'information

Information de base

- Pas d'information de base après les élections
- Information de base sommaire

Information périodique

- information périodique incomplète ;
- information périodique non écrite

Information annuelle

- L'information annuelle consolidée n'est pas communiquée au CE

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

Fonctionnement du conseil d'entreprise

- discussion sur la présence des délégués
- mécontentement générale sur le fonctionnement du conseil d'entreprise
- information concernant deux bureaux qui ont été regroupés
- discussion sur la présence d'un adjoint
- le règlement d'ordre intérieur n'est pas approuvé
- discussion sur la durée de préparation de la réunion
- les points à l'agenda ne sont pas discutés

Rapport du conseil d'entreprise

- aucun accord sur l'approbation des rapports
- approbation tard des rapports
- désaccord sur la tenue du rapport, trop long, sur les mentions initiales
- discussion sur l'objectivité du rapport
- discussion sur le caractère confidentiel du rapport

Information au personnel

- les notes ne sont pas traduites de sorte qu'une explication est demandée de manière unanime

Application CCT 9

- aucune consultation préalable

Réviseur nommé

- Pas de suite de la procédure

Autres compétences du conseil d'entreprise (deux dossiers)

- Aucun suivi de la réglementation pour la mention concernant la mise à disposition du personnel (application de l'AR du 17 juillet 2013)

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

Ce chapitre a pour objet de donner un aperçu des constatations faites lors des 583 contrôles effectués (tous contrôles, y compris plaintes, assistance aux réunions et demandes d'intervention).

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

- les membres du conseil d'entreprise ont-ils reçu les informations prescrites dans les délais prévus (chapitre 7.5) ?
- le réviseur d'entreprise a-t-il été désigné selon la procédure prévue ; a-t-il transmis son rapport de certification dans les délais impartis et fourni suffisamment d'explications sur les informations (chapitre 7.6) ?
- les autres compétences du conseil d'entreprise ont-elles été respectées ?
- le conseil d'entreprise a-t-il fonctionné comme prescrit (réunions mensuelles, rapports, composition, existence d'un règlement d'ordre intérieur, …) ?

Evolution des constatations de 2011 à 2015

	Aucune remarque		Remarques(1)		Nombre de controles
2011	553	*62,3%*	**334**	*37,7%*	887
2012	571	*57,8%*	**417**	*42,2%*	988
2013	466	*52,3%*	**425**	*47,7%*	891
2014	425	*47,7%*	**211**	*52,3%*	636
2015	325	*55,7%*	**258**	*44,3%*	583

(1) ici mentionné de manière illustrée au point 8.5.5. dans la colonne "remarques" les entreprises avec manquement fondamental dans le fonctionnement du conseil d'entreprise

Résultats des contrôles effectués en 2015

	Observations						Résultats des contrôles				
	AR 1973		Réviseur		Plaintes et dossiers avec remarques		En ordre		Observations		controles
CE existants	175	*30,3%*	21	*3,6%*	62	*10,7%*	319	*55,3%*	**258**	*44,7%*	577
1ère élection en 2012	0	*0%*	0	*0%*	0	*0%*	6	*100%*	**0**	*0%*	6
	175	*30,0%*	21	*3,6%*	62	*10,6%*	325	*55,7%*	**258**	*44,3%*	583

Par région	Observations						Résultats des contrôles				
	AR 1973		Réviseur		Plaintes et dossiers avec remarques		En ordre		Observations		controles
Bruxelles	37	*38,1%*	3	*3,1%*	20	*20,6%*	37	*38,1%*	**60**	*61,9%*	97
Flandres	102	*27,1%*	15	*4,0%*	22	*5,8%*	238	*63,1%*	**139**	*36,9%*	377
Wallonie	36	*33,0%*	3	*2,8%*	20	*18,3%*	50	*45,9%*	**59**	*54,1%*	109
	175	*30,0%*	21	*3,6%*	62	*10,6%*	325	*55,7%*	**258**	*44,3%*	583

Par taille	Observations						Résultats des contrôles				
	AR 1973		Réviseur		Plaintes et dossiers avec remarques		En ordre		Observations		controles
1 – 99	32	*45,1%*	7	*9,9%*	7	*9,9%*	25	*35,2%*	**46**	*64,8%*	71
100 – 199	61	*26,3%*	6	*2,6%*	18	*7,8%*	147	*63,4%*	**85**	*36,6%*	232
200 – 499	66	*31,7%*	7	*3,4%*	22	*10,6%*	113	*54,3%*	**95**	*45,7%*	208
500 – 999	9	*13,2%*	1	*1,5%*	8	*11,8%*	50	*73,5%*	**18**	*26,5%*	68
1000 en >	7	*12,3%*	0	*0,0%*	7	*12,3%*	43	*75,4%*	**14**	*24,8%*	57
	175	*30,0%*	21	*3,6%*	62	*10,6%*	325	*55,7%*	**258**	*44,3%*	583

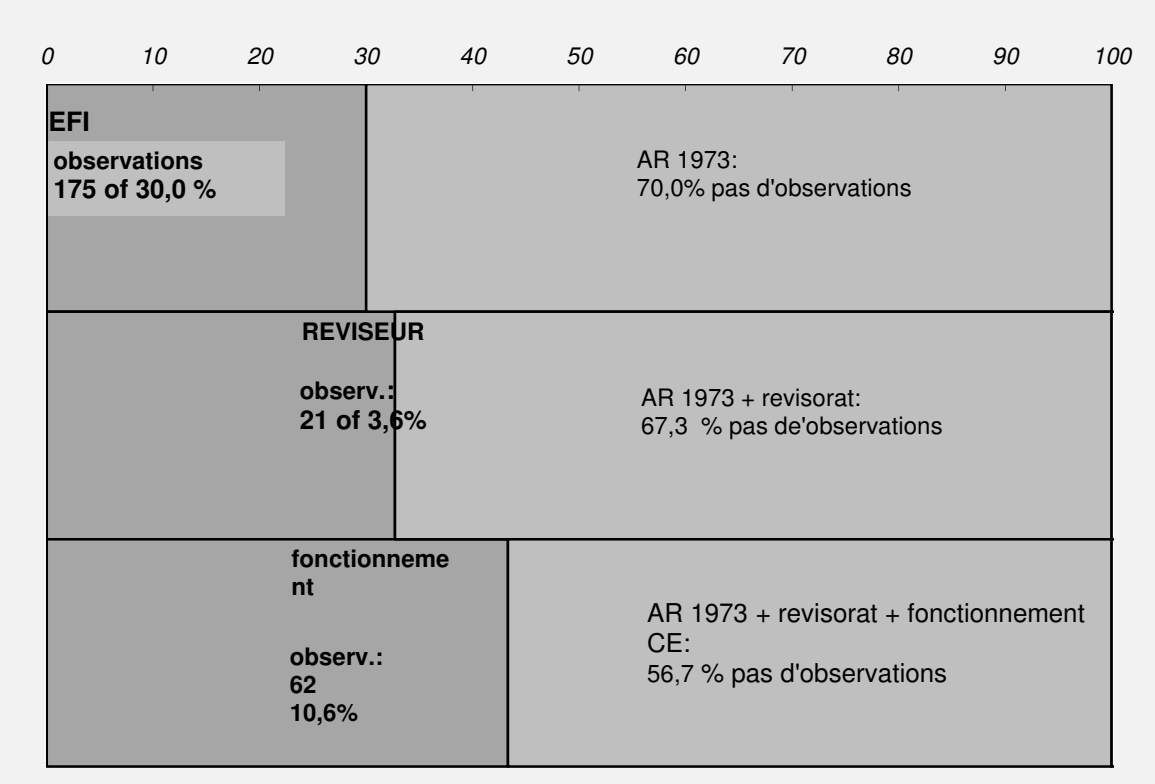
Application de l'AR du 27 novembre 1973 : les 175 entreprises qui ont eu des observations sur l'application de l'AR de 1973 peuvent être divisées comme suit :

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

Dans 325 soit 55,7% des entreprises contrôlées, aucune observation n'a pu être formulée sur l'application de l'AR du 27 novembre 1973, l'intervention du réviseur ou le fonctionnement du conseil d'entreprise.

Dans 258 entreprises (44,3%), une ou plusieurs observations ont été formulées :

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



7.10. Compétences complémentaires du CPPT

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

L'information de base doit être communiquée dans les deux mois suivant les élections sociales et doit comprendre les éléments suivant :
1. le statut de l'entreprise ;
2. la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché ;
3. la production et à la productivité ;
4. le programme et les perspectives générales d'avenir de l'entreprise.

L'information économique et financière à fournir aux membres du CPPT doit comporter les informations suivantes :
1. les comptes annuels (bilan, compte de résultats, rapport explicatif et bilan social) ;
2. le rapport du conseil d'administration.

En 2015, la cellule organisation professionnelle a effectué **134 contrôles**

Aucune EIF	Info de base Pas d'info annuelle		Info annuelle Pas d'info de base		Données des Info de base et info annuelle			
	Info de base pas suffisante	Info de base suffisante	Info annuelle pas suffisante	Info annuelle suffisante	Info de base insuffisante		Info de base suffisante	
					info annuelle pas suffisante	Info annuelle suffisante	Info annuelle insuffisante	Info annuelle suffisante
29	1	4	1	3	0	4	2	90

Résultats des contrôles en 2014: 269 controles

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

Nombre de conseils d'entreprise fin 2015

	Description NACE-BEL 2008		Tous CE		Effectif + 100		Effectif 50-100		Nouveaux CE	
Secteur 1	01	Culture et production animale, chasse	**17**	5	**13**	5	**4**	0	**0**	
	02	Sylviculture et exploitation forestière								
	03	Pêche et aquaculture								
	05	Extraction de houille et de lignite								
	06	Extraction d'hydrocarbures								
	07	Extraction de minerais métalliques								
	08	Autres industries extractives		12		8		4		
	09	Services de soutien aux industries extractives								
Secteur 2	10	Industries alimentaires	**212**	187	**165**	145	**25**	20	**22**	22
	11	Fabrication de boissons		21		17		4		
	12	Fabrication de produits à base de tabac		4		3		1		
Secteur 3	13	Fabrication de textiles	**68**	59	**50**	42	**16**	15	**2**	2
	14	Industrie de l'habillement		6		6		0		
	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)	**17**		**13**		**4**		**0**	
Secteur 5	17	Industrie du papier et du carton	**69**	42	**50**	31	**13**	9	**6**	2
	18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements		27		19		4		4
Secteur 6	19	Cokéfaction et raffinage	**148**	7	**127**	7	**14**		**7**	0
	20	Industrie chimique		113		96		12		5
	21	Industrie pharmaceutique		28		24		2		2
Secteur 7	22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	**73**		**50**		**22**		**1**	
Secteur 8	23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	**72**		**54**		**14**		**4**	
Secteur 9	24	Métallurgie	**50**		**42**		**6**		**2**	
Secteur 10	25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	**91**		**58**		**23**		**10**	
Secteur 11	26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	**123**	23	**96**	19	**22**	4	**5**	
	27	Fabrication d'équipements électriques		34		29		4		1
	28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.		66		48		14		4
Secteur 12	29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	**60**	51	**50**	43	**7**	5	**3**	3
	30	Fabrication d'autres matériels de transport		9		7		2		
Secteur 13	31	Fabrication de meubles	**58**	25	**41**	17	**12**	8	**5**	
	32	Autres industries manufacturières		12		7		3		2
	33	Réparation et installation de machines et d'équipements		21		17		1		3
Secteur 14	35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	**84**	16	**68**	14	**5**		**11**	2
	36	Captage, traitement et distribution d'eau								
	37	Collecte et traitement des eaux usées		2		2				
	38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération		11		10		1		
	39	Dépollution et autres services de gestion des déchets		1		1				
	41	Construction de bâtiments; promotion immobilière		3		2		1		
	42	Génie civil		7		6		0		1
	43	Travaux de construction spécialisés		44		33		3		8
Secteur 15	45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	**439**	52	**327**	32	**56**	11	**56**	9
	46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		238		172		41		25
	47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles		149		123		4		22

Secteur 16	49	Transports terrestres et transport par conduites	**205**	86	**145**	54	**20**	9	**43**	23
	50	Transports par eau		3		1		2		
	51	Transports aériens		6		6				
	52	Entreposage et services auxiliaires des transports		104		79		8		17
	53	Activités de poste et de courrier		6		5		1		
Secteur 17	55	Hébergement	**54**	34	**24**	12	**26**	21	**4**	1
	56	Restauration		20		12		5		3
Secteur 18	58	Édition	**103**	20	**54**	12	**33**	6	**16**	2
	59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale		5		3		2		
	60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision		4		3		1		
	61	Télécommunications		12		6		5		1
	62	Programmation, conseil et autres activités informatiques		54		25		16		13
	63	Services d'information		8		5		3		
Secteur 19	64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	**105**	52	**64**	33	**27**	13	**14**	6
	65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires		28		19		6		3
	66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance		25		12		8		5
Secteur 20	68	Activités immobilières	**247**	5	**115**	1	**69**	3	**63**	1
	69	Activités juridiques et comptables		9		3		2		4
	70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion		24		17		3		4
	71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques		42		15		18		9
	72	Recherche-développement scientifique		15		8		5		2
	73	Publicité et études de marché		8		2		4		2
	74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques		3				1		2
	75	Activités vétérinaires		4				3		1
	77	Activités de location et location-bail		13		2		9		2
	78	Activités liées à l'emploi		18		11		1		6
	79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes		6		6				
	80	Enquêtes et sécurité		5		1		1		3
	81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage		64		36		9		19
	82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises		31		13		10		8
Secteur 21	84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	**52**		**33**		**16**		**3**	
Secteur 22	85	Enseignement	**277**		**115**		**145**		**17**	
Secteur 23	86	Activités pour la santé humaine	**537**	180	**335**	155	**129**	17	**73**	8
	87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement		191		93		64		34
	88	Action sociale sans hébergement		166		87		48		31
Secteur 24	90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	**96**	9	**68**	1	**13**	4	**14**	4
	91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles		5		2		1		2
	92	Organisation de jeux de hasard et d'argent		8		4		4		
	93	Activités sportives, récréatives et de loisirs		6		4		1		1
	94	Activités des organisations associatives		46		40		2		4
	95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques		4		4				
	96	Autres services personnels		18		13		1		4
			3257		**2157**		**721**		**379**	

Nombre de contrôles effectués en 2015

par secteur	nombre de contrôles	*% du nombre total de CE*	CE existants	nombre de CE 31/12/2013
secteur 1	**1**	*5,6%*	1	18
secteur 2	**46**	*21,6%*	26	213
secteur 3	**18**	*25,4%*	16	71
secteur 4	**0**			19
secteur 5	**11**	*14,9%*	6	74
secteur 6	**33**	*21,4%*	28	154
secteur 7	**12**	*16,7%*	11	72
secteur 8	**16**	*21,6%*	13	74
secteur 9	**11**	*21,2%*	9	52
secteur 10	**21**	*21,6%*	14	97
secteur 11	**29**	*21,8%*	26	133
secteur 12	**14**	*20,3%*	9	69
secteur 13	**14**	*24,1%*	10	58
secteur 14	**22**	*25,3%*	13	87
secteur 15	**140**	*30,8%*	92	454
secteur 16	**86**	*40,8%*	47	211
secteur 17	**10**	*18,2%*	8	55
secteur 18	**28**	*27,7%*	13	101
secteur 19	**24**	*22,0%*	11	109
secteur 20	**103**	*41,7%*	48	247
secteur 21	**13**	*25,0%*	11	52
secteur 22	**48**	*17,3%*	35	278
secteur 23	**155**	*28,4%*	87	546
secteur 24	**36**	*37,9%*	21	95
	891	*26,7%*	555	3339

Résultats des contrôles 2015

par secteur	en ordre		observations		nombre de contrôles
secteur 1	**0**	*0 %*	**1**	*100 %*	1
secteur 2	**17**	*37,0%*	**29**	*63,0%*	46
secteur 3	**6**	*33,3%*	**12**	*66,7%*	18
secteur 4					0
secteur 5	**2**	*18,2%*	**9**	*81,8%*	11
secteur 6	**8**	*24,2%*	**25**	*75,8%*	33
secteur 7	**2**	*24,2%*	**10**	*83,3%*	12
secteur 8	**9**	*16,7%*	**7**	*43,8%*	16
secteur 9	**6**	*56,3%*	**5**	*45,5%*	11
secteur 10	**11**	*52,4%*	**10**	*47,6%*	21
secteur 11	**10**	*34,4%*	**19**	*65,5%*	29
secteur 12	**7**	*50,0%*	**7**	*50,0%*	14
secteur 13	**9**	*64,3%*	**5**	*35,7%*	14
secteur 14	**11**	*50,0%*	**11**	*50,0%*	22
secteur 15	**72**	*51,4%*	**68**	*48,6%*	140
secteur 16	**46**	*53,5%*	**40**	*46,5%*	86
secteur 17	**4**	*40,0%*	**6**	*60,0%*	10
secteur 18	**12**	*42,9%*	**16**	*57,1%*	28
secteur 19	**12**	*50,0%*	**12**	*50,0%*	24
secteur 20	**62**	*60,2%*	**41**	*39,8%*	103
secteur 21	**6**	*46,2%*	**7**	*53,8%*	13
secteur 22	**24**	*50,0%*	**24**	*50,0%*	48
secteur 23	**66**	*42,6%*	**89**	*57,4%*	155
secteur 24	**23**	*63,9%*	**13**	*36,1%*	36
	425	*47,7%*	**466**	*52,3%*	891

Contenu de l'information de base

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu en ordre		contenu pas en ordre	
secteur 1	1	**0**	*0 %*	1	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 2	45	**3**	*6,7%*	39	*86,7%*	**3**	*6,7%*
secteur 3	16	**0**	*0 %*	14	*87,5%*	**2**	*12,5%*
secteur 4	0						
secteur 5	9	**0**	*0 %*	8	*88,9%*	**1**	*11,1%*
secteur 6	31	**1**	*3,2%*	28	*90,3%*	**2**	*6,5%*
secteur 7	12	**0**	*0 %*	11	*91,7%*	**1**	*8,3%*
secteur 8	15	**0**	*0 %*	14	*93,3%*	**1**	*6,7%*
secteur 9	9	**0**	*0 %*	9	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 10	21	**1**	*4,8%*	16	*76,2%*	**4**	*19,0%*
secteur 11	27	**1**	*3,7%*	24	*88,9%*	**2**	*7,4%*
secteur 12	13	**1**	*7,7%*	11	*84,6%*	**1**	*7,7%*
secteur 13	13	**0**	*0 %*	13	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 14	20	**2**	*10,0%*	14	*70,0%*	**4**	*20,0%*
secteur 15	136	**6**	*4,4%*	120	*88,2%*	**10**	*7,4%*
secteur 16	79	**9**	*11,4%*	66	*83,5%*	**4**	*5,1%*
secteur 17	7	**1**	*14,3%*	6	*85,7%*	**0**	*0 %*
secteur 18	27	**1**	*3,7%*	24	*88,9%*	**2**	*7,4%*
secteur 19	23	**2**	*8,7%*	20	*87,0%*	**1**	*4,3%*
secteur 20	95	**7**	*7,4%*	79	*83,2%*	**9**	*9,5%*
secteur 21	13	**0**	*0 %*	12	*92,3%*	**1**	*7,7%*
secteur 22	44	**5**	*11,4%*	36	*81,8%*	**3**	*6,8%*
secteur 23	150	**8**	*5,3%*	131	*87,3%*	**11**	*7,3%*
secteur 24	34	**1**	*2,9%*	30	*88,2%*	**3**	*8,8%*
	840	**49**	*5,8%*	726	*86,4%*	**65**	*7,7%*

Conditions de forme de l'information de base

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme en ordre		conditions de forme pas en ordre	
secteur 1	1	**0**	*0 %*	1	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 2	45	**3**	*6,7%*	34	*75,6%*	**8**	*17,8%*
secteur 3	16	**0**	*0 %*	16	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 4	0						
secteur 5	9	**0**	*0 %*	9	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 6	31	**1**	*3,2%*	29	*93,5%*	**1**	*3,2%*
secteur 7	12	**0**	*0 %*	11	*91,7%*	**1**	*8,3%*
secteur 8	15	**0**	*0 %*	15	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 9	9	**0**	*0 %*	9	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 10	21	**1**	*4,8%*	19	*90,5%*	**1**	*4,8%*
secteur 11	27	**1**	*3,7%*	23	*85,2%*	**3**	*11,1%*
secteur 12	13	**1**	*7,7%*	9	*69,2%*	**3**	*23,1%*
secteur 13	13	**0**	*0 %*	12	*92,3%*	**1**	*7,7%*
secteur 14	20	**2**	*10,0%*	17	*85,0%*	**1**	*5,0%*
secteur 15	136	**6**	*4,4%*	114	*83,8%*	**16**	*11,8%*
secteur 16	79	**9**	*11,4%*	66	*83,5%*	**4**	*5,1%*
secteur 17	7	**1**	*14,3%*	6	*85,7%*	**0**	*0 %*
secteur 18	27	**1**	*3,7%*	20	*74,1%*	**6**	*22,2%*
secteur 19	23	**2**	*8,7%*	18	*78,3%*	**3**	*13,0%*
secteur 20	95	**7**	*7,4%*	74	*77,9%*	**14**	*14,7%*
secteur 21	13	**0**	*0 %*	12	*92,3%*	**1**	*7,7%*
secteur 22	44	**5**	*11,4%*	24	*54,5%*	**15**	*34,1%*
secteur 23	150	**8**	*5,3%*	135	*90,0%*	**7**	*4,7%*
secteur 24	34	**1**	*2,9%*	29	*85,3%*	**4**	*11,8%*
	840	**49**	*5,8%*	702	*83,6%*	**89**	*10,6%*

Contenu de l'information annuelle

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

Conditions de forme de l'information annuelle

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme en ordre		conditions de forme pas en ordre	
secteur 1							
secteur 2	53	**0**	*0 %*	51	*96,2%*	**2**	*3,8%*
secteur 3	12	**0**	*0 %*	10	*83,3 %*	**2**	*16,7%*
secteur 4	1	**0**	*0 %*	1	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 5	12	**0**	*0 %*	12	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 6	35	**0**	*0 %*	34	*97,1%*	**1**	*2,9%*
secteur 7	22	**0**	*0 %*	20	*90,9%*	**2**	*9,1%*
secteur 8	17	**0**	*0 %*	16	*94,1%*	**1**	*5,9%*
secteur 9	7	**0**	*0 %*	6	*85,7%*	**1**	*14,3%*
secteur 10	24	**1**	*4,2%*	20	*83,3%*	**3**	*12,5%*
secteur 11	26	**0**	*0 %*	26	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 12	11	**0**	*0 %*	10	*90,9%*	**1**	*9,1%*
secteur 13	13	**0**	*0 %*	11	*84,6%*	**2**	*15,4%*
secteur 14	13	**0**	*0 %*	12	*92,3%*	**1**	*7,7%*
secteur 15	94	**1**	*1,1%*	82	*87,2%*	**11**	*11,7%*
secteur 16	39	**0**	*0 %*	34	*87,2%*	**5**	*12,8%*
secteur 17	8	**0**	*0 %*	7	*87,5%*	**1**	*12,5%*
secteur 18	20	**0**	*0 %*	18	*90,0%*	**2**	*10,0%*
secteur 19	15	**0**	*0 %*	14	*93,3%*	**1**	*6,7%*
secteur 20	45	**3**	*6,7%*	37	*82,2%*	**5**	*11,1%*
secteur 21	9	**0**	*0 %*	9	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 22	40	**2**	*5,0%*	33	*82,5%*	**5**	*12,5%*
secteur 23	74	**0**	*0 %*	68	*91,9%*	**6**	*8,1%*
secteur 24	16	**1**	*6,3%*	14	*87,5%*	**1**	*6,3%*
	606	**8**	*1,3%*	545	*89,9%*	**53**	*8,7%*

Contenu de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		contenu en ordre		contenu pas en ordre	
secteur 1	1	**0**	*0 %*	1	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 2	45	**6**	*13,3%*	37	*82,2%*	**2**	*4,4%*
secteur 3	16	**0**	*0 %*	16	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 4	0						
secteur 5	9	**1**	*11,1%*	8	*88,9%*	**0**	*0 %*
secteur 6	31	**2**	*6,5%*	29	*93,5%*	**0**	*0 %*
secteur 7	12	**0**	*0 %*	12	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 8	15	**1**	*6,7%*	13	*86,7%*	**1**	*6,7%*
secteur 9	9	**0**	*0 %*	9	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 10	21	**3**	*14,3%*	14	*66,7%*	**4**	*19,0%*
secteur 11	27	**0**	*0 %*	24	*88,9%*	**3**	*11,1%*
secteur 12	13	**2**	*15,4%*	10	*76,9%*	**1**	*7,7%*
secteur 13	13	**2**	*15,4%*	11	*84,6%*	**0**	*0 %*
secteur 14	20	**5**	*25,0%*	15	*75,0%*	**0**	*0 %*
secteur 15	136	**20**	*14,7%*	108	*79,4%*	**8**	*5,9%*
secteur 16	79	**14**	*17,7%*	60	*75,9%*	**5**	*6,3%*
secteur 17	7	**0**	*0 %*	7	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 18	27	**6**	*22,2%*	19	*70,4%*	**2**	*7,4%*
secteur 19	23	**4**	*17,4%*	17	*73,9%*	**2**	*8,7%*
secteur 20	95	**26**	*27,4%*	62	*65,3%*	**7**	*7,4%*
secteur 21	13	**0**	*0 %*	12	*92,3%*	**1**	*7,7%*
secteur 22	44	**6**	*13,6%*	37	*84,1%*	**1**	*2,3%*
secteur 23	150	**22**	*14,7%*	118	*78,7%*	**10**	*6,7%*
secteur 24	34	**7**	*20,6%*	24	*70,6%*	**3**	*8,8%*
	840	**127**	*15,1%*	663	*78,9%*	**50**	*6,0%*

Conditions de forme de l'information périodique

par secteur	nombre de contrôles	pas d'info		conditions de forme en ordre		conditions de forme pas en ordre	
secteur 1		**0**	*0 %*	1	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 2	53	**6**	*13,3%*	38	*84,4%*	**1**	*2,2%*
secteur 3	12	**0**	*0 %*	16	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 4	1						
secteur 5	12	**1**	*11,1%*	8	*88,9%*	**0**	*0 %*
secteur 6	35	**2**	*6,5%*	28	*90,3%*	**1**	*3,2%*
secteur 7	22	**0**	*0 %*	12	*100 %*	**0**	*0 %*
secteur 8	17	**1**	*6,7%*	14	*93,3%*	**0**	*0 %*
secteur 9	7	**0**	*0 %*	8	*88,9%*	**1**	*11,1%*
secteur 10	24	**3**	*14,3%*	17	*81,0%*	**1**	*4,8%*
secteur 11	26	**0**	*0 %*	24	*88,9%*	**3**	*11,1%*
secteur 12	11	**2**	*15,4%*	10	*76,9%*	**1**	*7,7%*
secteur 13	13	**2**	*15,4%*	9	*69,2%*	**2**	*15,4%*
secteur 14	13	**5**	*25,0%*	15	*75,0%*	**0**	*0 %*
secteur 15	94	**20**	*14,7%*	108	*79,4%*	**8**	*5,9%*
secteur 16	39	**14**	*17,7%*	62	*78,5%*	**3**	*3,8%*
secteur 17	8	**0**	*0 %*	6	*85,7%*	**1**	*14,3%*
secteur 18	20	**6**	*22,2%*	19	*70,4%*	**2**	*7,4%*
secteur 19	15	**4**	*17,4%*	19	*82,6%*	**0**	*0 %*
secteur 20	45	**26**	*27,4%*	66	*69,5%*	**3**	*3,2%*
secteur 21	9	**0**	*0 %*	12	*92,3%*	**1**	*7,7%*
secteur 22	40	**6**	*13,6%*	38	*86,4%*	**0**	*0 %*
secteur 23	74	**22**	*14,7%*	122	*81,3%*	**6**	*4,0%*
secteur 24	16	**7**	*20,6%*	26	*76,5%*	**1**	*2,9%*
	606	**127**	*15,1%*	678	*80,7%*	**35**	*4,2%*

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	1	0	**0**	1	1	**0**
secteur 2	45	0	**1**	44	41	**3**
secteur 3	16	0	**0**	16	16	**0**
secteur 4	0					**0**
secteur 5	9	0	**0**	9	9	**0**
secteur 6	31	0	**0**	31	31	**0**
secteur 7	12	0	**0**	12	12	**0**
secteur 8	15	0	**0**	15	13	**2**
secteur 9	9	0	**0**	9	9	**0**
secteur 10	21	0	**0**	21	18	**3**
secteur 11	27	0	**1**	26	25	**1**
secteur 12	13	0	**0**	13	12	**1**
secteur 13	13	0	**0**	13	13	**0**
secteur 14	20	0	**0**	20	19	**1**
secteur 15	136	0	**4**	132	122	**10**
secteur 16	79	0	**1**	78	70	**8**
secteur 17	7	0	**0**	7	7	**0**
secteur 18	27	0	**0**	27	23	**4**
secteur 19	23	0	**0**	23	20	**3**
secteur 20	95	0	**4**	91	78	**13**
secteur 21	13	0	**0**	13	13	**0**
secteur 22	44	43	**0**	1	1	**0**
secteur 23	150	0	**3**	147	141	**6**
secteur 24	34	0	**3**	31	28	**3**
	840	43	**17**	780	722	**58**

Réviseur - présence

par secteur	entreprise avec réviseur	présent à la réunion préparatoire		présent au CE	
		oui	non	oui	non
secteur 1	1	1	0	1	**0**
secteur 2	44	14	30	36	**8**
secteur 3	16	8	8	16	**0**
secteur 4	0				
secteur 5	9	4	5	9	**0**
secteur 6	31	12	19	30	**1**
secteur 7	12	8	4	12	**0**
secteur 8	15	2	13	13	**2**
secteur 9	9	1	8	8	**1**
secteur 10	21	7	14	20	**1**
secteur 11	26	8	18	23	**3**
secteur 12	13	8	5	10	**3**
secteur 13	13	6	7	13	**0**
secteur 14	20	5	15	16	**4**
secteur 15	132	30	102	117	**15**
secteur 16	78	20	58	64	**14**
secteur 17	7	2	5	6	**1**
secteur 18	27	3	24	25	**2**
secteur 19	23	5	18	20	**3**
secteur 20	91	20	71	81	**10**
secteur 21	13	2	11	13	**0**
secteur 22	1	0	1	1	**0**
secteur 23	147	45	102	142	**5**
secteur 24	31	8	23	29	**2**
	780	219	561	705	**75**

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	1	0	1	0	0
secteur 2	44	6	33	5	0
secteur 3	16	0	14	1	1
secteur 4	0				
secteur 5	9	0	7	2	0
secteur 6	31	1	27	3	0
secteur 7	12	0	10	2	0
secteur 8	15	2	10	3	0
secteur 9	9	1	8	0	0
secteur 10	21	1	16	4	0
secteur 11	26	2	20	4	0
secteur 12	13	1	9	3	0
secteur 13	13	0	12	1	0
secteur 14	20	3	13	4	0
secteur 15	132	12	88	31	1
secteur 16	78	16	51	11	0
secteur 17	7	2	5	0	0
secteur 18	27	2	19	5	1
secteur 19	23	3	19	1	0
secteur 20	91	16	53	20	2
secteur 21	13	0	10	3	0
secteur 22	1	0	0	1	0
secteur 23	147	11	93	43	0
secteur 24	31	3	20	8	0
	780	82	538	155	5

Chapitre 8 : Contrôle des entreprises étrangères (COVRON)

Ce chapitre reprend les données des dossiers concernés pendant la période de 2015 et donne un aperçu du travail du réseau en Flandres et en Wallonie.

Discussion des activités

Les activités du réseau en 2015 sont restées en grande partie inchangées par rapport aux années précédentes et comprennent :

Dossiers relatifs au contrôle des entreprises étrangères

Cette cellule poursuit comme objectif la lutte contre la concurrence déloyale exercée par les entreprises étrangères et l'occupation des travailleurs étrangers à des prix qui constituent un dumping social.
La tâche de la cellule est donc de mieux structurer le contrôle des entreprises étrangères plus particulièrement en effectuant un nombre suffisant de contrôles dans les entreprises étrangères prestataires de service, et en cherchant à augmenter la pertinence et l'efficacité de ces contrôles.
Il incombe à la cellule de transmettre aux contrôleurs des directions générales son *knowhow* en matière de contrôle des entreprises étrangères, et de les faire bénéficier de son expertise en leur fournissant assistance en ce domaine.

La coordination des dossiers transrégionaux

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

8.1. COVRON

8.1.1. Objectif de la cellule

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

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

Le réseau poursuit en conséquence sa tâche d'organiser de façon correcte les contrôles des entreprises étrangères, et de veiller à une exécution efficace de ceux-ci.
L'expertise acquise par le réseau bénéficie aux contrôleurs des directions générales, dont le rôle peut être accru par :

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

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

8.1.2.1. Personnel

En 2015, il n'y a pas eu de nouvel inspecteur réseau
Fin 2015, 5 inspecteurs réseau et 18 contrôleurs sociaux travaillent pour les 5 provinces en Flandres.

Il y a pour le moment 3 inspecteurs sociaux et 9 contrôleurs pour les 3 provinces en Wallonie.

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

8.1.2.2. Manuel

Le manuel portant sur la méthodique du contrôle, déjà actualisé en octobre 2008, a fait l'objet d'une nouvelle mise à jour en mai 2010 suite à l'entrée en vigueur du règlement européen 883/2004.
La dernière mise à jour date de septembre 2015.
Ceci vaut aussi pour la traduction française, destinée au réseau Wallonie et aux directions francophones.

8.1.2.3. Formation

Dans le cadre de l'appui procuré aux directions pour les contrôles des entreprises étrangères exerçant des activités en Belgique, un cours a été inclus dans la formation permanente, qui expose la méthodique de contrôle à suivre pour réaliser les objectifs assignés aux directions.
Ainsi, les nouveaux inspecteurs des directions reçoivent une formation sur le contrôle des entreprises étrangères.

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

8.1.3.1. Rémunérations

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

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

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

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

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

Beaucoup d'employeurs étrangers payent une indemnité journalière (« per diem »), qui peut atteindre (100 € par jour-calendrier) et est exempte d'impôts et de cotisations sociales dans le pays d'origine.

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

Certains employeurs essaient néanmoins très souvent d'assimiler ces indemnités à des rémunérations. Toutefois, se référant aux informations des services d'inspection des nouveaux états membres UE, le réseau n'accepte plus ce point de vue, de sorte que les contrôleurs réseau demandent la régularisation des rémunérations.
Les montants régularisés constituent un élément de rémunération en matière de respect des conventions collectives de travail.

Législation	Suites	Avertissement	Régularisation	PV	Total
Conventions collectives de travail	Constatations travailleurs **Montant**	12 37	236 3.067 **5.579.571€**	102 1.541 **4.645.855€**	350 4.645 **10.225.426€**

8.1.3.2. Délocalisation

On constate que des entrepreneurs belges mettent sur pied des constructions consistant à réduire leur propre personnel en Belgique et à créer une autre entreprise dans un des nouveaux Etats membres de l'UE.

Ce phénomène se manifeste surtout dans le secteur du transport international de marchandises, mais on le retrouve aussi dans d'autres secteurs : entreprises d'installations électriques, de constructions métalliques etc. La filiale étrangère engage des travailleurs qui sont ensuite détachés en Belgique, afin d'y travailler en soi-disant sous-traitance pour la maison mère belge.

Il importe d'examiner dans de tels cas si l'entreprise « délocalisée » exerce effectivement des activités *significatives* dans l'Etat où elle a été constituée. En effet on ne peut parler de détachement correct quand il ne s'agit que d'entreprises boîtes postales.

De tels montages paraissent à première vue intéressants du fait que les travailleurs détachés reçoivent le plus souvent un salaire inférieur à celui des collègues belges avec lesquels ils travaillent.

En vertu de la directive européenne 96/71, le travailleur détaché ne bénéficie en effet que des droits résultant des dispositions qui constituent le noyau dur minimum obligatoire (entre autres les CCT rendues obligatoires), ce qui a pour effet qu'un travailleur local peut recevoir un salaire plus élevé ou bénéficier de meilleures conditions de travail sur base d'une CCT d'entreprise.

Cette manière de procéder réduit les coûts, mais il faut prendre aussi en compte d'autres frais spécifiques liés à l'occupation transfrontalière, tels les frais de voyage et de séjour, de sorte que si on respecte correctement les conditions de travail et de rémunération belges, l'avantage se révèle finalement minime.

8.1.3.3. Infractions à la durée du travail

L'atout majeur de l'offre massive de travailleurs détachés est leur « flexibilité au travail ». Celle-ci se caractérise par des prestations hebdomadaires de 6 à même parfois 7 jours par semaine (souvent 60 heures par semaine), des prestations de nuit et les jours fériés en Belgique. Les heures supplémentaires sont très rarement payées avec le supplément légal.

Les dispositions nationales qui déterminent les temps de travail maximums et les temps de repos minimums appartiennent au noyau dur de la directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996. Il en résulte que le travailleur détaché a droit aux repos compensatoires et au supplément pour les heures supplémentaires prestées.

Des régularisations sont régulièrement effectuées dans cette matière.

Respect de la loi du travail en 2015

Législation		Avertissements	Régularisations	PV	TOTAL
Loi sur le travail	constatations travailleurs montant	8 34	16 693 **355.337€**	9 126 **15.570€**	**33** **743** **370.907€**

8.1.3.4. Problématique des commissions paritaires

Il est régulièrement constaté lors des contrôles que les entreprises étrangères ressortissent dans le pays où elles sont établies, à une commission paritaire autre que celle compétente en Belgique pour la même activité. Ainsi des entreprises néerlandaises ou allemandes peuvent relever du secteur du métal dans leur pays, mais relever du secteur de la construction pour la même activité en Belgique.
Cette situation est à la source de nombreuses discussions pour ce qui concerne les régularisations de salaire ou l'affiliation au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction. Le réseau détermine les barèmes salariaux applicables en fonction de la part d'activités exercées par les travailleurs détachés sur le sol belge.

8.1.3.5. Faux indépendants

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

En matière de sécurité sociale, la qualification d'indépendant ou de travailleur salarié s'effectue par rapport au droit de l'état membre d'où est issu l'intéressé. Au niveau du droit du travail, la qualification de la relation de travail – indépendant ou salarié – s'effectue en fonction des dispositions légales du pays de travail, en l'espèce la Belgique.
Ceci signifie qu'un prestataire de services peut être à la fois travailleur salarié dans le pays où il exécute ses prestations, et indépendant dans son pays d'origine.

On constate lors des contrôles la présence de plus en plus fréquente de travailleurs détachés qui effectuent leurs tâches sous statut « d'indépendant ».
Une convention est établie simulant une collaboration avec un « indépendant », alors que dans les faits les travaux s'effectuent dans le cadre d'un lien de subordination. Il s'agit donc essentiellement de « faux indépendants ». Le but poursuivi est d'essayer d'échapper à tout contrôle en matière de droit du travail.

Le plus souvent l'intéressé lui-même ignore qu'il travaille sous le statut d'indépendant. Il a signé les yeux fermés un certain nombre de documents d'affiliation à une caisse d'assurances pour indépendants, dans une langue que dans la grande majorité des cas il ne comprend pas.
L'existence du lien de subordination est incompatible avec une convention conclue sur base de prestations en tant qu'indépendant, et exclut toute qualification de collaboration sous ce statut.

8.1.3.6. Fraude dans les documents

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

La filière des travailleurs brésiliens illégaux présentés comme « portugais » est déjà connue, mais ce n'est pas la seule. Lors de contrôles sur chantier on trouve également des travailleurs européens provenant d'Etats non encore membre de l'UE, occupés en Belgique avec de faux documents.

8.1.3.7. Fraude au détachement

La réglementation relative au détachement poursuit un double objectif :

- garantir au travailleur détaché de continuer à bénéficier du régime de sécurité sociale de son pays d'origine afin d'éviter que des cotisations de sécurité sociale ne soient payées deux fois : règlement n° 883/04 ou accords bilatéraux ;

- assurer la protection du travailleur : directive 96/71/CE.

Le détachement ne répond pas toujours aux conditions du règlement européen 883/2004 et de la directive 96/71/CE, entre autres parce que le travailleur détaché n'est pas occupé « habituellement » dans son pays d'origine, et qu'il n'a plus de lien organique avec son employeur.
Les organismes de sécurité sociale peuvent avoir une sérieuse présomption que les cotisations de sécurité sociale sont éludées, mais ont peu de moyens pour contrôler cette fraude dans le pays d'origine et d'y mettre fin. En effet, l'occupation a lieu en dehors des limites du pays d'origine, de sorte que ces institutions n'ont pas de pouvoir de contrôle.
Les autorités belges se trouvent plus ou moins démunies face aux détachements qui sont du point de vue sécurité sociale, contraires à la directive européenne. Un détachement irrégulier ne peut être annulé que par l'institution étrangère qui a permis le détachement (voir arrêt HERBOSCH-KIERE NV. – Cour européenne de Justice, 26/1/2006).
La Cour de justice européenne explicite dans cet arrêt la portée du certificat E101 (depuis le changement A1), notamment par ce qui suit :

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

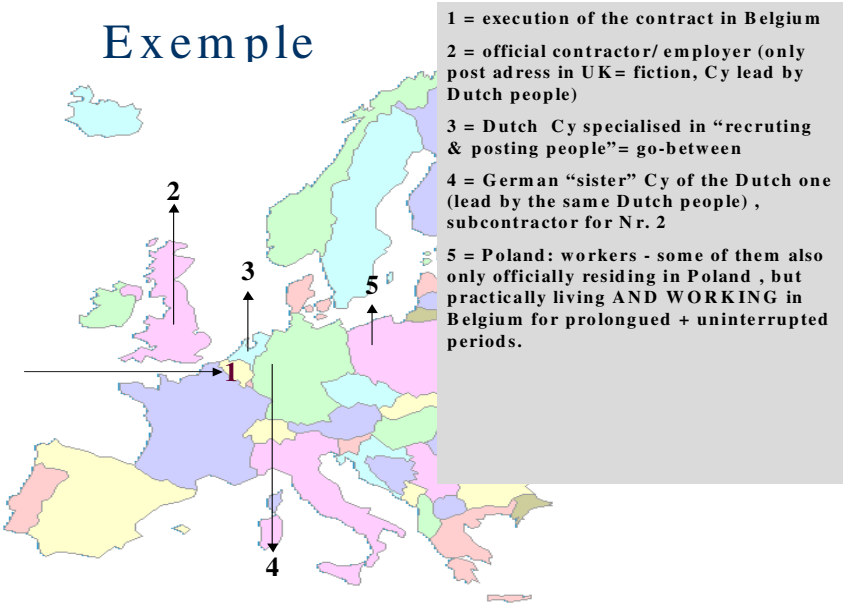
Par conséquent, une juridiction de l'État membre d'accueil desdits travailleurs n'est pas habilitée à vérifier la validité d'un certificat E 101 en ce qui concerne l'attestation des éléments sur la base desquels un tel certificat a été délivré, notamment l'existence d'un lien organique, au sens de l'article 14, paragraphe 1, sous a), du règlement n° 1408/71, dans sa version modifiée et mise à jour par le règlement n° 2001/83, tel que modifié par le règlement n° 2195/91, lu en combinaison avec le point 1 de la décision n° 128 de la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants, du 17 octobre 1985, concernant l'application des articles 14 paragraphe 1 sous a) et 14 ter paragraphe 1 du règlement n° 1408/71, entre l'entreprise établie dans un État membre et les travailleurs qu'elle a détachés sur le territoire d'un autre État membre ».

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

La fraude au détachement peut se décliner sous <u>trois formes</u> de fraude sociale :

a) <u>La fraude aux cotisations</u>
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) <u>Les montages</u>
Il s'agit de fraude au détachement via des entreprises et filiales d'entreprises qui sont établies dans différents pays européens. Cette fraude va de pair avec la fraude en matière de déclaration des prestations.



Exemple

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

c) Le détachement fictif – fraude aux allocations

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

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

Ces entreprises contreviennent également à la directive sur le détachement.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette jurisprudence détermine clairement les limites dans lesquelles interpréter l'article 31 (après la modification législative de 2000), et démontre qu'il reste possible de faire usage des dispositions interdisant la mise à disposition pour combattre les employeurs véreux.
La modification législative du 12 août 2000 peut donc être considérée comme destinée à apporter plus de sécurité juridique. En effet, il ne suffit plus d'invoquer un fait de détail comme preuve d'un transfert d'une part quelconque de l'autorité. Il s'agit à présent d'apprécier la situation concrète dans un cadre plus large.

En 2015, 15 pro-justitia ont été dressés pour la mise à disposition des travailleurs à des tiers dans lesquels 133 travailleurs étaient concernés.

DETACHEMENT INTERNATIONAL

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

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

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

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

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

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

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

8.1.3.9. Intermédiaires (« go betweens ») pour des entreprises d'autres Etats membres

Il arrive souvent que des entreprises ou des personnes, parfois des bureaux comptables, fassent office d'intermédiaire pour des entreprises étrangères qui travaillent à bon marché. Il s'agit toutefois le plus souvent de montages obscurs. Ce sont en fait des intermédiaires qui rassemblent les offres et les demandes et perçoivent pour cela un pourcentage du montant de l'entreprise.

8.1.3.10. Secteurs concernés

De plus en plus de secteurs sont concernés par le phénomène du détachement. Outre le secteur de la construction et des fabrications métalliques, on trouve également des travailleurs détachés dans l'horeca, l'agriculture et l'horticulture, le nettoyage, la transformation des viandes, la batellerie, l'organisation d'évènements, le transport international de marchandises, le travail intérimaire, etc.

8.1.3.11. Collaboration des employeurs étrangers

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

8.1.3.12. Le contrôle

La Direction du Contrôle des lois sociales a pour objectif de régulariser les salaires et les indemnités.
Il n'est cependant pas toujours aisé d'obtenir des régularisations par les entreprises étrangères, du fait que l'exécution des contrôles est fortement compliquée en raison de différents problèmes.

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

Ceci fait qu'il n'est jamais simple d'effectuer des constatations utiles ou de mener l'enquête dans de bonnes conditions.
La collaboration internationale avec les services d'inspection étrangers ne s'est pas toujours effectuée aussi facilement avec tous les pays concernés, bien qu'on constate une amélioration manifeste depuis la mise en place du système IMI (voir chapitre consacré à l'IMI).

8.1.3.13. Sanctions

La fraude sociale transfrontalière est clairement une forme de fraude sociale pour laquelle les modes de sanction classiques sont peu efficaces.
Les poursuites pénales devant les tribunaux, ou l'exécution forcée des amendes administratives, s'avèrent très problématiques.

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

SANCTIONS ou mesures ALTERNATIVES

- Déclaration de chantier : Contrôle des déclarations de chantier à l'ONSS (via le site portail de l'ONSS). Il est prévu une amende de 5 % du montant des travaux.

- Mise à disposition : Application de l'art. 31 de la loi du 24/7/1987, de sorte que les rémunérations, sursalaires et indemnités puissent être répercutées sur l'utilisateur belge.

- Document A1 : Si ce document manque ou est falsifié, l'ONSS en est informé.

- Constatations (prestations et rémunérations) et régularisations obtenues : Ces données sont transmises aux services d'inspection et de sécurité sociale du pays d'origine. La régularisation peut dans ce cas n'être que fictive, mais si une preuve d'un paiement peut être jointe, les services de sécurité sociale et du fisc peuvent calculer le montant des cotisations, ce qui signifie un redressement partiel de la situation.

- Précompte professionnel : Il est vérifié si les travailleurs étrangers n'ont pas travaillé plus de 183 jours calendrier sur le territoire belge. Si le résultat est affirmatif, ces travailleurs sont fiscalement imposables en Belgique, et l'employeur étranger doit retenir le précompte professionnel sur la rémunération et le verser à l'administration fiscale.
  Les constatations portant sur cette matière sont transmises au SPF Finances pour la suite de l'enquête.

- Occupation de travailleurs illégaux : Si des travailleurs étrangers illégaux sont occupés, l'Office des Etrangers en est informé, de manière à ce que les frais de rapatriement éventuels puissent être réclamés à l'employeur/utilisateur.

- Responsabilité du donneur d'ordre : voir 3.6.

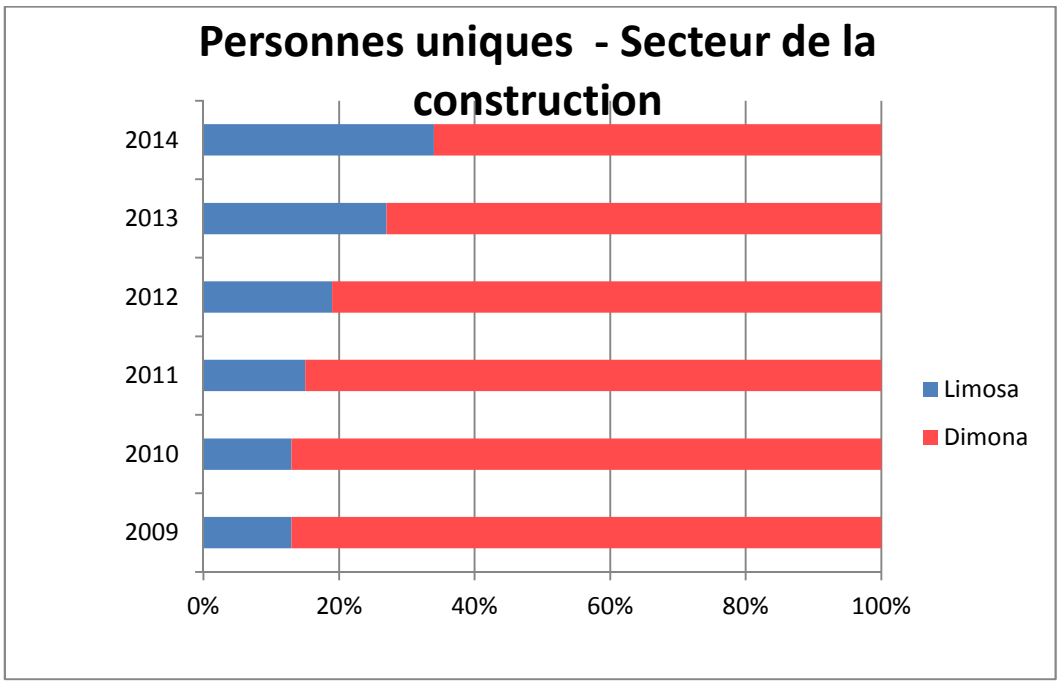
- L'enregistrement électronique de présence sur les chantiers de construction
  Pour lutter contre la fraude sociale et la fraude fiscale dans le secteur de la construction, depuis le 1er avril 2014, sur plusieurs lieux de construction mobiles, il est demandé de faire un enregistrement électronique de présence pour les personnes qui travaillent.
  Cette obligation d'enregistrement concerne les chantiers qui effectuent des travaux d'immobiliers d'au moins 800.000€.
  Cette obligation d'enregistrement est d'application pour les employeurs belges et étrangers, travailleurs et indépendants.

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

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

8.1.4. L'impact de l'occupation à l'étranger

Sur base de diverses études universitaires, on a déjà montré dans les rapports annuels précédents, le danger que les activités des entreprises étrangères constituent souvent pour l'emploi et les conditions de travail et de rémunération en Belgique. Dans certains cas, 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.



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

8.1.5. Activités de contrôle et analyse des résultats

8.1.5.1. Enquêtes dans les entreprises étrangères

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

Provinces	Directions 2015	Réseau 2015
Flandre occidentale	64	184
Flandre orientale	61	64
Anvers	154	121
Limbourg	129	70
Brabant flamand	68	67
Brabant wallon	35	
Hainaut	77	177
Liège	91	164
Namur et Luxembourg	94	193
Transport	123	
Bruxelles	66	23
TOTAL	**1282**	**930**

8.1.5.2. Enquêtes dans les entreprises étrangères effectuées par les inspecteurs du réseau

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

Province	Dossiers	Avertissements	Régularisations	Procès-verbaux
Flandre occidentale	82	2	79	30
Flandre orientale	168	5	151	124
Anvers	121	12	52	52
Limbourg	253	20	129	20
Brabant flamand	96	9	47	23
Hainaut	177	4	25	46
Liège	164	9	16	75
Namur et Luxembourg	193	7	29	38
Bruxelles	23	0	0	0
TOTAL	**1282**	**70**	**528**	**409**

8.1.5.3. Aperçu des matières contrôlées et des résultats

ENTREPRISES ETRANGERES 890 DOSSIERS		SUITES		
LEGISLATION	**DONNEES**	**Avertissement**	**Régularisation**	**Procès-verbal**
Loi sur le travail	Constatations	8	16	9
	Travailleurs	34	693	126
	Montant	0	355.337	15.570
Conventions collectives de travail	Constatations	12	236	102
	Travailleurs	37	3.067	1.541
	Montant	0	5.579.571	4.645.855
Jours fériés	Constatations	1	0	8
	Travailleurs	5	0	81
	Montant	0	0	2.480
LIMOSA	Constatations	38	26	51
	Travailleurs	83	120	123
Protection de la rémunération	Constatations	0	37	23
	Travailleurs	0	296	678
	Montant	0	275.348	968.637
Documents sociaux	Constatations	1	16	62
	Travailleurs	2	230	1.063
	Montant	0	0	2.718
Sécurité Sociale	Constatations	0	21	1
	Travailleurs	0	199	2
(DO)	Montant	0	2.794.038	0
Mise à disposition	Constatations	0	0	15
	Travailleurs	0	0	133
Travail intérimaire	Constatations	0	0	0
	Travailleurs	0	0	0
Obstacles au controle	Constatations	0	8	94
	Travailleurs	0	52	1.355
Divers	Constatations	8	160	44
	Travailleurs	49	1.100	388
	Montant	0	396.989	151.218
Nombre de constatations		**70**	**528**	**409**
Nombre de travailleurs		**213**	**5.884**	**5.490**
Montant		**0**	**9.401.283**	**5.945.646**

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

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

2015	
Pologne	278
Pays-Bas	222
Portugal	187
Roumanie	105
France	86
Luxembourg	74
Allemagne	53
Bulgarie	46
Slovaquie	42
Italie	34
Hongrie	32
Espagne	28
Slovénie	22
Tchequie	20
Royaume-Uni	18
Irlande	9
Lettonie	6
Lituanie	6
Croatie	2
Estonie	2
Autriche	1
Bosnie	1
Chypre	1
États unis	1
Grèce	1
Malte	1
Fédération Russie	1
TOTAL:	**1282**

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

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

Les infractions constatées en 2015 sont les suivantes, par ordre d'importance décroissant :

Conventions collectives de travail	350
Limosa	115
Obstacles au contrôle	102
Documents sociaux	79
Loi sur le travail	33
Protection de la rémunération	62
Mise à disposition	15
Sécurité sociale	22

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

Les contrôles ont été effectués principalement dans les secteurs suivants : construction, industrie des fabrications métalliques, horticulture, industrie de la viande, services administratifs et de soutien aux entreprises (nettoyage, HORECA,…)

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 :

2015 Régularisations	**Construction**	**Industrie**	**Autres Secteurs**
Conventions collectives	164	7	43
Loi sur le travail	9	3	2
LIMOSA	17	2	5
Sécurité sociale (DO)	13	1	0
Protection de la rémunération	24	3	7

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

La loi programme du 29 mars 2012 a, dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ajouté un chapitre en matière de responsabilité solidaire salariale.
Cette partie est développée dans le chapitre 10 du présent rapport.
Dans le cadre de cette nouvelle législation, les inspecteurs sociaux du réseau ont pris les mesures suivantes en 2015 :

Provinces	Courriers	Nombre Travailleurs
Anvers	6	71
Limbourg	5	12
Flandre occidentale	6	40
Flandre orientale	1	4
Brabant flamand	4	291
Hainaut	11	73
Liège	8	209
Total:	**41**	**700**

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

8.1.7. Les chiffres Limosa pour 2015

Pour 2015, 662.237 déclarations ont été enregistrées, se répartissant comme suit :

- 566.763 travailleurs salariés
- 95.476 indépendants

Quelles sont les nationalités les plus importantes ?

Le top 12 pour 2015 suivant la liste et suivant leur statut:

Travailleurs		Indépendants	
Pays	**Nombre**	**Pays**	**Nombre**
Pays-Bas	55.703	Pays-Bas	8.788
Pologne	20.219	Pologne	10.562
France	16.883	France	724
Allemagne	19.479	Allemagne	1.100
Roumanie	12.120	Roumanie	596
Portugal	15.467	Portugal	367
Luxembourg	8.727	Luxembourg	80
Slovaquie	5.359	Slovaquie	9.672
Hongrie	4.202	Hongrie	175
Bulgarie	4.809	Bulgarie	156
Slovenie	7.763	Slovenie	278
Italie	4.424	Italie	520

Déclarations LIMOSA- en provenance des anciens Etats membres UE	Nombre de déclarations 2015	Déclarations LIMOSA- en provenance des nouveaux Etats membres UE	Nombre de déclarations 2015
Pays-Bas	142.985	Pologne	130.485
Allemagne	39.654	Roumanie	52.293
France	50.256	Slovaquie	21.916
Luxembourg	31.411	Hongrie	14.985
Portugal	54.079	Bulgarie	16.836
Belgique	2.533	Slovénie	12.619
Italie	9.191	République tchèque	6.204
Royaume Uni	4.930	Lituanie	4.434
Espagne	12.415	Lettonie	2.068
Autriche	985	Chypre	961
Irlande	1.306	Estonie	132
Suède	312	Malte	21
Finlande	183	Croatie	1.167
Danemark	599		
Grèce	469		
TOTAUX	**351.298**		**264.121**

Pour 2015, on note donc 351.298 déclarations en provenance des anciens Etats membres UE, pour 264.121 issues de nouveaux Etats membres, soit environ 43% pour ces dernières.
Pour 2014, on note donc 298.360 déclarations en provenance des anciens Etats membres UE, pour 200.440 issues de nouveaux Etats membres, soit environ 39% pour ces dernières.
En 2013, on note 271.075 déclarations en provenance des anciens Etats membre UE pour 170.428 issus des nouveaux états membres. Le nombre de détachements des nouveaux membres représentent aussi 39% du nombre total en Belgique.
Nous constatons pour 2015, il y a une petite augmentation du nombre de déclarations de détachement de nouveaux états membres de l'UE.

8.1.8. Qu'en est-il des indépendants ?

Outre l'occupation :

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

→ en 2011, 49.841 déclarations LIMOSA pour indépendants ont été effectuées
→ en 2012, 59.647 déclarations pour indépendants ont été effectuées
→ en 2013, il s'agit d'un groupe de 56.632 indépendants (en tenant compte que le premier semestre 2013, il n'y avait pas d'obligation pour faire une déclaration limosa). C'est probablement une sous-estimation du nombre.
→ en 2014, 70.519 LIMOSA déclarations pour indépendants ont été effectuées. Il s'agit d'une augmentation spectaculaire de presque 25%.
→ en 2015, 95.476 LIMOSA déclarations pour indépendants ont été effectuées. Il s'agit encore d'une grande augmentation (35%) !

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

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

8.1.9. La réquisition d'interprètes

Le nombre de réquisitions d'interprètes fournit une indication du nombre de nationalités auxquelles on est confronté lors des contrôles.
En 2015, on a eu besoin de 41 réquisitions d'interprète pour des prestations de traduction durant les contrôles.

Langue	Nombre
Polonais	17
Slovaque	3
Roumain	11
Portugais	11
Bulgare	17
Hongrois	9
Albanais	8
Français	1
Turc	5
Italien	2
Espagnol	2
TOTAL :	**86**

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

8.1.10. Application du manuel et de la feuille de résultats

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

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des différentes communications de données aux autres services concernés en 2015. :

SERVICES CONCERNES	COMMUNICATION	TOTAL
SPF Finances : AAF/BNI	AAF – responsabilité solidaire	
	INR – obligation d'impôts obligation d'information / installation fixe / factures incomplètes	**123**
ONSS	Recherche de formulaire A1 Les travailleurs étrangers ont un A1 et une adresse en Belgique : cumul des avantages du chômage ?	**143** **3**
ONEM	Les travailleurs étrangers ont sur le E 101 une adresse de domicile en Belgique **➔ cumul d'allocations de chômage ?**	**16**
Inspection flamande du travail, de l'économie sociale	Bureaux d'intérim sans agrément	**18**
Services d'inspection étrangers	Mentions sur l'identité et les prestations + régularisations des salaires des travailleurs Informations sur les régularisations les PV dressés pour obstacle au contrôle	**130**
Contrôle du bien-être	recherche sur la sécurité du lieu de travail	**16**
OPOC - inscription		**94**
INASTI		**27**
Info fournie aux donneurs d'ordre / entrepreneurs principaux belges en matière de réglementation – risques de responsabilité		**23**

8.2. Autres activités du réseau

Outre les dossiers déjà mentionnés, le réseau traite également d'autres dossiers, notamment :

- les enquêtes ouvertes dans le cadre de la lutte contre la grande fraude sociale dans des entreprises belges, dans lesquelles 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 2015:

Provinces 2015	Nombre de dossiers	Avertissements	Régularisations	PV
Flandre Occidentale	77	7	36	7
Flandre orientale	201	14	53	44
Anvers	75	9	8	0
Limbourg	264	14	34	10
Brabant flamand	58	1	30	8
Hainaut	164	13	14	28
Liège	249	13	8	15
Namur+Luxembourg	396	50	41	30
Bruxelles	76	1	3	3
TOTAL	**1.561**	**122**	**227**	**145**

Aperçu des matières contrôlées et résultats

Entreprises belges		SUITES 2015: 1.561 dossiers			
Législation	**Données**	**Avertissements**	**Régularisations**	**Procès-verbaux**	**TOTAL**
		2015	**2015**	**2015**	**2015**
Protection de la rémunération	Constatations	39	32	0	**71**
	Travailleurs	697	631	0	**1.328**
	Montant	€ 0	€ 22.642	€ 0	**€ 22.642**
Loi sur le travail	Constatations	0	2	2	**4**
	Travailleurs	0	11	9	**20**
	Montant	€ 0	€1.884	€ 0	**€ 1.884**
Sécurité sociale(DO)	Constatations	0	43	1	**44**
	Travailleurs	0	194	2	**196**
	Montant	€ 0	€ 504.287	€ 5.434	**€ 509.731**
Convention collective de travail	Constatations	1	10	2	**13**
	Travailleurs	0	80	13	**93**
	Montant	€ 0	€ 197.495	€ 23.408	**€ 220.903**
Documents sociaux	Constatations	15	10	61	**86**
	Travailleurs	20	28	283	**331**
	Montant	€ 0	€ 1.502	€ 8.154	**€ 9.656**
Limosa	Constatations	10	0	14	**24**
	Travailleurs	56	0	86	**142**
Mise à disposition	Constatations	5	2	17	**22**
	Travailleurs	51	24	161	**236**
	Montant 0€	€ 0	€ 0	**€ 0**	**€ 0**
Divers(ZA)	Constatations	51	126	45	**222**
	Travailleurs	112	326	100	**538**
	Montant	€ 0	€ 1.844.119	€ 0	**€ 1.844.119**
Obstacle au controle	Constatations	0	0	3	**3**
	Travailleurs	0	0	1	**1**
Nombre de constatations		**121**	**225**	**145**	**491**
Nombre de travailleurs		**936**	**1.294**	**655**	**2.885**
MONTANT		**€ 0**	**€ 2.571.929**	**€ 36.996**	**2.608.925**

Suite des PJ traités par le réseau (chiffres réels)

	Nb PV	Suites pénales ou règlement à l'amiable	En traitement auprès de l'auditeur	Amendes administratives	Classés sans suite	En traitement par le service des amendes adm	Traitement par le service des amendes adm
2013							
NL	198	45	47	67	20	19	106
FR	146	53	26	33	14	20	67
All	5	0	0	3	1	1	5
Total	**349**	**98**	**73**	**103**	**35**	**40**	**178**
2014							
NL	134	14	52	13	3	52	68
FR	68	19	17	7	4	21	32
All	3	0	0	3	0	0	3
Total	**205**	**33**	**69**	**23**	**7**	**73**	**103**
2015							
NL	165	35	49	25	8	48	81
FR	155	48	36	38	10	23	71
All	2	0	0	0	0	2	2
Total	**322**	**83**	**85**	**63**	**18**	**73**	**154**

Montant des amendes administratives		
	CLS	**RESEAU**
2012	2.241.009	517.662
2013	2.592.988	433.251
2014	2.540.350	296.085
2015	972.196	31.710

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

Dans un certain nombre de cas, où il est impossible de régulariser, le réseau n'a aucun moyen légal à sa disposition pour dresser un PJ au Ministère public (Auditorat du travail).

En cas de PJ, l'Auditeur du travail envoie sa décision sur les constatations des inspecteurs sociaux. Il y possibilité d'avoir une suite devant le tribunal correctionnel, un règlement à l'amiable (amende), une probation. L''auditeur peut décide que le dossier n'est pas assez important pour une condamnation de sorte qu'il le transmet au service des amendes administratives en vue d'infliger une amendes administrative. (Le service des amendes administratives de notre SPF Emploi, Travail et Concertation sociale reçoit aussi de manière électronique un exemplaire du PJ.)

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

Le 29 avril 2014, le Collège des procureurs généraux des cours et tribunaux a publié une circulaire (7/2014) qui détermine la politique des poursuites en matière de lutte contre le dumping social.
Cette circulaire explique quels sont les moyens légaux pour lutter d'une part contre les pratiques illégales conçues pour esquiver les coûts salariaux via le détachement ou contourner les règles en matière de détachement et d'autre part, les pratiques illégales au niveau du respect des conditions de travail et de rémunération légales en Belgique.
Le ministère public/l'auditeur du travail poursuit prioritairement les entreprises actives en Belgique qui utilisent des pratiques frauduleuses pour limiter les charges sociales.
Suite à cette circulaire, le réseau peut se concentrer dans les poursuites d'entreprises visées par la circulaire, avec plus de chances de poursuites, sur des types de fraude plus complexe. (Par exemple, le problème des boîtes aux lettres, les faux indépendants, les détachements illicites de travailleurs, les détachements valides sans respect de la législation du travail belge applicable (salaires minimum, durée du travail…) et un obstacle au contrôle.
Cette circulaire offre un nombre de techniques particulières que les autorités judiciaires peuvent utiliser pour une recherche approfondie pour finalement procéder à des condamnations.

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

Cette circulaire a créé une plateforme de concertation par juridiction et des magistrats spécialisés désignés qui serviront d'appui à la politique de poursuites.
Dans cette plateforme, le réseau du CLS joue un rôle particulier et de leader, vu sa matière spécialisée et la connaissance qu'il a développée durant ces quelques années.

8.3. Collaboration avec d'autres services

8.3.1. Services d'inspection étrangers

Une correspondance régulière est entretenue avec les services d'inspection étrangers :

- d'une part, pour obtenir des renseignements relatifs aux dossiers en cours de traitement, notamment des données portant sur des entreprises, des personnes pénalement responsables ou des travailleurs ;
- d'autre part, pour informer ces services des régularisations salariales effectuées dans certaines entreprises à la suite de contrôles des conditions de travail et salariales, de manière à leur permettre de vérifier si ces entreprises ne sont pas redevables de cotisations de sécurité sociale ou de précompte professionnel.

Le tableau ci-dessous montre avec quels pays en 2015 il y a eu un échange de données :

Pays	2015
Portugal	100
Roumanie	59
Pologne	51
Bulgarie	51
Slovénie	36
Hongrie	34
Pays- Bas	24
Allemagne	16
Espagne	16
Slovaquie	12
Italie	12
Royaume uni	9
Irlande	7
France	6
Lituanie	5
Luxembourg	3
Grèce	3
Tchèquie	3
Chypre	3
Lettonie	2
Estonie	2
Croatie	1
Danemark	1
Finlande	1
Islande	1
Liechtenstein	1
Malte	1
Norvège	1
Autriche	1
Suède	1
Total	**464**

Conclusions
La collaboration et l'échange des données avec la Pologne, Pays-Bas, Allemagne, Portugal et Luxembourg est très bonne.
La communication avec les autres pays est parfois moins bonne à cause de la langue, du délai de réponse, de la qualité de la réponse.
Avec des pays précis, le contact est moins bon (Italie, Royaume-Uni).

Depuis septembre 2011, beaucoup de questions d'entreprises étrangères sont posées via le système IMI.
IMI (système d'information interne du marché) est une nouvelle plateforme de communication, un système d'information pour le marché interne de la Commission européenne.
Voisins et entreprises dans l'Europe profitent chaque jour des avantages de ce marché interne dans la Commission européenne. Cependant, le marché interne peut fonctionner de manière souple et collaborer avec les autorités des membres de l'Union européenne.
C'est une application online, par laquelle les services d'inspection nationaux peuvent communiquer rapidement avec leur partenaire de l'étranger.
IMI aide les utilisateurs pour :
- trouver les instances compétentes dans un autre pays
- communiquer via des questions et des réponses standardisées traduites.

Le tableau suivant mentionne quels sont les pays avec lesquels des échanges de correspondance ont été effectués en 2015, par ordre décroissant du nombre d'échanges :

	2015	
Pays	**Nombre de demandes**	**Nombre de réponse**
Bulgarie	1	1
Lettonie	1	1
Lituanie	1	1
Pays-Bas	3	3
Pologne	2	2
Portugal	5	5
Slovaquie	5	5
TOTAL	**18**	**18**

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

8.3.2. Collaboration avec les services d'inspection belges

Elle s'est avérée bonne avec l'Inspection sociale, l'ONSS, l'ONEM et les services de police, soit par l'envoi d'informations, soit dans des actions déterminées.

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

La cellule transport s'est concentrée à partir de 2012 sur le phénomène de transfert des entreprises de transport belges vers les nouveaux membres de l'UE et par le recours à des travailleurs qui effectuent des transports nationaux et internationaux pour un coût très bas..
Les travailleurs qui exécutent ces transports sont rémunérés sous le barème minimum belge sectoriel et dans un grand nombre de cas, sont l'objet de traite des êtres humains.
Dans un grand nombre de cas, il n'y a dans le pays d'origine, ni activité de transport ni personnel administratif employé (= boîte aux lettres).

La conséquence est qu'il y a un malaise dans le monde du transport belge qui se traduit par le recours au dumping social.

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

Le réseau a accompagné la cellule transport sur les contrôles vu qu'ils ont une habitude d'audition des travailleurs et entreprises étrangers. La cellule transport a aussi des contacts avec les services d'inspection étrangers (via IMI) comme appui sur les enquêtes en cours.

8.3.4. Plan d'action dumping social SIRS

Il est intéressant de tracer les divers lieux d'occupation des travailleurs détachés. Une instruction cible cela depuis 2014 dans les cellules d'arrondissement, sous la coordination du service d'information et recherche sociale (SIRS). Ces cellules disposent d'un nombre suffisant d'inspecteurs sociaux pour effectuer à grande échelle des inspections sur les lieux de travail. En effet, les inspecteurs sociaux des différents services collaborent pour les actions des cellules d'arrondissement.

Le plan d'action pour les services d'inspection à partir de 2014 vise la réalisation de 1.500 contrôles du dumping social, dont l'origine est le détachement illégal de travailleurs détachés.
Les cellules d'arrondissement aidées par les cellules sociales spécialisées en dumping social, tant du réseau du Contrôle des lois sociales que la Cellule transfrontalière de l'emploi de l'Inspection sociale.

Une cellule « dumping social » a été créée avec comme objectif le traitement des dossiers compliqués et l'appui aux cellules d'arrondissement. Cette cellule est composée d'inspecteurs sociaux de diverses inspections (CLS, IS, ONSS).
Il est utile de souligner que ces derniers inspecteurs sont pour la plupart des « back office » dans le traitement des enquêtes (souvent longues et difficiles pour trouver les mécanismes de fraude).

Le Comité stratégique de lutte contre le dumping social est composée de différentes parties (ONSS, CLS, IS, ONEM, un représentant du Collège du procureur général et un représentant des 3 cellules politiques) et supervise les actions faites par les cellules d'arrondissement (1.500 contrôles) et de la cellule « dumping social ».

A partir de juillet 2014, les cellules spécialisées « dumping social » exécutent des contrôles propres via un système de datamating et matching deslieux de travail. Par ce ciblage, le pourcentage d'infractions constatées est supérieur.

8.3.5. Priorité – Contrôle

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

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

8.4. Quelle plus value apporte le réseau ?

8.4.1. Knowhow

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

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

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

8.4.2. Résultats

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

Le réseau CLS est devenu un service spécialisé dans le domaine de l'occupation de travailleurs étrangers.
Ce service a développé une grande expertise en luttant contre les abus dans l'occupation de main-d'œuvre étrangère, et est en mesure de brosser 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
- SPF Mobilité
- SPF Finances

8.4.3. Bilan final

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

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

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

Le maintien du réseau se justifie amplement dans l'optique de conserver le niveau de spécialisation et de disposer d'une vision claire des pratiques frauduleuses internationales en constante évolution.
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 comme la vérification d'une déclaration Limosa.

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

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

Les objectifs fixés ont été assurément atteints et les résultats pourraient certainement être encore améliorés si l'effectif en personnel pouvait être adapté.
Pour l'avenir, il y aura lieu de poursuivre l'actualisation des tâches du réseau, en mettant encore davantage l'accent sur la lutte contre les réseaux de fraude à grande échelle (tant au niveau national qu'international). Une collaboration suivie avec la cellule transport s'impose également face aux pratiques frauduleuses dans ce secteur.
A côté, collaborer davantage avec la cellule GOT de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, l'ONSS (pour les travailleurs (faux) indépendants) et éventuellement d'autres partenaires.
Les techniques de contrôle utilisées devront aussi évoluer en fonction de l'expérience acquise.
En particulier, on doit être plus attentif à l'utilisation de la responsabilité solidaire pour les salaires, les saisies de factures exceptionnelles, la collaboration avec les donneurs d'ordre de droit public (comme la Régie des bâtiments), le registre de présence, la rédaction d'une liste noire des entreprises étrangères qui peuvent être consultées par les donneurs d'ordre pour vérifier qu'elles ne sont pas malveillantes, etc…

Chapitre 9 : Conventions de partenariat

Dans le but de lutter efficacement contre le travail au noir, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a développé une politique sectorielle. Dans ce cadre, des conventions de partenariat ont été conclues avec les représentants de secteurs bien spécifiques.
L'idée de base repose sur l'échange et le croisement d'informations issues de tous les partenaires afin d'assainir le secteur de la construction selon 3 axes précis : la prévention, la détection et la répression.
Objectif : établir une stratégie commune au sein du secteur de la construction afin de lutter contre le phénomène du travail illégal et la fraude sociale, en responsabilisant les acteurs et en tenant compte des sensibilités locales.

Commission de partenariat

Ces conventions ont reçu un cadre légal et structurel par la création d'une commission de partenariat. Cette dernière est chargée de préparer les conventions de partenariat entre les ministres compétents et les organisations professionnelles. De cette manière, les partenaires sociaux se trouvent impliqués dans les trois stades de la lutte contre le travail au noir : la prévention, la détection et la répression.
Cette commission prévoit un modèle uniforme de convention ainsi qu'une procédure.
Le SIRS est chargé de surveiller l'exécution des conventions de partenariat conclues par les ministres.

Cette commission de partenariat s'est réunie pour la première fois le 8 juin 2010.
Elle est constituée des présidents de l'Onem, l'Onss, l'Inspection sociale, le Contrôle des lois sociales, le Conseil national du travail et les Finances.
Lors de cette réunion, il a été décidé de prévoir une évaluation en juin 2011.

Conventions de partenariat avec les partenaires sociaux dans le secteur de la construction

1. *Province Namur et du Brabant Wallon*
   Une convention de partenariat a été signée le **1er avril 2009** entre les 4 services d'inspection, la Confédération de la Construction et les partenaires sociaux FGTB et CSC.

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

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

Il s'agit essentiellement d'un échange d'informations en vue d'améliorer ou de renforcer la bonne concurrence dans le secteur de la construction.
Ces conventions n'ont pas pour objectif de concurrencer les cellules d'arrondissement mais c'est un outil supplémentaire, qui permettra d'organiser des contrôles plus ciblés.
C'est le Contrôle des lois sociales qui assure le secrétariat. Le fait d'instituer un organe permanent dans le cadre de la convention est un gage de dynamisme.
Par ailleurs, la force de ces conventions régionales est de pouvoir tenir compte des sensibilités locales.

Utilisation d'un échange structuré d'informations

Un formulaire type a été mis au point en 2010 afin d'échanger aisément les informations.
Il permet de communiquer dès que cela est nécessaire, sans attendre la prochaine réunion et pour garantir à l'informateur l'anonymat qu'il veut préserver.
Ce formulaire contient les informations fondamentales nécessaires à un traitement rapide et efficace .
La voie électronique est privilégiée.

Tenue régulière de réunions de secrétariat

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

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

Province du Hainaut

Les parties signataires ont créé un secrétariat dont le siège est établi dans les locaux du Contrôle des lois sociales à Mons.
Le secrétariat est l'organe de contact permanent, géré par les Représentants des parties signataires.
Il est composé de 16 délégués des parties signataires : deux de l'Inspection Sociale, deux du Contrôle des lois sociales, un de l'Office National de l'Emploi, un de l'Office national de Sécurité sociale, un du Contrôle du Bien-Être, un du Bureau Fédéral d'orientation, quatre des organisations représentatives des travailleurs et quatre des organisations patronales.

Il s'est réuni à 3 reprises en 2015.

Le Secrétariat de la Convention a particulièrement analysé la situation en ce qui concerne le dumping social.
Les membres s'étant accordés pour considérer que le phénomène du dumping social s'aggrave dangereusement et que les conséquences sur l'emploi sont dramatiques, un rapport a été réalisé à ce propos.

Le rapport comprend trois volets :
- L'état de la situation dans le secteur de la construction
- Les difficultés rencontrées par les services de contrôle
- Les solutions proposées

Seule la Province du Hainaut est encore active et se réunit.
.

Chapitre 10 : Responsabilité solidaire salariale

10.1. Régime général

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

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

En vertu du régime général (Chapitre VI/1 – Section 1, de la loi du 12 avril 1965), les donneurs d'ordre, les entrepreneurs et les sous-traitants sont dorénavant solidairement tenus au paiement de la rémunération des travailleurs lorsque les sous-traitants **manquent gravement** à l'obligation de payer la rémunération de leurs travailleurs dans les délais.
Concrètement, il s'agira du donneur d'ordre, de l'entrepreneur et de tous les sous-traitants s'enchaînant **en amont de l'employeur défaillant**. Concernant le degré de gravité du manquement à évaluer, on peut lire dans les travaux préparatoires de la loi-programme « *que le seul fait de sous-payer le personnel ne suffit pas pour qu'en procédant à la notification précitée, l'inspection puisse mettre en œuvre la responsabilité solidaire. Un manquement grave à l'obligation de payer la rémunération est requis. Est en principe censée être une infraction grave à l'obligation de paiement de la rémunération, le paiement d'une rémunération inférieure au barème salarial le plus bas applicable dans le secteur concerné* ».

<u>Le principe est le suivant :</u>
Les donneurs d'ordre, les entrepreneurs et les sous-traitants qui, pour les **activités définies**, font appel à un ou plusieurs entrepreneurs ou sous-traitants et qui sont informés par écrit par l'inspection de ce que ces entrepreneurs ou les sous-traitants succédant à ceux-ci **manquent gravement** à leur obligation de payer dans les délais la rémunération des travailleurs, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération aux travailleurs durant une **période définie.**
Celle-ci est déterminée par l'inspection dans sa notification. Elle prend cours **après l'expiration d'un délai** de 14 jours ouvrables après la notification et **ne peut excéder un an**.

Le mécanisme de responsabilité solidaire ne concerne donc que les **dettes *futures*** et non celles du passé.
Par ailleurs, s'il ne peut pas être déterminé les prestations faites par les travailleurs concernés dans le cadre des travaux que le responsable solidaire fait effectuer, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants, la responsabilité solidaire concerne le paiement d'un **pourcentage d'un salaire minimum** fixé par le Roi à chaque travailleur concerné **figurant sur une liste transmise par l'inspection** en même temps que la sommation. Ce pourcentage correspond à la part que représentent, dans le chiffre d'affaires de l'employeur concerné, pendant une période de référence déterminée par le Roi, les activités effectuées par l'employeur concerné dans le cadre du marché que le responsable solidaire fait réaliser.
Ce régime « général » est par ailleurs limité aux travaux ou services précisés par le Roi. Les secteurs (10) auxquels ce mécanisme s'applique viennent d'être déterminés.

Il s'agit de :

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

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

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

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

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

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

Dès qu'il est sommé par lettre recommandée, par un travailleur concerné ou par l'inspection sociale, de payer les rémunérations restant dues, le responsable solidaire doit s'exécuter sans délai. La rémunération due est définie comme "*la rémunération devenue exigible <u>dès le début de la période de responsabilité solidaire</u>, à l'exception des indemnités auxquelles le travailleur a droit à*

la suite de la rupture du contrat de travail". **Le mécanisme de responsabilité solidaire ne s'applique donc qu'à la rémunération qui devient exigible au plus tôt 14 jours ouvrables suivant la notification par l'inspection**, c'est-à-dire « que dans le futur ». Il s'agit de la rémunération correspondant aux prestations fournies dans le cadre des activités qu'il fait effectuer, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants. Le responsable solidaire peut par exemple prouver par le biais d'un système d'enregistrement des prestations que le travailleur ou les travailleurs concernés n'ont pas travaillé directement ou indirectement pour lui en totalité ou en partie de la période.

Si le responsable solidaire est sommé de payer la rémunération due **par l'inspection sociale**, et qu'il ne peut déterminer quelles prestations ont été fournies par les travailleurs concernés dans le cadre des travaux que le responsable solidaire fait effectuer (par lui-même ou par le biais d'un entrepreneur ou sous-traitant), la responsabilité solidaire concerne le paiement d'un pourcentage du salaire minimum fixé par arrêté royal (= celui fixé au niveau de chacun des secteurs) à chaque travailleur concerné. Ce pourcentage correspond à la part que représentent, dans le chiffre d'affaires de l'employeur concerné, pendant une **période de référence** déterminée par le Roi (-> fixée à **un an** dans tous les secteurs sans pouvoir remonter plus loin que le début des travaux), les activités faites par l'employeur concerné dans le cadre du marché que le responsable solidaire fait réaliser, soit directement, soit par le biais d'entrepreneurs ou de sous-traitants-intermédiaires.

Dans la loi du 12 avril 1965 (protection de la rémunération), le responsable solidaire est assimilé à l'employeur. Néanmoins, en ce qui concerne le moment à partir duquel les intérêts sont dus, un règlement spécial a été prévu : ils sont dus à partir du cinquième jour ouvrable de l'envoi de la sommation.

Le responsable solidaire qui paie la rémunération du travailleur d'un de ses entrepreneurs ou des sous-traitants qui leur succèdent, paie aussi les cotisations de sécurité sociale y afférentes.

Les dispositions du Code civil réglant les conséquences de la solidarité en droit privé sont applicables (art. 1200 à 1216, *cfr.* textes ci-après).

Ce mécanisme est en vigueur depuis le 1er septembre 2013.

Par ailleurs, la Loi-programme du 10 août 2015 étend la responsabilité solidaire subsidiaire des dettes sociales et fiscales au donneur d'ordre. Le système de responsabilité solidaire subsidiaire ne s'arrête plus au sous-traitant direct. Jusqu'à présent, le donneur d'ordre ne pouvait être tenu responsable que dans le cadre de la responsabilité directe.

Ainsi, les entrepreneurs (avec ou sans personnel) qui n'ont pas de dettes sociales propres mais qui voient leur responsabilité engagée par ce mécanisme de responsabilité solidaire subsidiaire, sont eux-mêmes renseignés comme débiteurs dans la banque de données accessible au public s'ils ne s'acquittent pas des sommes réclamées dans les 30 jours de l'envoi d'une mise en demeure recommandée émanant du fisc ou de l'ONSS.

<u>Exemple:</u>

Un donneur d'ordre A a conclu avec un entrepreneur B un contrat d'entreprise pour la réalisation de travaux de construction. Dans le cadre de l'exécution de sa mission, l'entrepreneur B recourt aux services d'un sous-traitant, l'entrepreneur C.

Au moment du paiement des factures à C, l'entrepreneur B doit s'assurer que l'entrepreneur C n'a pas de dettes sociales et/ou fiscales. Or, après vérification dans les banques de données en ligne, il constate que C a une dette vis-à-vis de l'ONSS. L'entrepreneur B doit alors en principe effectuer une retenue de 35% et reverser cette somme directement à l'ONSS.

Mais B omet cette retenue ou ne la fait pas correctement. Il n'est donc pas libéré de cette responsabilité : il est invité par l'ONSS à participer au remboursement par mise en demeure recommandée. S'il ne paie pas, il sera lui-même renseigné comme débiteur dans les banques de données en ligne.

L'entrepreneur B n'effectue pas le paiement exigé dans la mise en demeure de l'ONSS. Dans ce cas et depuis le 28 août 2015, le donneur d'ordre A devient lui aussi solidairement responsable des dettes de l'entrepreneur C et il n'aura pas d'autres moyens, pour échapper à cette responsabilité, que d'opérer une retenue sur la facture dont il devra s'acquitter vis-à-vis de l'entrepreneur B.

Pour rappel, ces mesures ne sont pas applicables pour le maître d'ouvrage-personne physique qui fait exécuter des travaux à des fins strictement privées.

Cette mesure s'applique aux entreprises occupées à des travaux immobiliers au sens large (nettoyage et secteurs agricoles et horticoles compris) mais aussi au secteur du gardiennage et au secteur de la viande.

Cette nouveauté est entrée en vigueur le 28 août 2015.

10.2. Le régime particulier en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal

Un régime particulier a été instauré en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers (c'est-à-dire, un travailleur n'ayant pas la nationalité d'un État membre de l'UE et ne jouissant pas du droit communautaire à la libre circulation) en séjour illégal (c'est-à-dire qui ne remplit pas ou plus les conditions d'accès au territoire ou de séjour) : art. 35/7 à 35/13 de la loi du 12 avril 1965.
Il s'agit de la transposition de la directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

Ce régime est entré en vigueur le 4 mars 2013.

L'entrepreneur ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une chaîne de sous-traitants, est solidairement responsable du paiement de la rémunération encore due par son sous-traitant **direct**, **sauf** s'il est en possession d'une déclaration écrite (ex. : clause dans le contrat d'entreprise) dans laquelle son sous-traitant assure qu'il n'occupe pas et n'occupera pas de ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal. **Néanmoins, dès qu'il a connaissance** que son sous-traitant direct en occupe effectivement, il est solidairement responsable. La preuve de cette prise de connaissance peut être apportée par toute voie de droit. Elle peut bien entendu résulter de la notification menée par l'inspection conformément à l'article 49/2 du Code pénal social (*cfr.* texte ci-après).

En cas de connaissance d'une telle occupation, il en est de même pour l'entrepreneur principal et l'entrepreneur intermédiaire à l'égard de leurs sous-traitants **indirects**. Ils sont alors solidairement responsables du paiement de la **rémunération encore due qui concerne les prestations de travail effectuées à leur bénéfice à partir de cette connaissance**.

Le donneur d'ordre est également responsable s'il sait que son entrepreneur principal ou les sous-traitants occupe(nt) des ressortissants de pays tiers en séjour illégal. Il est alors solidairement responsable du paiement de la rémunération encore due qui concerne, dans la première hypothèse, les prestations effectuées dans le cadre du contrat qu'il a conclu avec l'entrepreneur et, dans la seconde hypothèse, les prestations de travail effectuées à son bénéfice, à partir de cette connaissance.

L'employeur, qui est concerné par la notification écrite de l'inspection (autrement dit, l'employeur occupant les ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal), est tenu d'afficher une copie de ladite notification, dont il a reçu copie par l'inspection, sur les lieux où la même inspection a constaté qu'il a occupé des ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal. Si l'employeur précité ne procède pas à un tel affichage, le responsable solidaire, à qui la notification a été envoyée par l'inspection, doit se charger de l'affichage de la notification reçue au même endroit. De cette façon, il est garanti que tous les travailleurs qui sont occupés sur le lieu où l'inspection a constaté que des ressortissants de pays tiers en séjour illégal étaient également occupés, ainsi que leurs représentants, sont informés de l'infraction et de l'identité de la personne solidairement responsable.

Un droit d'ester en justice a été reconnu aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur privé, aux organisations syndicales représentatives du secteur public ainsi qu'à certains établissements d'utilité publique et associations dans le cadre des litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des dispositions de la loi du 12 avril 1965 relativement à l'engagement de la responsabilité solidaire salariale en cas d'occupation en Belgique de travailleurs ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal. Dans le cadre d'une telle action en justice, les organisations précitées pourront agir sans devoir disposer d'une autorisation quelconque de ce même travailleur. Leur action ne porte évidemment pas atteinte au droit d'action personnel du travailleur. Il peut aussi se joindre à leur action ou intervenir à la cause.

10.3. Tableau comparatif entre les deux régimes

	Régime général	**Régime particulier (irréguliers)** Exclusif du régime général
Motif	En cas de manquement **grave** à l'obligation de payer la rémunération due dans les délais par l'entrepreneur ou les sous-traitants y succédant	En cas de rémunération due
Champ d'application	Travaux ou services définis par A.R. Ne s'applique pas au donneur d'ordre – personne physique qui fait réaliser de telles activités à des fins purement privées	Pour toutes les activités dans tous les secteurs En cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal Ne s'applique pas au donneur d'ordre – personne physique qui fait réaliser des activités à des fins purement privées
Mise en œuvre de la responsabilité	À l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables après la notification de l'Inspection pour les rémunérations éventuellement dues à dater de ce moment (= **pour le futur**)	Dès la défaillance du sous-traitant direct sauf déclaration écrite et non-connaissance Dès la prise de connaissance (-> rémunération due à partir de ce moment et liée aux prestations effectuées au bénéfice du responsable solidaire)
Durée de la responsabilité	Un an maximum	Pas de limitation
Entrée en vigueur	1er septembre 2013	4 mars 2013

Chapitre 11: .Commission des Bons offices

En 2005, La Fondation Roi Baudouin lance une campagne de sensibilisation sur la situation du personnel domestique international en Belgique en collaboration avec le SPF « Emploi, Travail et Concertation sociale », avec la Direction du Protocole du SPF « Affaires Etrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement » et le Conseil National du Travail.

Suite à cette collaboration, le Directeur général du Contrôle des lois sociales est désigné pour être l'intermédiaire en cas de différend entre les missions diplomatiques et les membres de leur personnel. La plupart des dossiers instruits concernent le non-respect de la législation sociale et fiscale.

En 2011, la Convention n°189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques est approuvée lors de la Conférence internationale du Travail de l'OIT.
En octobre 2011, le Directeur du Contrôle des lois sociales ainsi que la Direction du Protocole participent à un séminaire organisé par les syndicats d'où est ressortie la volonté de créer une Commission des bons offices (Proposition émise par la Ministre de l'Emploi).
Le 23 mai 2013 entre en vigueur la circulaire ministérielle créant la Commission des bons offices.

Aux termes de travaux intensifs en vue de définir ses missions et objectifs, la Commission des bons offices s'est réunie pour la première fois le 3 juillet 2013.

Elle est composée de membres de(s) :
- La Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF « Emploi, Travail et Concertation sociale » ;
- La Direction du Protocole du SPF "Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement";
- L'Office National de Sécurité Sociale ;
- La Direction Relations internationales du SPF « Finances » ;
- L'Inspection sociale du SPF « Sécurité Sociale » ;
- Les organisations syndicales.

Le Directeur général du Contrôle des lois sociales est le président de cette Commission et le chef adjoint du Protocole en est le vice-président.

Les principales missions de la Commission des bons offices sont d'analyser les différends entre le personnel des missions diplomatiques et postes consulaires recruté en Belgique et leurs employeurs, de rendre des avis afin de trouver des arrangements à l'amiable, d'informer les missions diplomatiques et postes consulaires de leurs obligations (proposer un Code de bonnes conduites) et émettre des propositions pour améliorer les conditions de travail du personnel précité.

Bien que le règlement d'ordre intérieur prévoit une réunion tous les deux mois, dans la pratique et vu sa charge de travail, la Commission se réunit actuellement tous les mois.

11.1. Fonctionnement

Les plaintes du personnel occupé dans les missions diplomatiques recruté en Belgique sont
- soit transmises directement au secrétariat de la Commission par des travailleurs,
- soit par des membres de la Commission,
- ou encore par l'entremise des syndicats.

Une adresse email spéciale a été créée afin d'y recevoir des plaintes ou des demandes d'informations:
commissiondesbonsoffices@emploi.belgique.be
commissievoorgoedediensten@werk.belgie.be

Ces dossiers sont examinés au sein de la Commission avec la plus grande discrétion.

Le personnel se trouve parfois dans une situation délicate, pouvant faire l'objet de menaces, et éprouvant un sentiment de crainte d'être licencié si l'employeur devait apprendre sa démarche.
Il peut s'agir de plaintes individuelles ou collectives.

Les motifs de ces plaintes sont variés : suppression de l'index, licenciement sans indemnités de préavis, non déclaration du travailleur et/ou des prestations à la sécurité sociale, heures supplémentaires élevées et non rétribuées et sans récupération, non-paiement de pécule de vacances, non-paiement du précompte professionnel, absence de règlement de travail,…

Lorsque la Commission décide de donner suite à une plainte qui lui est soumise, elle rédige, dans un premier temps, un courrier à l'employeur afin de lui rappeler les obligations sociales et fiscales en vigueur. Suite au premier courrier, un second peut être envoyé comme rappel si aucune suite n'a été donnée au précédent.

Une médiation est organisée lorsque le problème n'a pas été résolu suite à l'envoi d'un ou deux courriers ou lorsque les organisations syndicales informent la Commission que la situation se dégrade et que l'Ambassadeur ou le Consul ne tiennent pas compte de ces courriers.

La médiation réunit l'employeur, d'une part, et le Président et le Vice-président de la Commission, d'autre part. Elle a lieu soit au service du Protocole, soit à l'Ambassade ou au Consulat à la demande de l'Ambassadeur. Les médiations se passent relativement bien mais les Ambassadeurs expliquent ne pouvoir prendre d'initiative sans avoir consulté au préalable les instances du pays qu'ils représentent en Belgique. Ce qui peut avoir comme conséquence de bloquer pendant un moment la procédure en cours.

L'objectif de telles médiations est dès lors également de préciser les obligations dans les matières sociales et fiscales qui s'imposent à l'employeur et de baliser l'exécution concrète du contrat de travail (détermination de la fonction, du nombre d'heures à prester, des horaires, de la rémunération brute, du droit applicable au contrat, de la juridiction compétente en cas de litige,...).

11.2. Statistiques

Pour la période de septembre 2013 à décembre 2015, la Commission a traité 79 dossiers.

Exemples :

Durant cette période, plusieurs dossiers ont abouti suite à l'intervention de la Commission des Bons Offices (nombreux courriers et médiations) comme notamment une régularisation de la non-déclaration à la sécurité sociale d'une employée durant son occupation à l'Ambassade pendant 40 ans ; la plaignante a obtenu gain de cause et obtenu la somme de 150.000€ de dommages et intérêts.
Un autre dossier où une plaignante a obtenu l'indemnité compensatoire de préavis, le pécule de sortie ainsi que les paiements des pécules de vacances des deux années précédentes.
Nous pouvons citer aussi plusieurs dossiers où l'intervention de la Commission a permis de régulariser la situation de travailleurs (absence de paiement, retard dans le paiement de la rémunération, modification du règlement de travail…).
Le Contrôle des lois sociales a effectué une conciliation pour un règlement de travail à la demande de l'Ambassadeur.

11.3. Réunions de la Commission

Depuis le début, la Commission des Bons Offices se réunit une fois par mois. Un ordre du jour est envoyé aux membres peu avant la réunion par le secrétariat. Le point principal de celui-ci est la discussion concernant les dossiers en cours et les suites à y donner. De nouveaux dossiers y sont également abordés.

Chaque membre apporte son analyse, sans perte de vue que l'objectif premier de la Commission des Bons Offices est le traitement des dossiers pour aboutir à une solution à l'amiable, en évitant une détérioration de la situation au préjudice du /des travailleur(s) concerné(s).

Lors de ces réunions, des réflexions sont menées pour envisager des solutions aux problématiques récurrentes et des propositions de modification de la législation sont discutées afin que ces dispositions légales impératives en matière de droit social et droit fiscal s'appliquent (de manière effective) au personnel occupé dans les Ambassades.

Ces réunions sont aussi l'occasion d'inviter des experts sur des matières qui ne relèvent pas de la compétence des membres de la Commission des Bons Offices :

- Un auditeur du travail a participé à une réunion afin de voir quelles étaient les pistes envisageables au niveau judiciaire.

- Une juriste, responsable du service « Contentieux et avis juridiques » au sein de la Direction générale des services juridiques de l'ONSS est venue expliquer en quoi consiste la déclaration d'office à l'ONSS et quels éléments la Commission des Bons Offices doit obtenir pour pouvoir envisager cette solution lorsque l'Ambassade ne réagit à aucun courrier de demande de déclaration de travailleurs à la sécurité sociale.

- Une personne de contact de la Région Bruxelloise a également participé à une de nos réunions afin d'expliquer quelles sont les démarches à effectuer pour obtenir un permis de travail pour les travailleurs possédant une carte S depuis un certain temps et à qui il est demandé de changer de statut. A défaut, ils sont obligés de retourner dans leur pays d'origine même lorsqu'ils résident en Belgique depuis des décennies et, sont, dans l'intervalle, parfois soumis à des pressions de leur employeur.

11.4. Travaux de la Commission des Bons Offices

En juin 2014, la Commission des Bons Offices a rédigé deux modèles de contrat de travail : un modèle de contrat de travail pour une occupation à temps plein et un modèle de contrat de travail pour une occupation à temps partiel. Ces modèles de contrat de travail sont disponibles en langues française, néerlandaise et anglaise. Pour tout nouveau courrier envoyé par la Commission des Bons Offices à une Ambassade ou un Consulat, les deux modèles de contrat de travail sont joints à ce courrier pour information.

En mai 2015, la Commission des Bons Offices a élaboré un modèle de règlement de travail pour les missions diplomatiques car, depuis le 1er juillet 2003, les employeurs publics au sens large sont également soumis à l'obligation d'instaurer un règlement de travail et une procédure adaptée à leurs spécificités a été prévue par la loi.

Étant donné qu'il s'agit de missions diplomatiques, il a fallu prévoir une procédure spécifique d'établissement ou de modification du règlement de travail. Une consultation des organes existants, par exemple, a été prévue et, à défaut de celle-ci, une consultation de l'ensemble des travailleurs. C'est pourquoi, la Commission des Bons Offices a fait une proposition d'arrêté royal.

Ce projet a été transmis pour avis au Conseil d'Etat fin juin 2015.

L'arrêté royal a été publié au Moniteur belge le 21 décembre 2015.

Fin mai 2015, le Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, a participé à l'Assemblée générale du personnel des missions diplomatiques, organisée par les syndicats. L'objectif de cette participation était de faire le point sur les conditions de travail du personnel occupé dans les ambassades et de faire le bilan du travail de la Commission des Bons Offices. Cette assemblée générale fut l'occasion pour les syndicats de renouveler leur demande d'obtenir un statut pour le personnel occupé dans les missions diplomatiques.

En septembre 2015, le service du Protocole du SPF des affaires étrangères a organisé un workshop, consistant en une séance d'informations de la législation sociale et fiscale pour les ambassadeurs. Plus d'une centaine d'ambassades étaient représentées.

Les thèmes abordés étaient les suivants :

- Les missions et compétences de la Commission des Bons Offices,
- Le droit du travail applicable au personnel occupé en Belgique,
- La détermination de la législation de la sécurité sociale applicable au personnel pour des missions diplomatiques,
- Les règles applicables en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances (matière souvent ignorée par les Ambassades),
- La présentation du précompte professionnel.

Ce workshop a emporté un vif succès et la Commission des Bons Offices envisage d'en prévoir un nouveau axé sur un thème spécifique « les obligations des missions diplomatiques et consulaires à l'égard des institutions de sécurité sociale ».

11.5. Atouts de la Commission des Bons Offices

- **Composition pluridisciplinaire**

Cela permet de traiter les dossiers plus rapidement et plus efficacement puisque tous les services concernés par cette problématique sont représentés autour de la table.

- **Échange entre les membres de la Commission des Bons Offices**

Ces travaux sont l'occasion pour ses membres d'échanger leur expertise respective, des bonnes pratiques et les coordonnées de personnes de référence en vue d'une défense efficace des intérêts des travailleurs concernés par les abus relevés (exemples : arguments à soulever et institution(s) à appeler en intervention dans le cadre d'une procédure devant une juridiction civile, présentation par un expert interne ou extérieur au groupe d'une matière spécifique utile à la réalisation des missions de la Commission).

- **Recherche de solutions à l'amiable**

Sans se substituer bien entendu aux juridictions de droit commun qui seront saisies par les personnes voulant faire valoir leurs droits et notamment en cas d'échec de toutes les conciliations, la Commission privilégie, de par son statut et ses objectifs, la voie d'une solution amiable aux problèmes dont elle est saisie. Soit le problème est réglé, après échange de courriers ou après l'organisation d'une entrevue avec l'Ambassadeur, soit le différend ne trouve pas d'issue et d'autres démarches que la solution à l'amiable sont examinées.

- **Privilégier le dialogue**

Par l'information donnée d'initiative en réponse aux questions des Ambassades, par l'organisation de médiations.

- **Rédaction de documents sociaux types (contrat de travail, règlement de travail…)**

Pour faciliter la tâche des missions diplomatiques et postes consulaires de respecter les obligations sociales en Belgique.

- **Tentative de proposer des modifications de règlementations non applicables aux missions diplomatiques et postes consulaires**

Par la saisine des instances ad hoc en vue de proposer des modifications règlementaires afin de clarifier notamment le statut et la protection applicable aux travailleurs concernés par les objectifs de la Commission (appartenance au secteur privé/public ?, Commission paritaire ; …).

- **Existence, efficience et crédibilité de la Commission des Bons Offices**

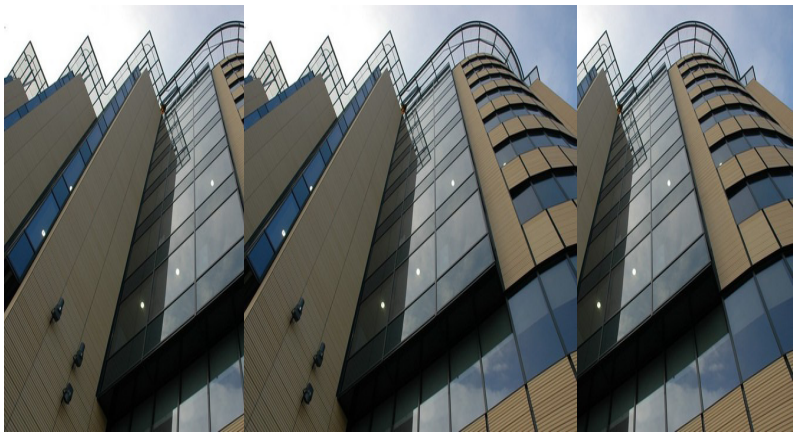
Les membres du personnel occupé dans les missions diplomatiques et postes consulaires commencent à connaître la Commission, grâce notamment à ses membres qui s'en font l'écho. En cas de difficulté, ces travailleurs la contactent pour lui soumettre directement des questions ou pour que leur dossier soit discuté en son sein.

Toutefois, le travail de sensibilisation reste très important car les diplomates et les consuls pensent encore trop souvent que la réglementation en matière de conditions de travail et de rémunération en matière de vacances annuelles ou celle relative à la couverture sociale applicable en Belgique ne s'appliquent pas aux membres du personnel de leurs missions diplomatiques et postes consulaires qui sont recrutés en Belgique.

11.6. Conclusion

Le projet confié à la Commission est ambitieux et du travail conséquent reste à accomplir. Il s'agit encore notamment de convaincre les missions diplomatiques et postes consulaires que les règles belges aux niveaux social et fiscal sont d'application au personnel recruté en Belgique.
Ensuite, expliquer aux missions diplomatiques et postes consulaires que l'immunité de juridiction de l'Etat n'est pas d'application si un litige lié à la gestion de leur personnel recruté en Belgique est porté devant une juridiction civile belge, et que, dès lors, ils doivent exécuter volontairement les jugements rendus à leur encontre.
Le fonctionnement et les missions actuelles de la Commission ainsi que la motivation et l'enthousiasme des experts dans l'exercice de leurs compétences respectives au service collégial du personnel concerné constituent sans aucun doute un gage d'évolution dans la résolution amiable de différends sensibles. Ce qui semble mériter dès à présent un message de soutien fort de la part des autorités politiques.

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	2014	2015
Contrôles	**30.100**	**29.195**
- à l'initiative du CLS	5.829	6.254
- dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	2.730	3.327
- à la demande d'autres services	12.433	11.660
- à la suite d'une plainte	7.609	6.875
- autre	1.499	1.079
Demandes de renseignements	**238**	**282**
Autorisations, dérogations, avis	**1.451**	**1.192**
- dont C.C.T. 26	15	67
- dont Commission d'enregistrement	2	8
- détermination C.P.	1.380	1.117
- autres	54	
Conciliations R.T.	**243**	**281**
Totaux	**32.032**	**30.950**

Le nombre total des enquêtes

L'objectif de rendement imposé aux contrôleurs sociaux à partir de 2002 permet de maintenir un nombre total élevé d'enquêtes.
Nous constatons en 2015 que le nombre d'enquêtes continue à diminuer.

Evolution de la répartition des enquêtes

Les enquêtes du service du Contrôle des lois sociales se répartissent dans six types de dossiers sur base du motif de l'enquête, c'est-à-dire :

- *les enquêtes effectuées sur plaintes ou dénonciations ;*
- *les demandes de renseignement ;*
- *les autres enquêtes ;*
- *les demandes d'autorisation ;*
- *les avis ;*
- *les conciliations.*

Tableau 2 : Constatations d'irrégularités et autres suites d'enquêtes

	2013	2014	2015
Irrégularités	**41.710**	**42.976**	**37.274**
Absence d'infraction	**24.798**	**25.291**	**20.291**
Autres suites			
* suites favorables (1)	**10.364**	**10.204**	**8.589**
* suites défavorables (1)	**797**	**834**	**580**
Totaux	**77.669**	**79.305**	**66.734**

Lors de chaque enquête, les constatations des contrôleurs et les suites données à celles-ci sont répertoriées sur un formulaire de contrôle spécifique.

Irrégularités – absence d'infraction :

Lorsque l'objet du contrôle est de contrôler le respect d'une ou plusieurs réglementations (dans les limites de nos compétences) afin de constater des irrégularités ou au contraire l'absence d'infractions.

Autres suites :

Dans certains dossiers, l'intervention du Contrôle des lois sociales ne consiste pas à relever des infractions ; il s'agit essentiellement des dossiers suivants : demande de renseignements, demande d'autorisation, demande d'avis, de conciliation.

Parmi ces dossiers :

- les suites sont favorables dans les cas suivants : renseignements fournis, autorisations accordées ;
- les suites sont défavorables dans les cas suivants : renseignements non fournis (ex : matières ne relevant pas de la compétence du service), autorisations refusées.

Tableau 3 : Irrégularités suivant les matières

	2013	2014	2015
Protection de la rémunération	5.413	6.150	5.088
Jours fériés	1.330	1.331	1.097
Loi sur le travail	1.287	1.380	1.272
Conventions collectives de travail	8.351	8.346	7.010
Totaux	**16.381**	**17.207**	**14.467**
Main-d'œuvre étrangère	958	657	538
Documents sociaux (infractions graves)	3.162	3.127	2.828
Temps partiel	2.769	2.823	2.726
Totaux	**6.889**	**6.607**	**6.098**
Règlement de travail	8.208	8.841	7.427
Documents sociaux (autres infractions)	2.272	2.392	2.612
Divers	7.960	7.929	6.676
Total général	**41.710**	**42.976**	**37.274**

En matière de documents sociaux, on distingue deux types d'infractions :

- les infractions graves : absence de registre du personnel, non inscription d'un travailleur dans le registre du personnel, défaut de déclaration Dimona, non établissement d'un contrat d'étudiant
- les autres infractions : registre du personnel incomplet, déclaration Dimona tardive ou incomplète.

Tableau 4 : Suites réservées aux constatations

	2014		2015	
Irrégularités	**42.976**		**37.274**	
Avertissements	**7.538**	**18%**	**6.242**	**17%**
Régularisations	**27.737**	**65%**	**24.255**	**65%**
Montant des régularisations pécuniaires	**49.778.247 €**		**43.767.696 €**	
Pro justitia	**7.701**	**18%**	**6.777**	**18%**
Montant des préjudices constatés	**12.371.116€**		**12.157.390€**	

Tableau 5 : irrégularités et suites données (fraude sociale)

	2014		2015	
Avertissements	2.224	24,53%	1.986	22,70%
Régularisations	2.790	30,77%	2.742	31,34%
Pro justitia	3.981	43,91%	3.747	42,83%
Régularisation sans visite	72	0,79%	179	2,05%
Avis	0	0,00%	94	1,07%
Totaux	**9.067**	**100%**	**8.748**	**100%**

Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)

Ce tableau concerne les matières spécifiques du CLS : protection de la rémunération, jours fériés, conventions collectives de travail (uniquement celles qui sont conclues au sein du Conseil national du travail ou d'une commission paritaire et qui sont rendues obligatoires par Arrêté Royal).

	2014		2015	
Avertissements	2.904	12,74%	2.515	12,63%
Régularisations	16.483	72,31%	13.485	67,73%
Pro justitia	2.940	12,90%	2.376	11,93%
Régularisation sans visite	467	2,05%	773	3,88%
Avis	0	0,00%	761	3,82%
Totaux	**22.794**	**100%**	19.910	**100%**

Tableau 7 : Régularisations pécuniaires : répartition suivant les matières

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

	2014		2015	
Législation	nombre	montant (€)	nombre	montant (€)
Contrat de travail	77	113.323	81	292.182
Protection de la rémunération	2.397	10.686.696	1.971	11.440.282
Jours fériés	1.102	1.588.554	938	1.058.065
Loi sur le travail (sursalaires)	732	9.771.775	623	9.325.415
Travail à temps partiel	23	67.474	20	32.071
Conventions collectives de travail	6.887	24.756.234	5.769	21.235.383
Montants non déclarés à la sécurité sociale	5.039	46.027.329	3.770	35.907.889
Autres	570	14.982.514	540	6.740.666
Totaux	**16.827**	**107.993.899**	**13.712**	**86.031.953**
Nombre de travailleurs concernés	**102.271**		**85.631**	

Tableau 8 : Détail des visites

Nature	2013	2014	2015
Enquêtes imposées	33.603	32.306	33.923
Contrôle ordinaire	14.481	14.287	16.380
Renseignement	1.638	1.376	1.129
Infructueuse	3.091	2.460	1.345
Assistance	7.749	8.129	13.404
Systématique	2.213	2.572	3.342
Total	**62.775**	**61.130**	**63.418**

Tableau 9 : Détail des plaintes suivant la matière

(suivant la matière à l'inscription du dossier)

Législation	2013	2014	2015
Fraude sociale			
main-d'œuvre étrangère	**56**	**72**	**53**
documents sociaux	**1.246**	**1.274**	**1.015**
temps partiel	**87**	**85**	**85**
Total fraude sociale	**1.389**	**1.431**	**1.153**
Législations spécifiques importantes			
contrôlées par l'ILS			
protection de la rémunération	**3.329**	**3.444**	**3.133**
conventions collectives de travail	**1.738**	**1.676**	**1.580**
loi sur le travail	**516**	**566**	**544**
jours fériés	**86**	**62**	**67**
règlement de travail	**98**	**113**	**115**
travail temporaire et intérimaire	**83**	**81**	**70**
Total législations spécifiques	**5.850**	**5.942**	**5.509**
Autres législations	**293**	**236**	**213**
Total général	**7.532**	**7.609**	**6.875**

Il convient de préciser que les plaintes concernent souvent plusieurs législations, mais que les dossiers sont encore encodés dans une seule matière, celle jugée la plus importante suivant l'appréciation du chef de direction. Ces plaintes sont évidemment traitées pour chaque législation concernée, mais le choix d'une seule matière à l'inscription peut expliquer de petites fluctuations d'une année à l'autre dans la répartition des plaintes suivant la matière.

Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 matières les plus importantes de la compétence du CLS

Nombre de dossiers et de plaintes dans ces matières

Matière	Nombre de dossiers	Plaintes	Autres
Protection de la rémunération	3.666	3.133	533
Loi sur le travail	1.008	544	464
CCT conclues au CNT	76	60	16
CCT conclues au sein d'une CP	6.025	1.455	4.570
Total	**10.775**	**5.192**	**5.226**

Résultats

Matière	Constatations	Pas d'infraction	Irrégularités	Avertis-sements	Régul	Régul. (€)	Pj	Pj (€)
Protection rémunération	6.151	1.063	5.088	1.017	3.298	11.440.282	773	3.867.332
Durée du travail	1.103	200	903	227	577	8.056.963	99	462.906
CCT conclues au CNT	91	35	56	15	38	60.702	3	4.156
CCT conclues au sein d'une CP	11.754	4.744	7.010	373	6.065	21.235.383	572	6.825.168
Total	**19.099**	**6.042**	**13.057**	**1.632**	**9.978**	**40.793.330**	**1.447**	**11.159.562**

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	4	4	0	3	12	685	1	5	8.237
Garages	123	101	23	69	186	89.139	9	21	51.278
Commerce alimentaire	113	100	20	63	123	75.924	17	60	7.784
Nettoyage	229	192	43	117	1.238	219.794	32	111	89.381
Construction	922	804	178	473	1.742	1.152.785	153	867	1.826.155
Transport	314	258	27	179	803	436.447	52	291	69.938
Agriculture-horticulture	83	72	21	46	270	121.125	5	20	17.909
Commerce de détail	829	675	133	420	2.251	1.096.482	122	380	289.286
Commerce de gros	318	260	57	186	660	756.453	17	72	384.221
Horeca	1.364	1.154	253	744	2.201	2.057.233	157	727	310.511
Autres industries	408	324	68	222	829	951.197	34	100	206.606
Autres secteurs	1.444	1.144	194	776	5.621	4.483.018	174	903	606.027
Total	**6.151**	**5.088**	**1.017**	**3.298**	**15.936**	**11.440.282**	**773**	**3.557**	**3.867.332**

Montant = en euros

Durée du travail

	Consta-tations	Irrégu-larités	Avertis-sements	Régulari-sations	Trav régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Garages	29	21	2	18	176	483.955	1	1	21
Commerce alimentaire	16	13	4	9	63	126.848	0	0	0
Nettoyage	28	21	4	10	111	79.093	7	8	0
Construction	137	115	31	76	871	1.305.940	8	87	26.827
Transport	83	74	6	46	429	315.434	22	301	358.669
Agriculture-horticulture	18	12	0	12	56	276.575	0	0	0
Commerce de détail	124	102	37	57	1.432	298.982	8	18	238
Commerce de gros	81	71	16	50	506	693.027	5	51	8.978
Horeca	178	151	44	84	420	407.947	23	106	33.169
Autres industries	112	88	19	63	1.336	1.442.935	6	20	881
Autres secteurs	297	235	64	152	3.566	2.626.227	19	230	34.123
Total	**1.103**	**903**	**227**	**577**	**8.966**	**8.056.963**	**99**	**822**	**462.906**

Montant = en euros

Conventions collectives de travail
de la rémunération

	Constatations	Irrégularités	Avertissements	Régularisations	Trav régul	Mnt régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ
Confection	7	3	0	3	21	3.849	0	0	0
Garages	323	179	14	164	403	336.655	1	1	0
Commerce alimentaire	183	111	4	100	266	129.155	7	30	5.600
Nettoyage	315	179	17	156	1.857	474.090	6	64	0
Construction	2.499	1.626	106	1.290	9.909	10.011.634	230	2.637	5.370.129
Transport	382	232	25	184	1.193	653.744	23	161	72.962
Agriculture-horticulture	109	54	2	49	384	68.919	3	8	25.112
Commerce de détail	1.410	744	32	655	3500	1.096.406	57	217	27.843
Commerce de gros	728	345	22	306	1.249	907.505	17	129	44.638
Horeca	2.391	1.734	56	1.579	10.366	2.471.585	99	1.139	109.348
Autres industries	997	517	33	462	2.028	1.170.442	22	184	181.167
Autres secteurs	2.501	1.342	77	1.155	9.231	3.972.100	110	1.143	992.526
Total	**11.845**	**7.066**	**288**	**6.103**	**40.407**	**21.296.085**	**575**	**5.713**	**6.829.324**

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			
	2014	en %	2015	en %
Confection	22	0,07%	15	0,05%
Garages	651	2,03%	607	1,96%
Commerce alimentaire	519	1,62%	511	1,65%
Nettoyage	1.038	3,24%	716	2,31%
Construction	7.696	24,03%	6.627	21,41%
Transport	2.061	6,43%	1.601	5,17%
Agriculture – Horticulture	637	1,99%	533	1,72%
Commerce de détail	2.375	7,41%	3.619	11,69%
Commerce de gros	1.486	4,64%	1.586	5,12%
Horeca	5.722	17,86%	6.190	20,00%
Autres industries	2.743	8,56%	2.477	8,00%
Autres secteurs	7.082	22,11%	6.468	20,90%
Totaux	**32.032**	**100,00%**	**30.950**	**100,00%**

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

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Confection	1	2	0	0	0	0
Garages	161	136	81	56	129	116
Commerce alimentaire	134	123	66	58	99	114
Nettoyage	196	115	76	49	293	144
Construction	775	660	388	301	2.611	1.752
Transport	266	258	103	93	302	362
Agriculture - horticulture	132	90	64	33	230	1.557
Commerce de détail	511	705	227	299	366	542
Commerce de gros	192	234	49	59	250	132
Horeca	1.775	1.781	1.032	968	2.331	2.318
Autres industries	410	345	157	110	641	400
Autres secteurs	1.034	1.035	330	319	832	1.381
Totaux	**5.587**	**5.484**	**2.573**	**2.345**	**8.084**	**8.818**

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2015

Secteur	Consta-tations	Irrégu-larités	Nbr avert.	Nbr Régul	Trav.	Mont.	Nbr PV	Trav.	Mont.
Confection	6	2	0	2	11	0	0	0	0
Garages	279	136	17	63	155	800	56	116	0
Commerce alimentaire	302	123	12	53	141	3.434	58	114	13.858
Nettoyage	273	115	15	51	1.418	0	49	144	2.717
Construction	3.000	660	66	293	1.152	6.645	301	1.752	29.989
Transport	778	258	58	107	556	1.445	93	362	0
Agriculture - horticulture	351	90	25	32	76	46	33	1.557	3.070
Commerce de détail	1.716	705	104	302	2.270	19.368	299	542	58.181
Commerce de gros	620	234	36	139	676	0	59	132	5.435
Horeca	3.600	1.781	184	629	2.490	39.189	968	2.318	88.437
Autres industries	945	345	36	199	913	1.459	110	400	2.718
Autres secteurs	2.781	1.035	158	558	2.900	21.487	319	1.381	176.576
Totaux	**14.651**	**5.484**	**711**	**2.428**	**12.758**	**93.873**	**2.345**	**8.818**	**380.707**

Montant = en euros

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

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2014	2015	2014	2015	2014	
Confection	0	0	0	0	0	0
Garages	19	17	15	16	19	15
Commerce alimentaire	5	9	3	9	3	11
Nettoyage	11	18	8	11	11	80
Construction	269	183	103	94	254	182
Transport	15	9	8	8	17	7
Agriculture - horticulture	15	10	8	7	11	9
Commerce de détail	46	70	43	63	46	79
Commerce de gros	21	14	15	7	33	14
Horeca	115	108	103	99	123	106
Autres industries	67	37	42	19	90	27
Autres secteurs	74	63	32	40	39	54
Totaux	**657**	**538**	**380**	**373**	**646**	**584**

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2015

Secteur	Consta-tations	Irrégu-larités	Avertis-sements	Régula-risations	Trav régul	Mnt Régul	Pj	Trav pj	Mnt Pj
Confection	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	39	17	0	1	1	0	16	15	0
Commerce alimentaire	16	9	0	0	0	0	9	11	0
Nettoyage	40	18	4	3	10	0	11	80	0
Construction	884	183	52	37	138	29.263	94	182	0
Transport	22	9	0	1	1	0	8	7	0
Agriculture-horticulture	19	10	1	2	2	0	7	9	0
Commerce de détail	115	70	5	2	2	0	63	79	0
Commerce de gros	43	14	5	2	3	0	7	14	0
Hôtellerie	190	108	8	1	3	0	99	106	0
Autres industries	160	37	10	8	55	0	19	27	0
Autres secteurs	159	63	12	11	28	0	40	54	0
Total	**1.688**	**538**	**97**	**68**	**243**	**29.263**	**373**	**584**	**0**

Montant = en euros

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

Secteur	Irrégularités		PJ		Travailleurs concernés par les PJ	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Confection	0	2	0	0	0	0
Garages	57	58	23	19	47	40
Commerce alimentaire	106	83	39	35	53	46
Nettoyage	98	86	26	30	176	68
Construction	83	116	18	24	18	25
Transport	109	70	60	24	60	53
Agriculture - horticulture	22	10	8	4	7	4
Commerce de détail	398	486	95	141	139	172
Commerce de gros	120	115	25	33	35	53
Horeca	1.137	1.042	575	524	944	861
Autres industries	168	192	49	63	70	86
Autres secteurs	525	466	110	132	360	249
Totaux	**2.823**	**2.726**	**1.028**	**1.029**	**1.909**	**1.657**

Ci-dessous le détail des résultats pour l'année 2015

Secteur	Consta-tations	Irrégu-larités	Nbr Avert.	Nbr Régul	Trav.	mont.	Nbr PJ	Trav. PJ	Mont. PJ
Confection	3	2	2	0	0	0	0	0	0
Garages	70	58	24	15	18	0	19	40	0
Commerce alimentaire	111	83	36	12	32	8.038	35	46	0
Nettoyage	106	86	45	11	912	1.465	30	68	0
Construction	135	116	58	34	35	0	24	25	0
Transport	80	70	38	8	8	0	24	53	0
Agriculture - horticulture	13	10	5	1	1	0	4	4	0
Commerce de détail	646	486	265	80	160	3.272	141	172	0
Commerce de gros	136	115	46	36	76	0	33	53	0
Horeca	1.311	1.042	365	153	235	14.355	534	861	0
Autres industries	240	192	71	58	198	342	63	86	0
Autres secteurs	609	466	223	111	451	4.598	132	249	0
Totaux	**3.460**	**2.726**	**1.178**	**519**	**2.126**	**32.071**	**1.029**	**1.657**	**0**

Montant = en euros

Commentaires : enquêtes dans le domaine de la fraude sociale

La fraude en matière sociale en Belgique représente un phénomène d'une ampleur inquiétante. Non seulement ces pratiques frauduleuses mettent en péril le financement même du système de la sécurité sociale, mais elles constituent une concurrence déloyale à l'égard des employeurs qui respectent la réglementation. Quant aux travailleurs occupés au noir, ils ne bénéficient bien souvent d'aucune protection.

Les principaux types de fraude sont:

- L'occupation de travailleurs non déclarés (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, pré pensionnés, travailleurs malades à charge des mutualités qui continuent à travailler, ou bénéficiaires d'une couverture sociale à un autre titre tels que ceux qui bénéficient du revenu d'intégration sociale (RIS) du CPAS, ou les travailleurs qui font des petits boulots);
- Le non-paiement des cotisations sociales par les pourvoyeurs de main-d'œuvre;
- La non-déclaration de l'intégralité des prestations (travailleurs à temps partiel, heures supplémentaires des travailleurs réguliers);
- Les multiples techniques "d'ingénierie sociale" utilisées pour éluder le paiement des cotisations (rémunérations déguisées, faux indépendants, ...).

Les chiffres ci-dessous représentent, pour les 3 dernières années, le total des établissements avec personnel contrôlés dans le cadre de la lutte contre le travail au noir, c'est-à-dire suivant un des 4 codes matières suivants lors de l'inscription du dossier : documents sociaux, main-d'œuvre étrangère, travail à temps partiel ou traite des êtres humains.

2013	14.195
2014	13.549
2015	13.750

Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole

A l'occasion de ces enquêtes, le Contrôle des lois sociales vérifie essentiellement le respect des trois réglementations suivantes: l'occupation illégale de travailleurs de nationalité étrangère, l'inscription régulière des travailleurs dans les documents sociaux, qui va de pair avec la déclaration des travailleurs à la sécurité sociale, et la déclaration régulière des prestations des travailleurs à temps partiel. Les autres types de fraudes (notamment l'occupation de chômeurs et les faux indépendants) sont plus particulièrement contrôlés par d'autres services d'inspection (ONEM, O.N.S.S., Inspection sociale).

Les contrôles effectués dans le cadre du Protocole nécessitent très souvent des enquêtes complémentaires à effectuer par un ou plusieurs services. Lorsque ces enquêtes s'effectuent en collaboration avec deux ou plusieurs services d'inspection, les dossiers sont considérés sur le plan administratif comme étant traités en commun.
Chaque service d'inspection chargé d'une enquête peut toujours solliciter la collaboration d'un ou plusieurs autres services, pour la constatation ou la recherche des infractions relevant de leur compétence (ex. : dans le cas d'une plainte portant sur différentes infractions dans diverses matières). Bien que ces dossiers impliquent la collaboration de plusieurs services, ils ne sont cependant pas inclus dans les dossiers de contrôle systématique, effectués le plus souvent en cellule d'arrondissement.

Outre les poursuites pénales ou administratives éventuelles, chaque service peut procéder à des régularisations spécifiques:

- des régularisations salariales pour le Contrôle des lois sociales ;
- des régularisations de cotisations sociales ou la suppression d'avantages sociaux pour l'Inspection sociale (SPF Sécurité Sociale) et l'Inspection de l'ONSS ;
- des sanctions administratives, suspension ou remboursement des allocations de chômage pour l'ONEM ;
- des régularisations en matière fiscale pour les Finances.

Dossiers traités en commun

Les dossiers traités en commun (collaboration entre deux services différents minimum) concernent, soit des enquêtes complémentaires à effectuer par un ou plusieurs services à la suite d'opérations d'envergure, soit la collaboration entre plusieurs services demandée par un service dans le cadre d'un dossier particulier (plainte ou dossier émanant de l'Auditeur du Travail par exemple). Contrairement aux opérations d'envergure réalisées suivant un calendrier fixé préalablement, les dossiers en commun peuvent être poursuivis pendant plusieurs mois. Le nombre de pro justitia ne concerne que notre service d'inspection (d'autres pro justitia sont également dressés par d'autres services).

Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales

C'est en 1971, suite à l'entrée en vigueur de la loi du 30 juin 1971 que notre division s'est vue attribuer la compétence d'infliger une amende administrative aux employeurs qui commettent une infraction à certaines lois sociales. Le législateur est intervenu pour mettre en place un régime de sanctions de substitution aux sanctions pénales sensu stricto que l'on retrouvait dans la plupart des lois sociales. En effet, la poursuite des infractions à la législation du travail était à l'époque fréquemment abandonnée parce que l'action répressive était jugée trop lourde dans ses effets eu égard au dommage social que l'on entendait exactement réparer.

Depuis la loi du 30 juin 1971, les infractions à la plupart des lois sociales étaient donc susceptibles d'être réprimées soit par une sanction pénale sensu stricto soit par une amende administrative.

Depuis 1 juillet 2011, le Code Pénal Social (CPS) est entré en vigueur et la loi du 1971 a été abrogée. Le code pénal social compulse dans un texte unique un ensemble cohérent de normes visant à régler les procédures de contrôle et de sanction des infractions au droit social.

Le Code pénal social est la pierre angulaire dans la lutte contre la fraude sociale. Par rapport aux infractions visées par l'actuelle loi du 30 juin 1971, il y aura un supplément de 31% d'infractions (principalement sécurité sociale) sanctionnées par une amende administrative.

Les infractions ont été regroupées par matière et 4 niveaux de sanction sont prévus. Le premier niveau de sanction prévoit uniquement une amende administrative. De cette manière, un certain nombre d'infractions ont été retirées de la sphère pénale.

Procédure pour infliger une amende administrative

La procédure démarre avec un procès-verbal (électronique), établi par un service d'inspection : police, CLS, IS (= SPF Sécurité Sociale), ONEM,…

Sauf pour les infractions sanctionnées par une sanction de niveau 1, la direction des amendes administratives entre en jeu lorsque l'auditeur du travail compétent pour poursuivre pénalement les infractions constatées par les différents services d'inspection sociale renonce aux poursuites pénales. Il le fait pour diverses raisons, souvent par inopportunité estimant que l'amende administrative est plus adéquate pour sanctionner le comportement en cause ou pour d'autres motifs ou parce qu'il ne pourra faire aboutir la procédure pénale dans un délai raisonnable.

Donc, une fois que l'auditeur avise la direction des amendes administratives de sa renonciation à poursuivre pénalement, la procédure débute. Le contrevenant est invité, par lettre recommandée, à présenter ses moyens de défense. Il/elle peut présenter ses moyens de défense dans un délai de trente jours, soit par écrit (aussi par e-mail) soit oralement (auprès de la direction des amendes administratives ou auprès du service d'inspection le plus proche du domicile).

Une fois ce délai expiré, le gestionnaire du dossier examinera l'ensemble de celui-ci à charge et à décharge. Il examinera notamment si le contrôle ayant donné lieu au PV a été réalisé en toute légalité, par exemple dans le respect des règles concernant l'accès aux espaces habités et si les règles de procédure ont été respectées. Il vérifiera également si les infractions commises sont correctement constatées sur le plan juridique.

Tout ceci sera effectué à la lumière du PV proprement dit mais également de l'enquête complémentaire effectuée le cas échéant par l'inspection à la demande de l'auditeur du travail et des moyens de défense introduits par l'employeur.
Une proposition de décision est alors présentée par le gestionnaire de dossier au chef de service, qui consiste soit en une amende administrative dont le montant dépendra de

l'admission ou non de circonstances atténuantes et d'un éventuel sursis soit en un classement sans suite.

La décision infligeant une amende administrative est notifiée à l'employeur par lettre recommandée. Le contrevenant dispose d'un recours devant le tribunal du travail dans un délai de trois mois à compter de la notification de la décision. En cas de recours, les juristes et criminologues du service élaborent eux-mêmes les conclusions en réponse à la requête de l'employeur. Un avocat est désigné en vue de déposer ces conclusions et de représenter le service devant le tribunal.

Répartition par direction, des infractions communiquées aux auditorats du travail et au service d'études

Nombre total de PV dressés par les districts (2015)		
Aalst	79	2,32%
Antwerpen	380	11,15%
Arlon	70	2,05%
Brugge	203	5,96%
Bruxelles/Brussel	403	11,83%
Charleroi	171	5,02%
Gent	238	6,99%
Halle-Vilvoorde	90	2,64%
Limbourg	291	8,54%
Kortrijk	62	1,82%
Leuven	63	1,85%
Liège	197	5,78%
Mechelen	45	1,32%
Mons	119	3,49%
Namur	62	1,82%
Nivelles	180	5,28%
Roeselare	25	0,73%
Sint-Niklaas	171	5,02%
Tournai	63	1,85%
Turnhout	60	1,76%
Verviers	61	1,79%
Direction du transport	61	1,79%
Covron	313	9,19%
Total	**3407**	**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 fédéraux (Contrôle du Bien-être du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui regroupe les services précédemment dénommés Inspection technique et Inspection médicale du Ministère de l'Emploi et du Travail ; l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale ; les services d'inspection de l'ONEM

et de l'ONSS), ainsi que par les services d'inspection dépendant des régions ainsi que par les services de police, tant au niveau local que fédéral.

	Infractions constatées	Poursuite pénale ou transaction	En traitement auprès de l'Auditeur du travail	Amende administrative	Classement sans suite	En traitement auprès de la Direction des amendes administratives	Traité par la Direction des Amendes administratives
2014	12.523	2.240	1.754	4.355	3.190	999	8.544
2015	12.579	2.051	2.827	2.668	1.768	3.272	7.708

Les infractions constatées par le service du Contrôle des lois sociales représentent une part importante du nombre total d'infractions communiquées au service d'études.

Pour les années 2014 à 2015, la part contributive du CLS s'élevait à :

- en 2014, 3.528 infractions sur un total de 12.523
- en 2015, 3.417 infractions sur un total de 12.579.

Annexe : Le Contrôle des lois sociales en chiffres

Détail des enquêtes suivant les matières et les motifs

Matière	01	02	04	06	Total
	Nbre Dossiers				
Intérim, sportif, chèques services	404	7	12		**423**
Contrat d'apprentissage	3				**3**
Contrats de travail	137	8	17	1	**163**
Contrat étudiant	6	1			**7**
Faux indépendants	20				**20**
Protection de la rémunération	3649	16	1		**3666**
Jours féries	130	3			**133**
Fonds social du diamant	20				**20**
Loi sur le travail	969	31	8		**1008**
Nouveaux régimes de travail	1	1			**2**
Travail à temps partiel	732	10			**742**
Lois sur travaux de construction	21	1			**22**
Enregistrement contrôle chantier	154	2			**156**
Traite des Etres humains	21				**21**
Règlement de travail	980	35	10	273	**1298**
Main d'œuvre étrangère	1465	10	3		**1478**
Transport règlement CEE	807	45			**852**
Délocalisation transport	44				**44**
Travail portuaire	4				**4**
Egalite de traitement discrimination	23	2			**25**
Pension extra-légale	82	1			**83**
Organisation de l'économie (conseil + comite)	730	22	1	1	**754**
Lois sur les conventions collectives et CP	153	7	1117	2	**1279**
CCT conclues au sein du CNT	65	1	8	2	**76**
CCT conclues au sein d'une CP	5988	26	11		**6025**
Autres	35	1			**36**
Documents sociaux	12471	47	4	2	**12524**
Inspection du travail	61	4			**65**
Prépension de retraite	3	1			**4**
Stagiaires	2				**2**
Interruption de carrière	12				**12**
Conge-éducation	3				**3**
Total	**29195**	**282**	**1192**	**281**	**30950**

Légende du tableau : 01 : Plainte – 02 : Demande d'autorisation – 04 : Autorisations et dérogations – 06 : Demande de conciliation

Détail des plaintes suivant l'origine

Matière	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	82	90	95	99	Total
	Plaintes												
Intérim, sportif, chèques services	63	0		0	0	0	0	0			2	5	**70**
Contrat d'apprentissage	2					0							**2**
Contrats de travail	116	0		0	0	0					1	1	**118**
Contrat étudiant	2				0	0							**2**
Faux indépendants	2			0	0		0						**2**
Protection de la rémunération	3.079	0		0	0	0	0				21	33	**3.133**
Jours féries	64	0		0	0	0						3	**67**
Fonds social du diamant			0				0						**0**
Loi sur le travail	453	0		0	0	0	0	0		0	61	30	**544**
Nouveaux régimes de travail		0			0								**0**
Travail à temps partiel	60	0		0	0	0	0	0			15	10	**85**
Lois sur travaux de construction	4			0	0		0				1		**5**
Enregistrement contrôle chantier	5		0	0	0	0	0						**5**
Traite des Etres Humains	3			0			0				1	1	**5**
Règlement de travail	106	0		0	0	0	0				6	3	**115**
Main d'œuvre étrangère	8	0		0	0	0	0	0	0	0	27	18	**53**
Transport règlement CEE	5	0		0	0	0	0	0					**5**
Délocalisation transport	4	0		0	0	0		0			1	1	**6**
Travail portuaire	1				0							1	**2**
Egalité de traitement discrimination	12			0	0						1	2	**15**
Pension extra-légale	1		0		0								**1**
Organisation de l'économie (Conseil + Comité)	17	0		0	0	0							**17**
Lois sur les conventions collectives et CP	62	0	0	0	0	0					2	1	**65**
CCT conclues au sein du CNT.	54	0		0	0	0						6	**60**
CCT conclues au sein d'une CP	1.391	0	0	0	0	0	0			0	48	16	**1.455**
Autres	15			0	0		0		0				**15**
Documents sociaux	484	0	0	0	0	0	0	0	0	0	325	206	**1.015**
Inspection du travail	4			0	0	0	0						**4**
Prépension de retraite	3	0											**3**
Stagiaires	1				0								**1**
Interruption de carrière	2					0							**2**
Congé-éducation	3												**3**
Total	**6.026**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**512**	**337**	**6.875**

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

Matière	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	82	90	95	99	Total
	Autres												
Intérim, sportif, chèques services	1	25		61	204	29	29	4			0	0	**353**
Contrat d'apprentissage	0					1							**1**
Contrats de travail	0	21		8	13	2					0	1	**45**
Contrat étudiant	0				3	2							**5**
Faux indépendants	0			2	10		6						**18**
Protection de la rémunération	11	15		262	210	21	13				0	1	**533**
Jours féries	0	1		5	36	24						0	**66**
Fonds social du diamant			19				1						**20**
Loi sur le travail	2	30		41	344	34	9	3		1	0	0	**464**
Nouveaux régimes de travail		1			1								**2**
Travail à temps partiel	0	12		75	327	30	207	6			0	0	**657**
Lois sur travaux de construction	1			1	13		2				0		**17**
Enregistrement contrôle chantier	0		1	2	61	1	86						**151**
Traite des Etres Humains	0			4			12				0	0	**16**
Règlement de travail	29	504		14	608	16	11				0	1	**1.183**
Main d'œuvre étrangère	0	4		133	361	56	768	97	2	4	0	0	**1.425**
Transport règlement CEE	1	1		4	228	2	1	610					**847**
Délocalisation transport	0	4		9	13	2		10			0	0	**38**
Travail portuaire	0				2							0	**2**
Egalite de traitement discrimination	2			3	5						0	0	**10**
Pension extra-légale	0		81		1								**82**
Organisation de l'économie (Conseil + Comité)	19	7		1	709	1							**737**
Lois sur les conventions collectives et Cp	21	67	1	5	1.107	12					0	1	**1.214**
CCT conclues au sein du c.n.t.	1	10		1	3	1						0	**16**
CCT conclues au sein d'une CP	5	32	403	167	3.740	130	90			3	0	0	**4.570**
Autres	0			2	11		7		1				**21**
Documents sociaux	2	20	4	892	3.136	288	6.749	387	17	11	0	3	**11.509**
Inspection du travail	0			44	11	1	5						**61**
Prépension de retraite	0	1											**1**
Stagiaires	0				1								**1**
Interruption de carrière	0					10							**10**
Conge-éducation	0												**0**
Total	**95**	**755**	**509**	**1.736**	**11.158**	**663**	**7.996**	**1.117**	**20**	**19**	**0**	**7**	**24.075**

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

Nombre d'enquêtes par secteur d'activité

Secteurs	2015
	Nbre Dossiers
Culture et production animale, chasse et services annexes	533
Sylviculture et exploitation forestière	21
Pêche et aquaculture	11
Autres industries extractives	8
Services de soutien aux industries extractives	3
Industries alimentaires	739
Fabrication de boissons	29
Fabrication de produits à base de tabac	5
Fabrication de textiles	55
Industrie de l'habillement	15
Industrie du cuir et de la chaussure	5
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles;	65
Industrie du papier et du carton	28
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	58
Cokéfaction et raffinage	7
Industrie chimique	63
Industrie pharmaceutique	12
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	57
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	143
Métallurgie	47
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	427
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	22
Fabrication d'équipements électriques	37
Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	96
Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	33
Fabrication d'autres matériels de transport	12
Fabrication de meubles	83
Autres industries manufacturières	29
Réparation et installation de machines et d'équipements	90
34	1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	26
Captage, traitement et distribution d'eau	3
Collecte et traitement des eaux usées	13
Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	335
Dépollution et autres services de gestion des déchets	9
Construction de bâtiments; promotion immobilière	2060
Génie civil	379
Travaux de construction spécialisés	4188
Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	607
Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	1586
Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	4130
Transports terrestres et transport par conduites	1601
Transports par eau	14
Transports aériens	11
Entreposage et services auxiliaires des transports	169
Activités de poste et de courrier	136
Hébergement	367
Restauration	5823
Édition	21
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrements	33
Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	10

Télécommunications	36
Programmation, conseil et autres activités informatiques	122
Services d'information	24
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	86
Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	7
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	113
Activités immobilières	208
Activités juridiques et comptables	527
Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	177
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	165
Recherche-développement scientifique	23
Publicité et études de marché	94
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	45
Activités vétérinaires	11
Activités de location et location-bail	122
Activités liées à l'emploi	1189
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	67
Enquêtes et sécurité	102
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	926
Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	189
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	114
Enseignement	222
Activités pour la santé humaine	272
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	256
Action sociale sans hébergement	293
Activités créatives, artistiques et de spectacle	119
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	26
Organisation de jeux de hasard et d'argent	34
Activités sportives, récréatives et de loisirs	219
Activités des organisations associatives	150
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	34
Autres services personnels	638
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	33
Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour us	3
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	5
Total	**30950**

Détails des constatations par matière et suites réservées

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	Total
Lois	**Nbr**											
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	98	21	61	316	167			1	6	9	15	**694**
Titres-services		3		7	19							**29**
Contrat d'apprentissage		2		4	2				1			**9**
Contrats de travail	18	131	8	62	132	10		8	5	24	1	**399**
Contrat étudiant	23	9	28	18	8	2		1	12	3		**104**
Faux indépendants				7	8				21	3	9	**48**
Contrat d'apprentissage industriel				2							1	**3**
Protection de la rémunération	1017	3076	773	1063	1454	229		197	5	38	25	**7877**
Jours féries	75	916	57	425	77	5		45		11	4	**1615**
Sécurité d'Existence (voir ED0206)		2	2	1	7	1			2	2	4	**21**
Fonds social du diamant			6			1		12				**19**
Frais de déplacement (en l'absence CCT)						1						**1**
Loi sur le travail	117	117	44	262	271	10		9	2	32		**864**
Travail des enfants	1		15		3							**19**
Repos du dimanche	24	3	12	14	2					6		**61**
Durée du travail	227	538	99	200	112	6		30		9	9	**1230**
Travail des jeunes travailleurs	1			1						1		**3**
Travail de nuit	10	6	10	2	2							**30**
Nouveaux régimes de travail	3	5		6	1					2		**17**
Travail à temps partiel	1178	497	1029	732	182	13		10	466	110	12	**4229**
Travaux de construction	5		8	13	9							**35**
Durée du travail dans la construction (ar213)	3	4	4	6	3					3		**23**
Demande d'avis de la commission d'enregistrement		1		2	1						1	**5**
30ter	14	73	4	285	42			15	174	4	121	**732**
Traite des êtres humains		1	3	10	9					2		**25**
Entreprises de sécurité et de gardiennage					1				3			**4**
Règlement de travail	2119	4582	586	592	471	48	2	140	11	92		**8643**
Main d'œuvre étrangère	2		4	18	29				9	3		**65**
Main d'œuvre étrangère	7	4	156	176	85	9		1	99	5	1	**543**
Main d'œuvre étrangère	3	1	82	37	26				60		3	**212**
Limosa	85	36	117	897	138	2		5	52	7	13	**1352**
Main d'œuvre étrangère (carte profess)		1	14	21	16				11		3	**66**
Taxis					2							**2**
Règlement Cee 3820/85	35	1	3	529	235	1			35	2	1	**842**
Règlement Cee 3821/85	28	6	13	15	45				17	1		**125**
Délocalisation transport		3	1	9	36			1				**50**
Travail portuaire			4	1	1							**6**
Egalite de traitement (h/f)				2	5							**7**
Lutte contre la discrimination	3		1	1	13					1		**19**
D0		3							2			**5**
Pension extra-légale	1	41		2	23	5		9		3		**84**
Sécurité Sociale		2595	28	7	17	1		97	59	7	1119	**3930**
Organisation de l'Economie (conseil + comite)	1	2		2	22	1				2		**30**
Protection représentants travailleurs (1.1.97)		1			1					1		**3**
Eb04	36	131		566	117							**850**
Lois sur les conventions collectives et CP	1	18	1	27	1160	7		2		134	1	**1351**
CCT conclues au sein du c.n.t.	15	38	3	35	47	1			1	5		**145**
CCT conclues au sein d'une cp	373	5605	572	4744	1483	124		411	8	66	49	**13435**

Ed03				1								**1**
Institution CSH		1			2						1	**4**
Protection des représentants des travailleurs au c					1					1		**2**
Documents sociaux	711	2203	2345	9163	2016	96		163	1005	60	62	**17824**
Inspection du travail	7	1	683		69	7			9	2	8	**786**
Prépension de retraite		2			1			1	1	1		**6**
Stagiaires				4	2					1		**7**
Interruption de carrière	1	3		4	4					3		**15**
Congé-éducation		3			1							**4**
Modération salariale					1							**1**
Za		47	1		3			4	31		114	**200**
Zb		34						2			2	**38**
Zx		5			5			1	56	1	739	**807**
Total	**6242**	**20772**	**6777**	**20291**	**8589**	**580**	**2**	**1165**	**2163**	**657**	**2318**	**69556**

Légende du tableau

01 = pas d'avertissement
02 = régularisation
03 = pro justitia
04 = pas d'irrégularité
05 = clôture favorable
06 = clôture défavorable
07 = transfert
08 = régularisation sans visite

Détail des régularisations par matière

Lois	Régulari-sations	Trav régul	Regul non fin	Trav non fin	Regul fin	Trav régul fin	Mnt Régul
Travail temporaire, intérimaire et mise à disposition	22	86	21	85	1	1	24
Titres-services	3	798	3	798	0	0	0
Contrat d'apprentissage	2	2	2	2	0	0	0
Contrats de travail	139	276	58	139	81	137	292.182
Contrat étudiant	10	10	9	9	1	1	36
Faux indépendants	0	0	0	0	0	0	0
Protection de la rémunération	3.273	15.828	1.304	8.789	1.969	7.039	11.418.406
Jours féries	961	5.101	26	92	935	5.009	1.051.459
SECURITE D'EXISTENCE	2	2	0	0	2	2	2.377
Fonds social du diamant	12	0	0	0	12	0	7.546
Loi sur le travail	126	815	38	79	88	736	1.254.595
Repos du dimanche	3	6	0	0	3	6	2.680
Durée du travail	568	8.789	44	425	524	8.364	7.896.957
Travail de nuit	6	25	3	6	3	19	11.177
Nouveaux régimes de travail	5	63	5	63	0	0	0
Travail à temps partiel	507	2.107	487	2.012	20	95	32.071
Durée du travail dans la construction (ar.213)	4	39	0	0	4	39	10.915
Demande d'avis de la commission d'enregistrement	1	2	0	0	1	2	3.435
30ter	88	103	13	4	75	99	638.071
Traite des Etres Humains	1	0	1	0	0	0	0
Entreprises de sécurité et de gardiennage	0	0	0	0	0	0	0
Règlement de travail	4.722	53.190	4.722	53.190	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	0	0	0	0	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	5	24	4	17	1	7	21.011
Main d'œuvre étrangère	1	6	0	0	1	6	8.252
Limosa	41	97	41	97	0	0	0
Main d'œuvre étrangère	1	1	1	1	0	0	0
Règlement CEE 3820/85	1	1	0	0	1	1	2.149
Règlement CEE 3821/85	6	39	6	39	0	0	0
Délocalisation transport	4	15	3	14	1	1	2.207
D0	3	1	0	0	3	1	12.717
Pension extra-légale	50	182	11	23	39	159	145.643
Sécurité Sociale	2.692	13.285	14	35	2.678	13.250	26.375.699
Organisation de l'Economie (Conseil + Comite)	2	0	2	0	0	0	0
Protection représentants travailleurs (1.1.97)	1	1	1	1	0	0	0
Eb04	131	0	131	0	0	0	0
Lois sur les conventions collectives et CP	20	112	19	102	1	10	9.373
CCT conclues au sein du CNT	38	1.451	13	1.155	25	296	60.702
CCT conclues au sein d'une CP	6.016	38.275	262	982	5.754	37.293	20.385.515
Institution CSH	1	1	1	1	0	0	0
Documents sociaux	2.366	12.463	2.340	12.407	26	56	55.828
Inspection du travail	1	2	1	2	0	0	0
Prépension de retraite	3	4	1	0	2	4	1.935
Interruption de carrière	3	0	3	0	0	0	0
Conge-éducation	3	2	1	0	2	2	597
Za	51	340	5	3	46	337	2.771.804
Zb	36	127	35	126	1	1	164
Zx	6	9	1	0	5	9	22.306
Total	**21.937**	**153.680**	**9.632**	**80.698**	**12.305**	**72.982**	**72.497.834**

Détail des visites

Type Visite	01	02	03	Total
	Nbre visites			
Contrôle imposé	30626	1106	2191	**33923**
Contrôle ordinaire	13184	205	2991	**16380**
Visite de renseignement	967	58	104	**1129**
Visite infructueuse	1304	1	40	**1345**
Visite d'assistance	6281	2	4261	**10544**
Contrôle sans constat. d'irrég.	65		32	**97**
Total	**52427**	**1372**	**9619**	**63418**

Détail des contrôles systématiques par matière et origine

Matière	00-01	10-11-20	40-41	50-59	70-79	80	81	95	99	Total
	Nbre visites									
Intérim, sportif, chèques services		1		3						**4**
Faux indépendants				3		1				**4**
Loi sur le travail		1		6		1				**8**
Travail à temps partiel				2	1					**3**
Lois sur travaux de construction				2				1		**3**
Enregistrement contrôle chantier				1		1				**2**
Règlement de travail		1		2						**3**
Main d'œuvre étrangère		2	1	40	3	43		2		**91**
Transport règlement CEE				4			8			**12**
Lois sur les conventions collectives et CP	1									**1**
CCT conclues au sein d'une CP	6			22						**28**
Autres				2		1				**3**
Documents sociaux	4			896	19	2221	27	10	1	**3178**
Inspection du travail				2						**2**
Total	**11**	**5**	**1**	**985**	**23**	**2268**	**35**	**13**	**1**	**3342**

Légende du tableau :

00-01 Travailleurs et organisations de travailleurs
10-11 Employeurs et organisations d'employeurs
20 Secrétariat social
30-32 Fonds de sécurité d'existence
40-41 Pouvoir judiciaire
50-59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
70-79 Autres services publics
80 Cellule d'arrondissement
95 Anonyme
99 Autres

Visites d'assistance par matière

	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	95	99	Total
Matière	**Nbrevisites**										
Intérim, sportif, chèques services	9			5	28	8	3		1	1	**55**
Contrats de travail	10										**10**
Contrat étudiant	2				1						**3**
Avantages non récurrents	1										**1**
Protection de la rémunération	564	2	1	23	27				3	15	**635**
Jours féries	5				4	4					**13**
Loi sur le travail	156	3		12	225	20	2		81	17	**516**
Travail à temps partiel	16			8	44	8	6	2	8	2	**94**
Lois sur travaux de construction				1	21						**22**
Enregistrement contrôle chantier					23		28		1		**52**
Traite des êtres humains	2			5	1		1				**9**
Règlement de travail	28	24		6	54					1	**113**
Main d'œuvre étrangère	9	11		55	107	9	268	2	41	4	**506**
Transport règlement Cee		4			7		8	51			**70**
Cobs		2			2			3			**7**
Travail portuaire					1						**1**
Egalite de traitement discrimination					1						**1**
Pension extra-légale			3								**3**
Organisation de l'économie (conseil + comite)		1			1						**2**
Lois sur les conventions collectives et CP	28	3	3	2	94	1				2	**133**
Cct conclues au sein du c.n.t.	10				1					2	**13**
Cct conclues au sein d'une Cp	180	1	31	12	453	10	15		11	20	**733**
Documents sociaux	163	5		224	1853	39	2359	25	320	142	**5130**
Conge-éducation	1										**1**
Total	**1184**	**56**	**38**	**353**	**2948**	**99**	**2690**	**83**	**466**	**206**	**8123**