



Rue Ernest Blerot, 1  
1070 BRUXELLES

# SPF EMPLOI TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

DIRECTION GENERALE CONTROLE  
DES LOIS SOCIALES

Rapport d'activités 2018

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)  
e-mail:  
[cls@emploi.belgique.be](mailto:cls@emploi.belgique.be)  
Tél. : 02/233 41 11



# Table des matières

.....	- 3 -
<b>Table des matières .....</b>	<b>- 3 -</b>
<b>Avant-propos.....</b>	<b>7</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>8</b>
<i>Qui sommes-nous ?</i> .....	8
<i>Bureaux</i> .....	9
1.1 Administration centrale .....	9
1.2. Les bureaux régionaux .....	10
<b>Partie 1 : Missions - Compétences - Objectifs - Moyens .....</b>	<b>12</b>
<i>Chapitre 1<sup>er</sup> : Missions du service</i> .....	12
1.1. Missions générales.....	12
1.1.1. Informer et conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations professionnelles au sujet de la réglementation du travail et des conventions collectives de travail. ....	12
1.1.1.1. Permanences pour les visiteurs .....	13
1.1.1.2. Demande de renseignements par téléphone et courrier électronique .....	13
1.1.1.3. Contact center .....	13
1.1.1.4. Visites de contrôle .....	13
1.1.1.5. Autres sollicitations.....	13
1.1.2. Surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives de travail.....	13
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 .....	13
<i>Chapitre 2 : Compétences et devoirs du service</i> .....	15
2.1. Compétences des inspecteurs .....	15
2.1.1. Généralités.....	15
2.1.2. Pouvoirs d'investigation.....	15
2.2. Devoirs spécifiques imposés aux inspecteurs du travail dans le cadre de leurs activités professionnelles .....	18
2.3. Suites qui peuvent être réservées au procès-verbal .....	18
<i>Chapitre 3 : Nouvelles compétences en 2018</i> .....	20
<i>Chapitre 4 : Moyens</i> .....	21
4.1. Moyens financiers de 2016 à 2018 .....	21
4.2. Informatique.....	21
4.2.1. Matériel .....	22
4.2.2. Applications accessibles aux inspecteurs du travail.....	22
4.2.2.1. Banques de données internes.....	22
4.2.2.2. Banques de données achetées .....	23
4.2.2.3. Banques de données via la Banque-Carrefour des Entreprises .....	23
4.2.3. Helpdesk .....	25
4.3. Formations en 2018 .....	25
4.3.1. Formation des stagiaires – inspecteurs du travail .....	25
4.3.2. Formation permanente pour inspecteurs sociaux.....	26
4.3.3. Formations par le service de formation générale du SPF ETCS. ....	26
4.3.4. Cours universitaires (accession au niveau A).....	27
4.3.5. Formations de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale) .....	27
<i>Chapitre 5 : Objectifs 2018</i> .....	28
5.1. Objectifs généraux.....	28
5.1.1. Statistiques .....	28

5.1.2. Délais de traitement et répartition des dossiers .....	28
5.1.3. La lutte contre la fraude sociale.....	28
5.2. Objectifs spécifiques .....	29
<i>Chapitre 6 : Accords de coopération .....</i>	<i>30</i>
6.1. Accords de coopération nationaux .....	30
6.1.1. Protocole de collaboration de 1993 .....	30
6.1.2. Renforcement de la lutte contre la fraude sociale : le Service d'information et de recherche sociale (SIRS) .....	30
6.1.3. Les plans de concurrence loyale (PCL) .....	30
6.1.4. Conventions de partenariat .....	31
6.1.5. Accord de coopération avec les Finances .....	31
6.1.6. Accord de coopération avec les Régions et les Communautés .....	31
6.1.7. Cellule mixte contre la fraude sociale organisée .....	31
6.1.8. Protocole de collaboration entre le SPF Mobilité, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le SPF Sécurité sociale pour garantir le bien-être et les conditions de travail à bord des navires.....	32
6.1.9. Accord de coopération entre UNIA (le Centre fédéral de l'égalité des chances) et le Contrôle des lois sociales .....	32
6.1.8. Collaboration avec des organisations non gouvernementales (FAIRWORK, PAG-ASA, PAYOKE, SURYA) .....	33
6.1.9. Collaboration avec le Contrôle du bien-être au travail .....	33
6.2. Accords de coopération internationaux .....	33
6.2.1. Accords de coopération bilatéraux .....	34
6.2.1.1. L'accord franco-belge.....	34
6.2.1.2. L'accord belgo-polonais .....	34
6.2.1.3. L'accord belgo-luxembourgeois .....	34
6.2.1.4. L'accord belgo-portugais.....	35
6.2.1.5. L'accord belgo-roumain .....	35
6.2.2. Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré .....	35
6.2.3. L'accord BENELUX .....	35
<b>PARTIE 2 Activités spécifiques .....</b>	<b>37</b>
<i>Chapitre 1er : le règlement de travail .....</i>	<i>37</i>
1.1. L'établissement du règlement de travail .....	37
<i>Chapitre 2 : Travail des enfants .....</i>	<i>38</i>
<i>Chapitre 3 : Transport de choses et de personnes .....</i>	<i>42</i>
3.1. Situation .....	42
3.1.1. Création des directions « Transport » au sein du Contrôle des lois sociales .....	42
3.1.2. Tâche.....	42
3.2. Plan d'action .....	42
3.3. Contrôles et résultats.....	43
3.3.1. Contrôles.....	43
3.3.2. Délocalisation dans le secteur du transport .....	43
3.3.3. Résultats .....	43
<i>Chapitre 4 : la lutte contre la traite des êtres humains.....</i>	<i>45</i>
4.1. Approche multidisciplinaire .....	45
4.2. Cellule interdépartementale de coordination de lutte contre la traite des êtres humains .....	45
4.3. Application de la directive sanction : paiement du salaire aux travailleurs sans titre de séjour.....	45
<i>Chapitre 5 : Responsabilité solidaire pour dettes salariales .....</i>	<i>47</i>
5.1. Les notifications .....	47
5.2. Les sommations et leurs effets .....	47
<i>Chapitre 6 : Cellule organisation professionnelle.....</i>	<i>49</i>
6.1. Mission et mode de fonctionnement de la Cellule organisation professionnelle .....	49
6.2. Nombre de contrôles effectués .....	49
6.3. Contrôle sur la fourniture d'information obligatoire (application AR du 27 novembre 1973).....	50
6.3.1. Contrôle de l'information de base obligatoire.....	50
6.3.2. Contrôle de l'information annuelle obligatoire .....	50
6.3.3. Contrôle de l'information périodique obligatoire.....	51
6.3.4. Confidentialité et information du personnel .....	51
6.4. Intervention du réviseur d'entreprise.....	51

6.5. Autres observations sur le fonctionnement des conseils d'entreprise .....	52
6.6. Contrôle des plaintes .....	52
6.7. Compétences complémentaires du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).....	52
<i>Chapitre 7 : Contrôle des entreprises étrangères (RÉSEAU).....</i>	<i>53</i>
7.1. Avec quels moyens les objectifs ont-ils été réalisés et organisés ? .....	53
7.1.1. Personnel .....	53
7.1.2. Formation .....	53
7.2. Quelles sont les constatations effectuées? Quels sont les principaux problèmes rencontrés? .....	53
7.2.1. Rémunérations.....	53
7.2.2. Délocalisation.....	53
7.2.3. Infractions à la durée du travail .....	54
7.2.4. Faux indépendants.....	54
7.2.5. Fraude dans les documents .....	54
7.2.6. Fraude au détachement.....	54
7.2.7. Mise à disposition de travailleurs – pourvoyeurs de main-d'œuvre .....	54
7.2.8. L'entrave aux contrôles.....	54
7.3. L'objectif des contrôles .....	55
7.4. L'ampleur de "l'occupation étrangère" .....	55
7.4.1. Les chiffres LIMOSA pour 2018 .....	55
7.4.2. Qu'en est-il des indépendants ? .....	56
7.5. Activités de contrôle et analyse des résultats .....	57
7.5.1. Enquêtes sur les entreprises étrangères et origine des dossiers.....	57
7.5.2. Enquêtes sur les entreprises étrangères par les inspecteurs du réseau.....	59
7.5.3. Autres activités des directions RÉSEAU .....	59
7.6. Suites données aux Pro Justitia dressés par le réseau .....	60
7.6.1. Aperçu des suites données aux Pro Justitia (chiffres réels) .....	60
7.6.2. Montants des amendes administratives.....	60
7.7. Collaboration avec d'autres services .....	61
7.7.1. Services d'inspection étrangers .....	61
7.7.2. Collaboration avec les services belges.....	63
<i>Chapitre 8 : Vacances annuelles .....</i>	<i>64</i>
<i>Chapitre 9: Commission des Bons Offices .....</i>	<i>65</i>
9.1. Fonctionnement .....	65
9.2. Statistiques .....	65
9.3. Travaux de la Commission des Bons Offices.....	65
9.4. Atouts de la Commission des Bons Offices.....	66
9.4.1. Composition pluridisciplinaire .....	66
9.4.2. Échange entre les membres de la Commission des Bons Offices .....	66
9.4.3. Opportunité de chercher une solution à l'amiable comme alternative à la solution judiciaire .....	66
9.4.4. Privilégier le dialogue.....	66
9.4.5. Rédaction de documents sociaux types (contrat de travail, règlement de travail, ...) .....	66
9.4.6. Propositions de modifications ou de rédaction de textes réglementaires non applicables aux missions diplomatiques et aux postes consulaires.....	66
9.4.7. Assurer une information continue et actualisée auprès des ambassades et missions diplomatiques.....	66
<b>TROISIÈME PARTIE : Statistiques et annexes.....</b>	<b>68</b>
<i>Chapitre 1 : Exécution de la mission générale de contrôle .....</i>	<i>68</i>
<b>Tableau 1 : Nature des enquêtes .....</b>	<b>68</b>
<b>Tableau 2 : Nombre d'irrégularités constatées et autres suites données aux enquêtes .....</b>	<b>70</b>
<b>Tableau 4 : Suites réservées aux constatations .....</b>	<b>71</b>
Tableau 5: Irrégularités et suites données (fraude sociale).....	71
<b>Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS) .....</b>	<b>71</b>
<b>Tableau 7 : Régularisations financières dans plusieurs matières .....</b>	<b>72</b>
Tableau 8: Nature des visites.....	72
Tableau 10 : Aperçu des résultats dans les 3 législations les plus importantes de la compétence du CLS .....	74
Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS .....	75
<i>Chapitre 2 : Contrôles dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale.....</i>	<i>77</i>
Tableau 1 : Enquêtes (en général) – Répartition par secteur d'activité .....	77

Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques "fraude sociale" - Documents sociaux	Enquête spécifique fraude sociale - Documents sociaux - Résultats	77
Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques "fraude sociale" - travailleurs étrangers		78
Dossiers spécifiques fraude sociale - Travailleurs étrangers	- Résultats	78
Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques "fraude sociale" - travailleurs à temps partiel		79
Commentaire : Fraude sociale		81
<b>Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole de coopération avec le SIRS</b>		<b>82</b>
Dossiers traités en commun		82
<b>Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales</b>		<b>83</b>
Procédure pour infliger une amende administrative		83
Répartition par arrondissement judiciaire des Pro Justitia communiqués aux auditorats du travail et au service d'études		84
Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées		84
<b>Annexe 1: Contrôle des Lois sociales – statistiques</b>		<b>86</b>
Dossiers par matière et loi		86
Plaintes suivant les matières et origines		88
99 Autres		88
Détails des autres enquêtes par matière et origine		89
Nombre d'enquêtes par secteur d'activité		92
Constatactions par matière et suites		95
Aperçu des visites		101
Contrôles systématiques par matière et origine		102
<b>Annexe 2 : Contrôle des Lois sociales – statistiques directions du transport</b>		<b>106</b>
Constatactions (directions Namur et Kortrijk)		106
Irrégularités par loi (Namur et Kortrijk)		106
Suites données aux constatactions (Namur et Kortrijk)		107
Régularisations financières (directions Namur et Kortrijk)		107
Pro Justitia (directions Namur et Kortrijk)		108
Transport de choses (directions Namur et Kortrijk)		109
Transport de personnes (directions Namur et Kortrijk)		109
Autres sortes de transport (directions générales)		109
Détail des visites (directions Namur et Kortrijk)		110
Autres visites (directions Namur et Kortrijk)		111
Contrôles généraux sur l'application de la réglementation du travail dans le secteur du transport (toutes les directions)		111
Transport de choses		111
Contrôles généraux sur l'application de la réglementation du travail dans le secteur du transport (toutes les directions)		111
<b>Annexe 3: Contrôle des Lois sociales – statistiques du réseau</b>		<b>113</b>
Enquêtes entreprises étrangères		113
Enquêtes entreprises étrangères – Directions réseau – Résultats		113
Matières et résultats – Entreprises étrangères – Direction réseau		114
Matières et résultats – Entreprises belges – Directions réseau		117
Constatactions		119
<b>Annexe 4 : Contrôle des Lois sociales – Adresses</b>		<b>120</b>
Contrôle des Lois sociales – Directions		120

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

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

# Avant-propos

La Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale occupe aujourd'hui 291 inspecteurs du travail et une soixantaine d'agents administratifs.

Les deux missions essentielles du Contrôle des lois sociales sont d'informer et conseiller les travailleurs (protéger les travailleurs et leurs conditions de travail) et de veiller, au siège des entreprises et sur les lieux de travail, au respect des différentes lois sociales et conventions collectives de travail dans plus de 240.000 entreprises. À ces missions principales s'ajoute celle qui lui incombe dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et le dumping social.

En effet, on attend beaucoup de l'inspecteur du travail : qu'il applique la loi dans la pratique quotidienne, qu'il soit le conseiller naturel des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations, qu'il fournisse explications et encadrement lorsque la loi est nouvelle ou son application complexe.

Même si la mission principale du Contrôle des lois sociales reste en effet la protection des droits des travailleurs et l'application du droit du travail individuel et collectif, cette mission s'intègre dans le cadre plus global de la préservation de la sécurité sociale. Notre service a un rôle essentiel à jouer dans la lutte, coordonnée et organisée par le SIRS, contre la fraude sociale, qui menace la sécurité sociale et les entreprises de bonne foi.

L'année 2018 fut une année de confusion et de questionnement par rapport aux changements annoncés, surtout en ce qui concerne les objectifs qui devaient être fixés par notre Ministre ou le Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale et qui ont été traduits dans le plan stratégique du SIRS, de même qu'en ce qui concerne l'évolution des méthodes de contrôle et l'exécution de la décision gouvernementale de réformer les services d'inspection. 2018 a également vu l'amorce de la réforme du service lui-même, tant au niveau de sa structure territoriale qu'au niveau de sa structure de management.

Le CLS a également pu développer de nouveaux projets informatiques comme le règlement de travail électronique via l'application e-art.

En 2018, le contact center a pu être pérennisé, tant du côté francophone que du côté néerlandophone. Notre engagement et notre collaboration efficace dans les actions des cellules d'arrondissement et dans la lutte contre le dumping social et la fraude sociale se sont encore intensifiés.

Grâce à l'investissement et à la collaboration de tous, personnel administratif et technique, le Contrôle des lois sociales garde une excellente réputation auprès de nos clients, travailleurs, employeurs, partenaires sociaux, autorités politiques, administratives et judiciaires.

Le bon fonctionnement d'une mécanique dépend non seulement du fait que chacun des rouages tourne dans le bon sens mais également de l'huile qui atténue les frictions.

Damien Delatour

Directeur général a.i.

# Introduction

## Qui sommes-nous ?

La Direction générale Contrôle des lois sociales est un service à la fois centralisé et déconcentré de l'autorité fédérale qui relève de la compétence du ministre de l'Emploi.

Ce service, placé sous l'autorité du directeur général de la Direction générale Contrôle des lois sociales, est dirigé par un conseiller général qui supervise les activités de l'administration centrale et des 42 directions réparties en 21 bureaux régionaux qui composent les services extérieurs.

Les services extérieurs (directions) sont dirigés par 6 conseillers, qui surveillent et coordonnent les activités du personnel technique et administratif.

Chaque direction est placée sous l'autorité d'un attaché-inspecteur du travail qui dispose<sup>1</sup>d'une équipe d'inspecteurs du travail. Ceux-ci sont chargés de réaliser des enquêtes, chacun dans un secteur géographique ou pour un thème bien délimité. La répartition des effectifs entre les différentes directions est établie sur la base du nombre d'employeurs à contrôler.

Le personnel de la Direction générale est réparti comme suit :

- **Administration centrale**

Fonction	Effectif		
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Directeur général</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Conseiller général</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Attachés techniques</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Experts</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Administratifs</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>17</b>

- **Services extérieurs**

Fonction	Effectif		
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Conseillers</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Attachés</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>38</b>
<b>Experts techniques</b>	<b>253</b>	<b>248</b>	<b>256</b>
<b>Administratifs</b>	<b>74</b>	<b>60</b>	<b>61</b>

---

<sup>1</sup> Le Code pénal social utilise le terme 'inspecteur social' mais dans la pratique, les inspecteurs du Contrôle des lois sociales sont appelés 'inspecteurs du travail'.



## Bureaux

### 1.1 Administration centrale



**Direction générale 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 l'administration centrale se situent à Bruxelles juste à côté de la Gare du Midi.



## 1.2. Les bureaux régionaux

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



L'annexe 4 reprend les adresses et données de contact des bureaux régionaux.

# VOLET 1

Missions  
Compétences  
Objectifs  
Moyens



# Partie 1 : Missions - Compétences - Objectifs - Moyens

## Chapitre 1<sup>er</sup> : Missions du service

### 1.1. Missions générales

Le service Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) a pour missions principales :

- la défense des droits individuels et collectifs des travailleurs ;
- le contrôle du respect des règles en matière de vacances annuelles ;
- la promotion du dialogue social et du fonctionnement des organes de concertation ;
- la lutte contre la fraude sociale et le dumping social.

Plus de 60 % du temps de travail est consacré à ces missions principales. Ces missions s'inscrivent également dans un ensemble plus large de maintien de la viabilité de notre sécurité sociale, le Contrôle des lois sociales collabore aussi à la lutte contre la fraude sociale et la traite des êtres humains.

En ce qui concerne ces matières et conformément aux conventions internationales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Contrôle des lois sociales doit informer, concilier, exercer un contrôle de la réglementation, faire régulariser les infractions ou, en dernière instance, sanctionner via l'établissement de Pro Justitia.

Selon les conventions n° 81 et n° 129 sur l'Inspection du travail adoptées par l'Organisation Internationale du Travail et ratifiées par la Belgique, la mission de contrôle de l'Inspection se décompose en trois parties :

- une mission d'information et de conseil aux employeurs et aux travailleurs sur la manière la plus correcte et la plus efficace d'observer la législation sociale ;
- une mission de contrôle du respect de la législation sociale sur les lieux de travail ;
- 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 formuler des propositions afin d'améliorer la législation sur le travail.

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

Le Contrôle des lois sociales effectue ses tâches d'information, de conseil, de conciliation et de contrôle dans les différents domaines du droit du travail réglementaire (le règlement de travail, le travail à temps partiel, le travail de nuit, etc.) et du droit du travail collectif ; ce dernier est déterminé par le champ d'application des conventions collectives de travail et englobe notamment les conditions de travail générales, les contrats collectifs, les salaires minimum, etc.

Le Contrôle des lois sociales accorde une grande importance à son rôle de conseil et de soutien. Il fournit également des informations et des conseils dans le domaine du droit du travail civil (le contrat de travail, la protection de la maternité) et du droit du travail conventionnel déclaré non contraignant. À cet égard, le service n'a qu'une compétence d'avis. Si le litige n'est pas résolu après notre intervention, la partie qui s'estime lésée peut soumettre l'affaire au tribunal du travail compétent. Nos interventions peuvent prévenir ou résoudre des conflits individuels ou collectifs.

Les personnes en quête d'avis peuvent contacter le service par différents canaux.

#### **1.1.1.1. Permanences pour les visiteurs**

Le Contrôle des lois sociales organise, dans chacun de ses bureaux régionaux, des permanences où sont reçus les visiteurs. Lors de ces permanences, des renseignements et des conseils sont fournis non seulement dans les matières de droit social que le service est chargé de surveiller, mais aussi dans des aspects de droit civil pur. Les travailleurs peuvent éventuellement déposer une plainte à l'encontre de leurs employeurs.

Les visiteurs peuvent également recueillir des informations sur les possibilités de recours en matière de jurisprudence du travail civile, sur les exécutants de l'administration de la justice (les avocats) et sur les structures mises sur pied par les organisations syndicales en vue de fournir une assistance juridique.

Cette permanence est assurée dans toutes les directions régionales, chaque mercredi sans interruption de 9 heures à 17 heures. Certaines directions ont instauré des plages de permanence supplémentaires.

#### **1.1.1.2. Demande de renseignements par téléphone et courrier électronique**

En 2018, les bureaux régionaux ont reçu de nombreuses demandes de renseignements par téléphone. Pendant les permanences pour les visiteurs, c'est en principe l'inspecteur du travail assurant cette permanence qui répond également aux appels téléphoniques.

Le service reçoit également de nombreuses demandes d'information par courrier électronique.

#### **1.1.1.3. Contact center**

Le Contrôle des lois sociales dispose également d'un contact center chargé de répondre à des demandes générales d'information concernant des matières que le CLS doit contrôler. Le contact center est accessible par téléphone du lundi au vendredi de 9 heures à 12 heures et de 14 heures à 16h30 en néerlandais, français et allemand et par courriel.

Le contact center néerlandophone a répondu, en 2018, à 6.432 courriels et à 13.608 appels téléphoniques.

Le contact center francophone a répondu, en 2018, à 5.234 courriels et à 17.068 appels téléphoniques.

#### **1.1.1.4. Visites de contrôle**

Les inspecteurs fournissent également des informations et des avis durant leurs visites d'information et de contrôle dans les entreprises, aux représentants syndicaux, aux secrétariats sociaux, aux travailleurs, etc.

#### **1.1.1.5. Autres sollicitations**

Par ailleurs, les fonctionnaires dirigeants ou les inspecteurs sont fréquemment sollicités par d'autres administrations (externes) et par des organisations patronales ou syndicales pour participer à des réunions d'information et pour y présenter des exposés sur des matières relevant de la compétence du service d'inspection. Ils participent également à des missions à l'étranger dans le cadre d'accords bilatéraux d'assistance et à des conférences organisées par le Bureau international du Travail et la Commission européenne.

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

Le Contrôle des lois sociales est également chargé de surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives de travail dans plus de 276.000 entreprises. Ces entreprises occupent 2,9 millions de travailleurs.

Pour accomplir cette mission de contrôle, le service procède à des enquêtes qui lui sont demandées (plaintes, devoirs prescrits par le pouvoir judiciaire, demandes d'autorisation, de dérogation, d'avis, de médiation, etc.), à des contrôles de sa propre initiative et dans le cadre d'actions spécifiques telles que celles visant le travail du dimanche, le travail des étudiants, le travail en dehors des horaires prévus, le transport de choses, etc. ou encore dans le cadre des objectifs prioritaires comme la lutte contre la fraude sociale.

### **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**

De façon générale, l'administration ne peut exercer qu'une influence limitée dans l'élaboration de la réglementation sociale. De nombreuses réglementations trouvent en effet leur origine dans des directives

européennes ou des accords entre les partenaires sociaux. La plupart du temps, l'administration doit se contenter de transposer dans des textes réglementaires les décisions prises en externe, parfois sans même avoir été associée aux discussions préparatoires.

Il faut toutefois reconnaître que dans un passé récent, un certain nombre de mesures réglementaires ont été prises à la suite de propositions formulées par les services d'inspection. Il s'agissait surtout de mesures dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale (tenue de nouveaux documents sociaux par les employeurs, responsabilité solidaire des entrepreneurs, renforcement des sanctions pénales et des amendes administratives pour les infractions graves : occupation de travailleurs étrangers clandestins, de travailleurs non déclarés, de travailleurs à temps partiel en dehors des horaires prévus et entrave au contrôle).

## Chapitre 2 : Compétences et devoirs du service

La loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social détermine les compétences des inspecteurs du travail.

### **2.1. Compétences des inspecteurs**

#### **2.1.1. Généralités**

Les inspecteurs du travail exercent leurs compétences en respectant :

- le principe de légalité (dans les limites de leurs compétences)
- le principe de proportionnalité (en mettant en œuvre les moyens adéquats et nécessaires)

Les inspecteurs effectuent leurs missions, munis de leur carte de légitimation, qui doit toujours être présentée.

Ils disposent d'un pouvoir d'appréciation pour, en cas de constat d'infraction :

- adresser des avertissements ;
- fixer au contrevenant un délai dans lequel il doit se mettre en règle ;
- dresser un procès-verbal d'infraction (communément appelé, pro justitia).

L'inspecteur social décide lui-même de la mesure qu'il entend prendre dans des circonstances données. 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'un avertissement ou de la fixation d'un délai pour se mettre en règle.

Lors de l'exercice de leur fonction, les inspecteurs ont toujours la possibilité de requérir l'assistance de la police.

#### **2.1.2. Pouvoirs d'investigation**

##### **Le droit d'accès**

L'article 23 du Code pénal social précise que les inspecteurs sociaux, munis de leur carte 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 expresse du juge d'instruction (via une autorisation de visite domiciliaire) ou avec l'autorisation préalable écrite de l'occupant.

En cas de flagrant délit, l'inspecteur n'a pas besoin d'autorisation de visite domiciliaire.

##### **Collecte d'informations**

Les inspecteurs du travail peuvent procéder à toute enquête, contrôle et audition et recueillir toutes les informations qu'ils estiment nécessaires pour s'assurer que les dispositions des législations sur lesquelles ils exercent la surveillance sont effectivement observées.

##### **Identification des personnes**

Le texte de loi confère aux inspecteurs le pouvoir de constater l'identité de toutes les personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ainsi que de toute personne dont ils estiment l'identification nécessaire pour l'exercice de ce contrôle.

##### **Audition de personnes**

Les inspecteurs peuvent procéder à l'audition de personnes, en groupe ou individuellement. On pense en l'occurrence aux employeurs, travailleurs, préposés, délégués syndicaux, membres du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail, témoins, tiers, etc.

##### **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 contenant des données sociales. Il s'agit ici de n'importe quelle donnée nécessaire à l'application de la législation sociale et dont la tenue est imposée par une réglementation (même si celle-ci ne relève pas de la compétence spécifique de l'inspecteur du travail).

Un inspecteur 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.

Ils peuvent se les faire produire sans déplacement de l'employeur (si nécessaire, l'inspecteur du travail doit se déplacer). Ils peuvent également prendre des extraits, des duplicata, des impressions, des listes, des copies ou des photocopies ou se faire fournir ceux-ci 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.

Ce pouvoir consiste en un droit de recherche active de supports d'informations, quel que soit le support utilisé, de :

- 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 de l'inspecteur.

Ce droit de recherche ne peut être exercé que sur un lieu de travail où on présume l'occupation d'un 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.

L'employeur, ses préposés ou mandataires, doivent assurer aux inspecteurs du travail 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.

### **Saisie et mise sous scellés**

L'inspecteur a le pouvoir de saisir les données et supports ou a la possibilité de mettre le matériel informatique sous scellés.

Seuls les documents et supports informatiques contenant des données sociales ou légales (les seules qui peuvent donner lieu à un droit de recherche) peuvent faire l'objet d'une telle mesure. Peu importe s'ils appartiennent ou non à l'employeur, à son préposé ou à son mandataire.

Les inspecteurs peuvent saisir des biens mobiliers (autres que les supports d'information contenant des données sociales ou légales) ou mettre sous scellés des biens mobiliers ou immobiliers.

### **Constats au moyen d'images**

Moyennant le respect de certaines conditions, les inspecteurs peuvent établir des constats au moyen de la prise d'images. Ils peuvent également utiliser les images de tiers, pour autant que ces personnes aient réalisé ou obtenu ces images de façon légitime.

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

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

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, les inspecteurs du travail peuvent enjoindre aux institutions de sécurité sociale de communiquer aux personnes précitées, dans un délai qu'ils fixent, les données sociales à caractère personnel qui les concernent ou de les corriger ou de les effacer, ou de ne pas faire usage de données sociales incorrectes, incomplètes, imprécises ou superflues.



Ils peuvent également établir ou délivrer tout document remplaçant ceux visés par la législation sur laquelle 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.

### **Recours contre les mesures prises par l'inspecteur du travail**

Compte tenu de certaines prérogatives accordées aux inspecteurs du travail, le législateur a prévu dans la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions du droit pénal social la possibilité de déposer un recours, en se basant sur la procédure d'information écrite associée à ces pouvoirs, à savoir :

- la recherche active de documents ou de données sociales ou légales ;
- l'accès aux données contenues dans un système informatique ou un appareil électronique ;
- la saisie ou la mise sous scellés de biens mobiliers, immobiliers ou supports d'information ;
- le prélèvement d'échantillons ;
- la prescription de mesures particulières pour la santé et la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail ;
- la collecte d'images ou la prise de photos.

Ce droit de recours est exercé devant le président du Tribunal du travail. Le président peut (sous conditions) ordonner 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.

### **Concertation, communication des données et échange d'informations**

#### *Communication de renseignements aux autres administrations par les inspecteurs*

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

- à d'autres services d'inspection sociale ;
- à d'autres fonctionnaires chargés du contrôle d'autres législations ;
- aux institutions publiques et aux institutions de sécurité sociale.

Il y a obligation de communiquer les 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.

#### *Communication de renseignements aux inspecteurs par d'autres administrations*

La loi donne aussi la possibilité aux inspecteurs de recueillir des renseignements et des données auprès de tous les services publics (État, régions, provinces, communes, institutions publiques et de sécurité sociale). Tous ces services, sauf les régions et communautés, sont tenus de fournir sans frais ces renseignements, extraits, duplicata, impressions, listes, copies ou photocopies. Toutefois, les pièces relatives à des procédures judiciaires ne peuvent être communiquées qu'avec l'autorisation du procureur général ou de l'auditeur du travail.

#### *Utilisation de renseignements obtenus d'autres administrations ou services d'inspection*

Les inspecteurs du travail, les fonctionnaires chargés de la surveillance d'autres législations ainsi que les institutions publiques et institutions de sécurité sociale peuvent utiliser les renseignements obtenus par communication ou recherche, pour l'exercice de toutes les missions de surveillance dont ils sont investis. Les constatations matérielles peuvent être utilisées avec leur force probante, même pour dresser un procès-verbal. Entre les inspecteurs, la force probante particulière vaut jusqu'à preuve du contraire, pour dresser un procès-verbal sur base des constatations matérielles faites par un collègue compétent.

#### *Échange de données et autres formes de collaboration avec les inspections du travail étrangères*

Les inspecteurs du travail 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 ils sont investis. Ces renseignements peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que ceux recueillis en Belgique. Un accord peut aussi être conclu pour autoriser la

collecte, à l'étranger, d'informations utiles pour les missions nationales. Cette coopération internationale est également valable en cas d'accord avec des pays non membres de l'Organisation internationale du Travail.

### **Obstacle à la surveillance**

Le législateur a voulu faciliter le contrôle exercé par les inspecteurs en érigeant en infraction l'obstacle à la surveillance. Il s'agit d'une entrave à la surveillance, exercée par n'importe quelle personne, face à une autorité agissant dans le cadre de ses fonctions.

## **2.2. Devoirs spécifiques imposés aux inspecteurs du travail dans le cadre de leurs activités professionnelles**

### **Le secret professionnel**

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

### **Le devoir de discrétion**

L'article 59 impose aux inspecteurs de garder le secret quant à l'origine des plaintes et signalements (même devant les tribunaux), sauf autorisation expresse du plaignant. D'autre part, il 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'un signalement.

### **Obligation d'intégrité**

Les inspecteurs ne peuvent avoir aucun intérêt direct ou indirect dans les entreprises sur lesquelles ils sont chargés d'exercer une surveillance.

### **Règles déontologiques**

Lors de l'exercice de leur mission de contrôle, les inspecteurs doivent respecter les règles déontologiques.

## **2.3. Suites qui peuvent être réservées au procès-verbal**

### **Suites pénales et administratives**

Lorsque le service Contrôle des lois sociales dresse un procès-verbal, celui-ci est transmis à l'auditeur du travail qui décidera, pour ce qui est du droit pénal social, de l'opportunité de poursuites pénales. L'auditeur du travail agit en tant que ministère public et la cour du travail fait office d'instance de recours. Outre les poursuites judiciaires, l'auditeur du travail peut également opter pour le classement sans suite, la transaction, la médiation (pénale) et l'action civile devant le tribunal du travail.

Si l'auditeur décide de classer sans suite, il reste quand même la possibilité de sanctionner certaines infractions pénales aux 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.

Les infractions au droit pénal social sont punies d'une sanction dont l'importance varie en fonction du niveau de gravité qui leur est attribué. Il existe 4 niveaux de sanctions :

Infractions	Sanctions		
	Emprisonnement	Amende pénale	Amende administrative
<b>Niveau 1</b>	/	/	80€ - 800€
<b>Niveau 2</b>	/	400€ - 4.000€	200€ - 2.000€
<b>Niveau 3</b>	/	800€ – 8.000€	400€ - 4.000€
<b>Niveau 4</b>	6 mois - 3 ans	4.800€ - 48.000€	2.400€ - 24.000€

L'amende administrative est l'unique sanction pour le niveau 1. Le niveau 1 correspond aux infractions les moins graves et le niveau 4 aux infractions les plus graves.

## Chapitre 3 : Nouvelles compétences en 2018

### **Loi relative au Mystery shopping**

Le 15 janvier 2018, la Loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi a été adoptée introduisant un système de "Mystery shopping" dans le droit du travail belge. Depuis le 1er avril 2018, les inspecteurs sociaux peuvent mener incognito une enquête portant sur la discrimination sur les lieux de travail.

La technique du « mystery shopping » permet d'enquêter sur certaines pratiques discriminatoires dans un secteur ou chez un employeur spécifique. Il sera, par exemple, possible de vérifier si une entreprise accède à la demande d'un client de ne pas confier le travail à un travailleur allochtone.

Pour garantir le respect des principes fondamentaux, une série de conditions cumulatives doivent être remplies avant de pouvoir utiliser le mystery shopping. Celles-ci permettent aussi d'éviter des actes de provocation.

Les inspecteurs sociaux ne sont autorisés à utiliser cette compétence qu'en vue de la surveillance du respect des lois anti-discrimination (et de leurs arrêtés d'exécution) dans le domaine du droit du travail :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

### **Loi relative à l'occupation dans la vie associative et aux activités occasionnelles entre les citoyens**

L'arrêté royal du 21 décembre 2018 a également rendu le CLS compétent pour contrôler le respect du Titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale. Cette loi détermine les possibilités d'occupation de personnes dans la vie associative, d'une part, et les activités occasionnelles entre citoyens, d'autre part.

Ce type d'occupation/activité est également soumis à de très strictes conditions notamment en ce qui concerne la hauteur de la rémunération. Diverses mesures de protection ont été prévues pour encadrer cette occupation.

## Chapitre 4 : Moyens

### 4.1. Moyens financiers de 2016 à 2018

Pour la Direction générale Contrôle des lois sociales, les crédits initiaux suivants ont été accordés (tous les montants sont exprimés en milliers d'euros) :

	2016 réalisation	2017 crédits ajustés	2018 crédits initiaux
Personnel - Traitements (statutaires 11.03 et contractuels 11.04)	20.078	20.910	21.983
Dépenses permanentes concernant les frais de voyage et de séjour, les indemnités forfaitaires et autres (12.99)	1.875	2.184	2.365
Dépenses fixes pour achat de biens non durables et de services (12.01)	704	702	556
Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique (12.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Achats exceptionnels de biens non durables et de services (12.07)	12	18	18
Achat de biens meubles durables : équipements (74.01)	48	17	16
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique (74.04)	/ (*)	/ (*)	/ (*)
Dépenses relatives à la location de bâtiments (12.01)	182	190	188
<b>Total</b>	<b>22.899</b>	<b>24.021</b>	<b>25.126</b>

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

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

### 4.2. Informatique

Les quelque 250 inspecteurs du travail et 40 chefs de direction du service Contrôle des lois sociales ont accès à un certain nombre de banques de données confidentielles dans le cadre de l'exercice de leur fonction. En ce qui concerne la confidentialité et la protection de la vie privée, ils sont soumis au Code

pénal social. Le personnel administratif dispose d'accès restreints aux banques de données et fournit un soutien lors des enquêtes.

#### **4.2.1. Matériel**

Les inspecteurs du travail disposent de matériel informatique mis à leur disposition par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Chaque inspecteur dispose d'un ordinateur portable. Tous les ordinateurs sont équipés d'un logiciel de fonctionnement moderne et d'un antivirus et sont marqués contre le vol.

À son domicile, chaque inspecteur dispose d'une docking station, d'un plus grand écran, ainsi que d'un clavier externe, de façon à pouvoir travailler de façon ergonomique.

Pour les connexions, une ligne téléphonique fixe ainsi qu'une connexion internet sont fournies gratuitement.

Chaque inspecteur dispose également d'un GSM.

La plupart des inspecteurs disposent d'une imprimante laser à domicile, certaines également dotées d'une fonction scanner. Les inspecteurs spécialisés dans les contrôles du transport reçoivent une imprimante couleur destinée à l'impression de tableaux relatifs aux données de contrôle (temps de conduite, temps de travail, périodes de repos, etc.).

L'inspecteur peut également utiliser toute imprimante reliée au réseau du SPF ou dans un bureau de district.

#### **Sécurité**

La sécurisation des connexions est un point essentiel lors de l'envoi d'informations confidentielles.

Chaque PC est sécurisé et dispose d'une identification dans le réseau. Le mot de passe dispose d'une durée de validité limitée et doit être régulièrement modifié.

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 à l'accès aux bases de données confidentielles et 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).

L'inspecteur se connecte depuis son domicile par le biais d'une connexion VPN. L'identification est faite grâce à la carte d'identité électronique de l'inspecteur et à ses codes personnels.

#### **4.2.2. Applications accessibles aux inspecteurs du travail**

##### **4.2.2.1. Banques de données internes**

###### **Mercator**

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

###### **Quaestor**

Cette application est active depuis janvier 2015. Cet outil de travail permet à l'inspecteur du travail de mettre à jour ses enquêtes, agenda, documents, etc. Il se base sur les technologies modernes du web. Cette application diminue les encodages et augmente la rapidité du traitement des dossiers. Elle anticipe également le dossier électronique d'enquêtes chez l'employeur.

Le programme Quaestor accompagne l'ensemble du parcours d'une enquête, de la création à la clôture. Il gère les documents produits comme le document de plainte d'origine, les rapports, les courriers de nature diverse. L'inspecteur met son agenda à jour dans ce programme et gère son activité.

Le programme établit automatiquement un relevé des frais et les rapports d'activités hebdomadaires. 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, une version synthétique des enquêtes est communiquée vers Dolsis (banque de données externe à laquelle d'autres services d'inspection ont également accès) chaque fin de journée. De cette façon, les inspecteurs d'autres services d'inspection peuvent aussi savoir si des enquêtes sont en cours dans les entreprises et sur quelles matières.

### **Salaires minimums**

Le SPF Emploi a également développé une base de données reprenant des informations relatives aux salaires (montant des barèmes et conventions collectives) qui peut être consultée par le public sur le site web [www.salairesminimums.be](http://www.salairesminimums.be).

#### **4.2.2.2. Banques de données achetées**

##### **Lexsocial**

Les inspecteurs peuvent accéder à diverses bases de données juridiques accessibles, mais également à une banque de données juridique spécialisée en législation du travail : Lexsocial (abonnement payant pris en charge par le SPF ETCS).

##### **Solid et Digisave**

Une section de l'inspection est spécialisée dans les contrôles dans le secteur du transport. Des programmes spécifiques sont employés pour dépouiller les données des tachygraphes (disques et électroniques).

#### **4.2.2.3. Banques de données via la Banque-Carrefour des Entreprises**

Les services du Contrôle des lois sociales peuvent consulter plusieurs banques de données via la Banque-Carrefour des Entreprises.

##### **Autorisations**

Les accès à certaines banques de données dépendent d'autorisations.

À cet égard, une autorisation a été demandée auprès de la Commission de la protection de la vie privée afin de pouvoir consulter des données à caractère confidentiel. Ces demandes sont motivées et doivent, pour chaque information demandée, répondre à des critères de légalité et de proportionnalité. La majorité des demandes sont adressées à 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 protection vie privée est liée à la Banque-Carrefour de la sécurité sociale.

A posteriori, un contrôle de l'utilisation des données via les logs de connexion est effectué. Les inspecteurs sont tenus de mentionner les motifs de la consultation (par exemple, le numéro de l'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 et les fraudes éventuelles constatées. Ce rapport est transmis au comité sectoriel de la sécurité auprès de la Banque-Carrefour. Ce comité, présidé par un magistrat, est une des branches du Comité de protection de la vie privée.

##### **Portail de la sécurité sociale**

Le portail de la sécurité sociale est une porte d'accès en ligne pour les inspecteurs, via laquelle toutes sortes d'informations leur sont accessibles de façon sécurisée (adresse publique, ainsi que davantage d'informations et le manuel d'utilisation <https://www.socialsecurity.be>.)

Banques de données pouvant être consultées via le Portail de la sécurité sociale :

##### **Dolsis**

Dolsis est une application qui donne un aperçu de la répartition et des résultats des dossiers entre les trois services d'inspection (Contrôle des lois sociales, ONSS et ONEM).

Elle contient, sous une forme synthétisée, des informations relatives aux enquêtes (identification de l'employeur, nature de l'enquête, origine, matière concernée, résultat) et est consultable dans le système par l'ensemble des inspecteurs du travail. L'objectif est que les différents services d'inspection puissent, grâce à cela, vérifier si une certaine entreprise a déjà fait l'objet d'une enquête par d'autres services d'inspection et ainsi éviter de faire le travail deux fois.

Dolsis contient également les coordonnées des inspecteurs ainsi qu'une nomenclature des infractions à la législation.

### Enrichissement des enquêtes

Le second volet de Dolsis est l'enrichissement des enquêtes. L'inspecteur peut rechercher directement des informations dans d'autres banques de données à partir de Dolsis.

Dolsis permet d'accéder aux banques de données suivantes :

Répertoire des employeurs	Gérée par l'ONSS, cette application reprend les données d'identification de tous les employeurs, l'historique des adresses et des changements éventuels de la forme juridique ainsi que l'identification des secrétariats sociaux. Elle renseigne aussi sur l'existence d'une éventuelle dette actuelle ou passée envers la sécurité sociale. Ce répertoire contient aussi les entreprises sous statut spécial (en faillite, par exemple).
BCE	La Banque-Carrefour des Entreprises contient le répertoire des employeurs avec diverses données d'identification. Il est également possible de trouver tous les mandats exercés par une personne (physique ou morale) dans une entreprise.
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 de travailleurs déclarés dans Limosa).
Dimona	Le système Dimona reprend toutes les déclarations des travailleurs (entrées et sorties de service) communiquées électroniquement à 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, etc.).
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 enregistre les mouvements des travailleurs détachés. Il permet d'effectuer des recherches par employeur, travailleur, utilisateur étranger.
Déclarations de chantier	Dans cette application du secteur de la construction, 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.
Checkin@work	Cette application reprend la liste de toutes les personnes présentes sur un chantier. Elle a été créée dans le prolongement d'une réglementation en matière de sécurité et de santé.
GOTOT IN	Cette banque de données permet de vérifier si des personnes originaires d'un certain nombre de pays européens travaillent en Belgique tout en restant assurés sociaux à l'étranger.
INASTI	Chaque indépendant doit être affilié à une caisse d'assurances sociales pour indépendants. Cette affiliation peut être contrôlée grâce à la banque de données de l'INASTI.
CPAS	Cette banque de données permet de vérifier si la personne contrôlée bénéficie d'une allocation du CPAS.

### E-PV (procès-verbal électronique)

Cette application permet aux inspecteurs de rédiger et de signer électroniquement des procès-verbaux d'infraction en ligne. De nouveaux services d'inspection rejoignent progressivement cette application. Les



agents chargés de traiter les Pro Justitia et d'infliger des amendes ont accès à l'e-PV par voie électronique. Cette application numérique a quasiment fait disparaître le traitement physique (PJ sur papier).

#### **4.2.3. Helpdesk**

Le helpdesk propre à l'inspection est composé de trois inspecteurs du travail.

En collaboration avec le service informatique du SPF, ils gèrent le matériel informatique (PC, pièces détachées, imprimantes, modems, etc.).

Une autre fonction importante du helpdesk est de gérer rapidement les droits accordés aux inspecteurs et au personnel administratif de l'inspection. Il doit donc gérer les profils d'accès aux applications sécurisées (ouverture et fermeture). Le helpdesk assure également la formation de base et les formations à la demande.

Les formations visent l'utilisation du matériel, principalement les mesures de sécurité et les spécificités qui sont liées à l'utilisation de certains programmes. (Il existe par exemple des blocages dans les navigateurs lorsque les mesures de sécurité ne sont pas respectées).

#### **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. Nos partenaires étrangers y font appel. 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 nos connaissances.

#### **4.3. Formations en 2018**

En 2018, pour les 146 membres de l'inspection du CLS, un total de 573 jours de travail ont été consacrés à la formation.

##### **4.3.1. Formation des stagiaires – inspecteurs du travail**

En 2018, aucun nouvel inspecteur social n'a été engagé. De ce fait, on a consacré moins de jours à la formation qu'en 2017. Comme nous avons connu, en 2017, l'entrée en service d'un nombre assez important d'inspecteurs (40), la formation 2017 s'est poursuivie pour une partie d'entre eux en 2018. Leur stage consiste en effet en 12 mois de formation et un groupe n'est entré en service qu'en septembre - octobre 2017.

Nous rappelons ci-dessous en quoi consiste cette formation de stage :

##### *1. Formation théorique*

Les inspecteurs sociaux reçoivent, pendant leur stage, une formation théorique sur la législation de base. Cette formation est dispensée par des formateurs expérimentés de la direction générale Contrôle des lois sociales (pour la plupart, des inspecteurs sociaux-chefs de direction). Des juristes d'autres administrations du SPF donnent également des formations.

Les thèmes abordés sont les suivants :

- une journée d'introduction sur l'inspection Contrôle des lois sociales ;
- les sources du droit ;
- la déontologie;
- les contrats de travail;
- la législation relative aux jours fériés ;
- la protection de la rémunération ;
- les documents sociaux et la Dimona ;
- le règlement de travail ;
- l'occupation de la main-d'œuvre étrangère ; (détachement)
- les conventions collectives de travail ;
- la loi sur le travail (durée du travail, travail des enfants, travail de nuit, périodes de repos, travail dominical) ;
- le travail à temps partiel ;

- le travail intérimaire et la mise à disposition de personnel ;
- le droit pénal social ;
- les réglementations spécifiques dans certains secteurs tels que l'horeca, la construction et le transport.

En outre, les inspecteurs reçoivent une formation au travail administratif avec des cours pratiques sur les matières suivantes :

- l'e-PV et la rédaction d'un procès-verbal
- Quaestor (programme interne de suivi)
- l'utilisation des banques de données
- la méthodique de contrôle des entreprises étrangères venant effectuer des travaux en Belgique
- la méthodique et les procédures pratiques d'un contrôle.

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

Certains cours destinés aux inspecteurs sociaux stagiaires ont aussi été suivis par plusieurs attachés stagiaires d'autres services (juridiques) du SPF.

Pendant la formation théorique, deux tests intermédiaires sont organisés afin de contrôler les connaissances acquises pendant les cours.

À côté de cette formation théorique organisée au sein du service Contrôle des lois sociales, 6 journées d'intégration ont également été organisées pour les stagiaires par le service P&O du SPF. Ces journées ont été l'occasion d'aborder des thèmes généraux comme le statut du fonctionnaire, l'organigramme du SPF et ses différentes directions, etc.

## 2. Formation pratique

Au sein de leur direction, les stagiaires reçoivent encore une formation pratique sur le terrain. Un mentor assiste le stagiaire, ainsi qu'un ou plusieurs inspecteurs expérimentés. Le stagiaire peut toujours s'adresser au chef de direction pour obtenir des réponses concrètes et pour un accompagnement plus poussé.

### 4.3.2. Formation permanente pour inspecteurs sociaux

La direction du Contrôle des lois sociales souhaite aider ses agents à maintenir à niveau et à développer les compétences qui leur sont nécessaires pour effectuer leur travail, notamment tout ce qui concerne l'évolution de la législation à appliquer et l'utilisation des outils informatiques mis à leur disposition. Des cours internes sont organisés à cette fin mais il s'agit aussi de journées d'étude organisées par des tiers (via P&O). Cela concerne alors une formation technique, spécifique.

En 2018, les inspecteurs sociaux du Contrôle des lois sociales ont suivi les formations/ateliers suivants :

- Traite et trafic des êtres humains
- Gestion de conflit
- Formation de la famille et regroupement familial
- Modifications légales dans la procédure d'asile
- L'arrêt Altun
- Ecrire de manière juridique
- Faire face aux changements
- Après-midi d'étude - Dix ans de Salduz - audition
- Zoom sur deux obligations pour le responsable du traitement et pour le sous-traitant

En outre, lors de chaque réunion de service, le chef de direction doit aborder au moins un thème actuel sur la législation et une méthodologie pratique avec ses inspecteurs sociaux. Cela concerne notamment les domaines suivants : droit du travail, droit judiciaire, droit du travail individuel, droit pénal social, autres branches du droit, etc.

### 4.3.3. Formations par le service de formation générale du SPF ETCS.

Au sein du SPF ETCS, un service de formation générale a également été créé. Ce service organise des cours sur des thèmes plus généraux. Chaque stagiaire doit suivre au moins 6 jours de cours généraux. Les collègues plus âgés peuvent suivre de telles formations, s'ils le souhaitent.

En 2018, les formations suivantes ont été organisées :

- Premiers secours (base / recyclage)
- Le système d'évaluation
- Gender mainstreaming
- Incendie
- Gestion du temps
- Marchés publics
- Ergonomie
- Mindfulness

#### **4.3.4. Cours universitaires (accession au niveau A)**

Si un inspecteur veut passer du niveau B au niveau A, les règles générales pour le personnel de la fonction publique fédérale prévoient qu'il doit prouver qu'il est détenteur d'un diplôme universitaire ou qu'il a suivi avec fruit 4 cours universitaires de niveau master. Plusieurs inspecteurs de niveau B ont suivi de tels cours dans ce cadre. Ceci apporte une grande plus-value en termes de connaissances au sein de notre inspection.

Ces formations sont bien évidemment données dans les universités belges et sont remboursées à l'inspecteur concerné par le SPF Emploi.

#### **4.3.5. Formations de l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale)**

Comme les années précédentes, le Contrôle des lois sociales permet à l'ensemble de ses collaborateurs de suivre des cours à l'IFA, à des fins soit de formation générale, soit de formation professionnelle. Certaines formations ont également été suivies dans des écoles ou des instituts de formation agréés (moyennant approbation par la hiérarchie et par P&O).

En 2018, les formations suivantes ont été suivies à titre individuel par des inspecteurs et des collaborateurs administratifs de notre inspection :

- Faire face à l'agressivité et aux intimidations
- Leadership opérationnel (formation de 10 jours pour les chefs de direction à l'IFA)
- Accompagnement d'équipe
- Informatique (Excel, Accès, Outlook 2016, programmation en VBA, hygiène numérique)
- Cours de langue (néerlandais, anglais, français)
- Gestion de conflit
- Rechercher des solutions de manière créative
- "Wheel of Hudson"
- Feed-back
- Cours dans le cadre d'une formation d'enseignants
- Gestion du stress pour les dirigeants
- Workshop "Prise de parole en public"
- Workshop "Communication bienveillante"
- Workshop "Vivre le changement"
- Guider son équipe durant un changement
- Un bon leader commence par se connaître
- Résoudre vos conflits avec vos collègues
- Sterk leiderschap begint bij uzelf
- Leidinggevend samen rond de tafel
- Les dirigeants autour de la table

## Chapitre 5 : Objectifs 2018

### **5.1. Objectifs généraux**

#### **5.1.1. Statistiques**

Afin de vérifier si le Contrôle des lois sociales atteint ses objectifs, le "balanced scorecard" est utilisé. Cet outil permet de ventiler les chiffres nationaux par région, par direction et par inspecteur. Ces chiffres sont utilisés pour les rapports annuels et peuvent être demandés par les directions dans des rapports ad hoc. Ils couvrent une période de 5 ans.

#### **5.1.2. Délais de traitement et répartition des dossiers**

En 2018, quatre objectifs principaux ont été fixés aux inspecteurs :

1. Les dossiers imposés relatifs à des demandes de tiers devaient être traités dans les plus brefs délais ;
2. Au moins 60% des activités de contrôle devaient être consacrées à des enquêtes relatives au core business (= protection du travailleur) ;
3. Améliorer l'efficacité des contrôles effectués d'initiative et, en général, la qualité du contrôle des conditions de travail et de rémunération ;
4. Structurer le travail d'inspection grâce à une planification performante.

#### **5.1.3. La lutte contre la fraude sociale**

Le plan d'action 2018 "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) et les services d'inspection.

Compte tenu des moyens disponibles, ce plan a pour objectif :

- de garantir une approche ciblée ;
- de réaliser une généralisation et une optimisation des méthodes de travail (par exemple, faux indépendants et fraude transfrontalière) ;
- de mettre en œuvre une stratégie intégrée.

Ce plan d'action avait l'ambition de proposer des actions prioritaires à entreprendre en vue de combattre la fraude aux cotisations et/ou aux allocations sociales et de lutter contre le dumping social dans un contexte international.

##### 1. Lutte contre le travail non déclaré et contre la fraude aux cotisations et aux allocations

Par "lutte contre le travail non déclaré", il convient d'entendre le contrôle des travailleurs qui :

- ne sont pas déclarés, soit totalement, soit partiellement, à la sécurité sociale (travailleurs au noir, travailleurs à 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 de manière clandestine, sans permis de séjour et/ou permis de travail et sans être déclarés à la sécurité sociale (soit en Belgique, soit dans leur pays d'origine). Les secteurs à risques sont la construction, le nettoyage et l'horeca.

Des contrôles ciblés (grâce au datamining) sont effectués sur les lieux de travail présentant un risque accru de fraude. Ces enquêtes ciblées sont menées sur les lieux de travail : secteur de la construction (registre de présence), secteur horeca (caisse enregistreuse) et secteur du nettoyage (exploration ciblée de données) pour y contrôler les travailleurs occupés. Il s'agissait d'au moins 10.000 contrôles par an pour les cellules d'arrondissement dont le Contrôle des lois sociales fait partie.

## 2. Lutte contre le dumping social dans un contexte international

La lutte contre la fraude transfrontalière se caractérise notamment par un détachement illégal de travailleurs étrangers dans notre pays et par le non-respect des salaires minimum applicables en Belgique.

Les Cellules "dumping social", qui se composent de la cellule "Réseau" du Contrôle des lois sociales et de la cellule "GOT" de l'ONSS ont été chargées de mettre en place des actions et d'en assurer le suivi (cf. Chapitre 7).

Des actions ont été menées dans les secteurs de la construction, du nettoyage industriel, de la viande, du transport, du métal, ainsi que dans les secteurs avec "portage salarial".

Les cellules d'inspection spécialisées ont mené leurs inspections notamment sur la base du datamining effectué par l'ONSS.

## 3. Lutte contre les faux indépendants, les faux salariés et les faux sous-traitants

La lutte contre les faux indépendants et les faux salariés est restée une priorité en 2018.

L'introduction de différents arrêtés royaux (fixant des critères spécifiques pour la détermination du statut en droit du travail des personnes travaillant dans différents secteurs économiques en exécution de la loi de 2006 sur les relations de travail) devait aider les services d'inspection à lutter plus efficacement contre le phénomène des faux indépendants. Le Contrôle des lois sociales, l'INASTI et l'ONSS ont élaboré une méthodologie de contrôle commune.

### **5.2. Objectifs spécifiques**

En concertation avec le SIRS, il a été convenu que le Contrôle des lois sociales allait entreprendre des actions spécifiques dans les domaines suivants :

#### Contrôle du "shopping" parmi les commissions paritaires

Il importe que la commission paritaire adéquate soit appliquée afin que les cotisations à la sécurité sociale soient correctement perçues, que le salaire juste soit payé et que les fonds de sécurité d'existence soient financés. En se basant sur une analyse de risques des secteurs les plus susceptibles de présenter des écarts en la matière, le Contrôle des lois sociales a procédé en 2018 à un nombre minimum de contrôles concernant l'attribution de la commission paritaire correcte.

De plus, chaque inspecteur du travail a accordé une attention particulière à l'application correcte de la commission paritaire lors des contrôles généraux ordinaires.

#### Contrôle du personnel domestique et des ambassades

Dans le cadre de la "Commission des bons offices", le Contrôle des lois sociales a traité toutes les plaintes et demandes d'intervention en vue d'obtenir l'affiliation de ces travailleurs à la sécurité sociale belge et afin de faire respecter, autant que possible, les conditions de travail belges.

En 2018, le Contrôle des lois sociales a effectué un nombre minimum de contrôles dans ce secteur. La sélection de ces contrôles a été opérée en concertation avec la Commission des bons offices et le représentant du service des relations internationales de l'ONSS.

#### Contrôle des heures supplémentaires

En fonction du tissu socio-économique des régions, le Contrôle des lois sociales a accordé une attention particulière à une rémunération correcte et à une déclaration correcte des heures supplémentaires. Les enquêtes effectuées avaient pour objectif premier d'obtenir des régularisations.

## Chapitre 6 : Accords de coopération

### **6.1. Accords de coopération nationaux**

#### **6.1.1. Protocole de collaboration de 1993**

Le Protocole de collaboration signé le 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 le 31 mars 1995 par un accord similaire 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.

Les cellules d'arrondissement continuent depuis lors 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 étrangers, à la réglementation applicable aux travailleurs au chômage, aux mesures de lutte contre des pratiques frauduleuses des pourvoyeurs de main-d'œuvre et à l'occupation de faux indépendants. Lorsque les services des administrations fiscales, des Classes moyennes et des Affaires économiques participent aux actions, ils contrôlent les matières qui relèvent de leurs compétences.

Les auditorats du travail assurent la présidence de ces cellules d'arrondissement. La collaboration mise en place dans le cadre du Protocole permet de disposer d'un effectif du personnel suffisant grand lors des contrôles. Cela renforce leur efficacité puisque 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.

#### **6.1.2. Renforcement de la lutte contre la fraude sociale : le Service d'information et de recherche sociale (SIRS)**

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

La création du SIRS, une structure permanente de coordination des différentes actions menées par les services d'inspection sociale contre le travail au noir et la fraude sociale, s'est avérée indispensable. Le SIRS est un service spécial qui dépend directement du SPF Emploi.

Le SIRS est un organe stratégique qui, sur la base des connaissances et compétences des différents services concernés et d'un appui scientifique, développe une vision de la lutte contre la fraude sociale et la traduit en stratégies concrètes. De cette manière, le SIRS contribue également au plan stratégique et aux plans d'action annuels en matière de lutte contre la fraude sociale, ainsi qu'au fonctionnement du Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale. Le SIRS est également chargé de la coordination en matière de soutien à la politique, dans le cadre du plan stratégique et des plans d'action annuels.

Le Contrôle des lois sociales contribue largement au fonctionnement de cet organe stratégique, il est représenté dans toutes ses composantes. Plusieurs membres du personnel du Contrôle des lois sociales ont été détachés vers le SIRS en tant que coordinateurs ou en tant que collaborateurs au Point de contact pour une Concurrence loyale.

#### **6.1.3. Les plans de concurrence loyale (PCL)**

Pour lutter plus efficacement contre la concurrence déloyale dans différents secteurs économiques, des 'Plans de concurrence loyale' ont été établis en concertation tripartite, sous l'impulsion des Ministres compétents et du Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale. Toutes les administrations y ont été associées mais aussi les organisations d'employeurs et de travailleurs actives dans les secteurs concernés. Les mesures qui ont été proposées ou convenues dans ces plans (la plupart devaient encore être réalisées) concernaient des mesures à discuter et à mettre en place que ce soit au niveau national, au niveau Benelux ou au niveau européen.

Des PCL ont été réalisés dans le secteur de la construction, le secteur électrotechnique, le secteur des pompes funèbres, les secteurs verts, le secteur du nettoyage, le secteur des garages, le secteur du métal, le secteur du déménagement, le secteur des car wash et le secteur du transport et de la logistique.

Le Contrôle des lois sociales a participé à toutes ces réunions de même qu'aux réunions pour l'établissement des fameuses "guidelines" (directives auxquelles les entreprises devaient se conformer et dans lesquelles les services d'inspection ont fait part aux partenaires sociaux de leur vision de la législation et de leur façon d'inspecter). Des guidelines ont été rédigées dans le secteur de la construction et dans celui du transport.

#### **6.1.4. 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, rédiger une convention-cadre et 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.

#### **6.1.5. Accord de coopération avec les Finances**

Depuis le 1er janvier 2010, un accord de coopération en vue d'optimiser l'échange et l'utilisation de données fiscales et sociales a été signé entre les divers services d'inspection sociale, le SIRS et le SPF Finances. Cet accord a pour objectif d'améliorer la lutte contre les phénomènes de fraude, en rassemblant des informations en provenance de différents services.

Chaque fois que les inspecteurs sociaux détectent une fraude sociale manifeste, ils communiquent leurs constatations aux services de contrôle du Fisc.

En 2018, 756 constatations de fraude (éventuelle) ont été communiquées au SPF Finances.

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

La loi du 1er 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 planifient les contrôles, constituent le noyau de la collaboration. Cette collaboration permanente, la coordination active en matière de contrôles et l'échange d'informations qui en découle constituent les principaux fers de lance de l'accord de coopération. L'échange de formations est également un point important.

En 2018, cet accord a permis une coopération régulière dans le traitement des plaintes concernant principalement la discrimination à l'embauche, les agences d'intérim, l'occupation de travailleurs étrangers, le détachement, ...

Des inspecteurs des services d'inspection régionaux participent régulièrement à des contrôles dans le cadre des actions des cellules d'arrondissement ou avec le Réseau.

#### **6.1.7. Cellule mixte contre la fraude sociale organisée**

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

La Cellule se compose concrètement de 2 inspecteurs (de l'ONSS et du Contrôle des lois sociales) et de 2 représentants de la police.

Si la Cellule constate une fraude, on décide 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.

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

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 le Contrôle des lois sociales, le Contrôle du bien-être au travail et l'Inspection ONSS, qui peuvent intervenir en tant qu'experts. Des formations réciproques sont données et les trois services d'inspection établissent 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 l'ONSS permet 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 aux services publics d'échanger des données entre eux, de faire appel à l'expertise des autres 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.

Ce protocole d'accord illustre les efforts consentis pour rendre les services publics plus performants et économes, et prêts à collaborer entre eux.

#### **6.1.9. Accord de coopération entre UNIA (le Centre fédéral de l'égalité des chances) et le Contrôle des lois sociales**

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

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

Les deux 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 Contrôle des lois sociales s'effectue via des points de contact centraux.

Le savoir-faire des personnes de contact du Centre offre aux inspecteurs sociaux une importante plus-value, pas seulement pour le traitement des plaintes que le Centre leur transmet mais aussi pour tous les problèmes de discrimination auxquels le Contrôle des lois sociales est confronté dans la pratique.

Les inspecteurs chargés d'une enquête peuvent toujours s'adresser aux personnes de contact du Centre pour obtenir un avis supplémentaire et un appui pour l'orientation de l'enquête. Pour sa part, le Contrôle des lois sociales est pour le Centre un partenaire qui peut contribuer positivement au traitement des



dossiers de défense des intérêts des personnes discriminées en collectant des éléments de preuve importants par ses enquêtes auprès des employeurs.

Toutes les démarches se font évidemment dans le respect de la vie privée du plaignant.

L'objectif final de la collaboration entre UNIA et le Contrôle des lois sociales est de résoudre le phénomène de la discrimination dans le monde du travail en dehors de toute voie judiciaire.

En 2018, 45 enquêtes ont été effectuées portant sur la discrimination dont 7 à la demande d'UNIA.

#### **6.1.8. Collaboration avec des organisations non gouvernementales (FAIRWORK, PAG-ASA, PAYOKE, SURYA)**

Le Contrôle des Lois sociales collabore également avec des organisations non gouvernementales (FAIRWORK, PAG-ASA asbl, PAYOKE asbl, et SURYA asbl).

Cette collaboration porte principalement sur la mise au travail de travailleurs (sans papiers) n'ayant pas la nationalité belge.

Concrètement, il s'agit de faire respecter les droits de ces travailleurs en matière de travail (rémunération, temps de travail).

Lorsqu'il est question d'exploitation économique de ces travailleurs dans le cadre de la traite des êtres humains, le Contrôle des lois sociales collabore avec les 3 asbl précitées (PAG-ASA, PAYOKE, SURYA) qui font office de centre d'accueil pour les victimes de la traite des êtres humains.

#### **6.1.9. Collaboration avec le Contrôle du bien-être au travail**

Un accord de coopération a été conclu entre le Contrôle des Lois sociales et le Contrôle du bien-être au travail le 22 décembre 2016.

Les deux parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour assurer le respect de la législation du travail par les entreprises.

Elles entreront en contact si elles présument, sur un de leurs chantiers, qu'un entrepreneur, un sous-traitant ou un prestataire de services qui y est occupé ne respecte pas ou pas entièrement la législation sur le travail.

Si nécessaire, les deux parties effectueront des contrôles ciblés. Le Contrôle des lois sociales et le Contrôle du bien-être au travail s'informent mutuellement du résultat des enquêtes (en tenant compte des règles relatives au secret entourant l'identité du plaignant, au secret de l'instruction et au secret médical).

Les deux services s'engagent à organiser des formations au sujet de la législation applicable en matière de travail et de bien-être au travail.

## **6.2. Accords de coopération internationaux**

L'article 4 de la directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996 concernant la mise à disposition de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services prévoit que l'échange d'informations entre les services publics compétents se fasse via un bureau de liaison établi par chaque Etat membre.

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

Outre le bureau de liaison, il existe 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. Les informations échangées dans ce cadre sont des 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 du système IMI fin 2011, ce SPOC est de moins en moins utilisé. Depuis 2012, les échanges d'informations avec les services d'inspection étrangers se font principalement via IMI.

## **6.2.1. Accords de coopération bilatéraux**

### **6.2.1.1. L'accord franco-belge**

Pour améliorer 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'Équipement, des Transports, du Logement, du Tourisme et de la Mer pour la France.

Cet arrangement de coopération franco-belge ainsi que les circulaires en la matière prévoient la désignation de « référents » dans les deux pays. Ces référents sont les points de contact qui assurent la liaison entre les collègues des deux pays.

Un secrétariat situé à l'administration centrale du Contrôle des lois sociales à Bruxelles centralise les échanges d'informations entre services français et belges afin d'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 et qui assure donc le bon fonctionnement de l'accord.

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

En 2018, 130 fiches de contact ont été échangées dans le cadre de l'accord franco-belge.

Au départ de la Belgique, les fiches sont généralement envoyées à l'Urssaf pour vérifier quelles cotisations sont reçues en France et/ou s'il y a cumul emploi/allocation de chômage, plus précisément en cas d'occupation transfrontalière luxembourgeoise de nature temporaire.

En provenance de France, il s'agit principalement de vérifier l'inscription en Belgique et la déclaration aux organisations sociales.

### **6.2.1.2. L'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 afin d'optimiser l'échange d'informations entre les services d'inspection des pays participants, comme prévu par la directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996. 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 perpétuent l'excellente collaboration. L'Inspection du travail polonaise est en effet bien consciente que les abus, qui vont hélas souvent de pair avec les détachements, portent préjudice tant aux travailleurs polonais (infractions aux conditions de travail et de rémunération) qu'aux autorités polonaises (fraude sociale et fiscale).

Le meilleur moyen de communiquer et d'échanger des informations avec les inspecteurs du travail polonais est le système IMI.

### **6.2.1.3. L'accord belgo-luxembourgeois**

Après des négociations menées en 2007, un accord de coopération belgo-luxembourgeois a été conclu le 7 juillet 2008 entre le Contrôle des lois sociales, le Contrôle du Bien-être au travail, l'Inspection sociale et « l'Inspection du travail et des mines » luxembourgeoise

L'objectif espéré de cet accord est principalement de pouvoir mieux s'attaquer à la problématique des "délocalisations" fiscales et sociales.

#### **6.2.1.4. L'accord belgo-portugais**

Le 9 août 2009, la bonne collaboration avec le Portugal a également pu être scellée dans un accord entre le Contrôle des lois sociales, le Contrôle du Bien-être au travail et l'« Inspeção-geral do Trabalho » portugaise.

#### **6.2.1.5. L'accord belgo-roumain**

En 2013, un accord a été conclu entre le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Ministère roumain du travail, de la protection sociale et des personnes âgées. Grâce à cet accord, le Contrôle des lois sociales et le Contrôle du Bien-être au travail peuvent coopérer de manière fructueuse avec l'Inspection du travail roumaine.

#### **6.2.2. Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré**

La plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré (The European Platform for tackling undeclared work) a été créée par une Décision du Parlement européen et du Conseil du 9 mars 2016. La Plateforme a démarré ses activités début 2017.

Depuis le début des activités, les services d'inspection sociale belges ont été étroitement associés à diverses réalisations. Le directeur du SIRS (et son suppléant) a été désigné officiellement comme représentant belge. Dans la pratique, il y a un représentant de l'ONSS et du Contrôle des lois sociales.

La Plateforme a pour objectif de promouvoir la collaboration entre les Etats membres en matière de lutte contre le travail non déclaré sous toutes ses formes. Elle rassemble les autorités et acteurs pertinents qui luttent contre le travail non déclaré, dans le respect des compétences et procédures nationales. La Plateforme aide les Etats membres à mieux gérer le travail non déclaré sous toutes ses formes, elle encourage le changement d'approche nationale et promeut de meilleures conditions de travail et une occupation formelle.

Ce forum au niveau européen permet aux différents acteurs parmi lesquels les partenaires sociaux et les instances de surveillance, comme les inspections du travail, les instances fiscales et de sécurité sociale,

- d'échanger des informations et des bonnes pratiques
- d'apprendre ensemble et les uns des autres
- d'apprendre à développer des connaissances et des preuves
- de développer une collaboration transfrontalière plus étroite et des activités conjointes.

#### **6.2.3. L'accord BENELUX**

Depuis 2014, des actions communes sont régulièrement organisées dans le cadre de cet accord. A la demande principalement des collègues de l'Inspection néerlandaise SZW, des actions transfrontalières sont organisées en Belgique et aux Pays-Bas. Ces actions sont préparées dans des groupes de travail, l'un dédié aux agences d'intérim frauduleuses et l'autre aux pseudo-constructions.

Organiser des contrôles simultanés en Belgique et aux Pays-Bas nécessite une bonne préparation et des accords clairs. Les inspecteurs ne sont en effet pas compétents pour intervenir dans un autre pays. Il apparaît pourtant que même le simple fait d'observer un contrôle dans un autre pays peut être intéressant, ne serait-ce qu'en suggérant les documents à examiner, les questions à poser, etc.

# PARTIE 2

## Activités spécifiques



# PARTIE 2

## Activités spécifiques

### Chapitre 1er : le règlement de travail

La loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail 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 d'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 du travail sont chargés de surveiller la législation sur les règlements de travail.

#### **1.1. L'établissement du règlement de travail**

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

Depuis le 1er juillet 2003, les employeurs publics au sens large sont également soumis à l'obligation d'instaurer un règlement de travail.

Le Contrôle des lois sociales accepte depuis 2017 l'envoi de règlements de travail sous forme électronique, pour autant qu'ils répondent à une des formes suivantes :

- scan d'un document original (daté et signé) qui a, lui, été établi sur papier ;
- document original établi en format pdf qui est daté et signé électroniquement.

En 2018, les directions du Contrôle des lois sociales ont enregistré 15.053 règlements de travail, 2.564 annexes et 7.237 modifications de règlements de travail. Cela représente un total de 24.854 règlements de travail (quelque 10% de plus qu'en 2017, qui comptabilisait 22.227 règlements du travail).

Chaque règlement ou chaque modification a fait l'objet d'une vérification, quant à sa conformité aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, en 2018, le Contrôle des lois sociales est intervenu à 227 reprises pour exercer sa mission de conciliation en matière d'établissement ou de modification du règlement de travail.

## Chapitre 2 : Travail des enfants

La loi sur le travail du 16 mars 1971 interdit de manière générale d'occuper des 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 2018, 549 demandes de dérogation ont été introduites. 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**

Activité	Nombre de dossiers	%
Total	<b>549</b>	<b>100,00%</b>
culturelle	4	0,73%
éducative	2	0,36%
artistique	207	37,70%
RADIO/TV sans publicité	219	39,89%
RADIO/TV avec publicité	106	19,31%
Sessions photos sans fins publicitaires	6	1,09%
Sessions photos à des fins publicitaires	30	5,46%
Défilés de mode	6	1,09%

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

Année de la prestation	Total	2018		
Catégorie d'âge		0-6 ans	7-11 ans	12-15 ans
Activité	Nombre d'enfants	Nombre d'enfants	Nombre d'enfants	Nombre d'enfants
Total	<b>5.437</b>	<b>926</b>	<b>2.710</b>	<b>1.906</b>
culturelle	24	.	16	10
éducative	40	.	8	32
artistique	1.540	132	880	575
RADIO/TV sans publicité	3.254	484	1.559	1.248
RADIO/TV avec publicité	506	147	261	102
Sessions photos sans fins publicitaires	62	32	24	6
Sessions photos à des fins publicitaires	61	30	25	6
Défilés de mode	357	133	156	68

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

Année de la prestation	Total	2018		
Catégorie d'âge		0-6 ans	7-11 ans	12-15 ans
Activité	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours
Total	<b>16.466</b>	<b>1.241</b>	<b>7.567</b>	<b>7.658</b>
culturelle	238	.	130	108
éducative	40	.	8	32
artistique	7.972	162	3.852	3.958
RADIO/TV sans publicité	7.089	692	3.027	3.370
RADIO/TV avec publicité	612	178	325	109
Sessions photos sans fins publicitaires	87	44	37	6
Sessions photos à des fins publicitaires	70	32	32	6
Défilés de mode	358	133	156	69

Sur ces 16.466 jours, 2.513 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**

Année de la prestation	Total	2018	
		7-11 ans	12-15 ans
Catégorie d'âge			
Activité	Nombre de jours	Nombre de jours	Nombre de jours
Total	<b>2.513</b>	<b>1.229</b>	<b>1.284</b>
éducative	31	.	31
artistique	997	410	587
RADIO/TV sans publicité	1.395	745	650
RADIO/TV avec publicité	82	66	16
Sessions photos sans fins publicitaires	1	1	.
Sessions photos à des fins publicitaires	7	7	.

Nonobstant la possibilité légale d'introduire une demande pour pouvoir occuper des enfants de moins de 15 ans, le Contrôle des lois sociales constate que l'on procède parfois à une telle occupation sans autorisation préalable. La protection des enfants pendant leur occupation étant primordiale, le Contrôle des lois sociales dressera toujours procès-verbal.

Vous trouvez ci-dessous un aperçu du nombre de Pro Justitia dressés par le Contrôle des lois sociales durant la période 2016-2018 pour des infractions à l'interdiction de faire travailler des enfants.

	2016		2017		2018	
	EMPL	TRAV	EMPL	TRAV	EMPL	TRAV
<b>Activités</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
Culture de légumes, de melons et de racines et tubercules	1	5	0	0	0	0
Fabrication artisanale de pain et de pâtisseries fraîches	1	1	0	0	0	0
Lavage et nettoyage des véhicules à moteur	0	0	2	2	0	0
Commerce de détail en magasin non spécialisé de produits surgelés	3	6	0	0	0	0
Commerce de détail dans les magasins non spécialisés à prédominance alimentaire	0	0	5	6	3	3
Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé, à l'exclusion de la viande de gibier	3	5	0	0	0	0
Commerce de détail de cosmétiques et d'articles de toilette en magasin spécialisé	0	0	1	1	0	0
Marché et commerce de rue de produits alimentaires, de boissons et de tabac	3	3	1	1	1	1
Lieux de restauration avec service complet	3	6	4	4	5	5
Lieux de restauration à service limité	2	2	9	9	5	5



Café et bars	0	0	1	1	0	0
Exploitation des attractions foraines	0	0	1	1	0	0
Intermédiaires du commerce en textiles, habillement, fourrures, chaussures et articles en cuir	0	0	0	0	1	1
Commerce de gros non spécialisé de denrées non-surgelées, boissons et tabac	0	0	0	0	1	1
Commerce de gros de vêtements, autres que vêtements de travail et sous-vêtements	0	0	0	0	1	1
Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé n.c.a.	0	0	0	0	3	3
Commerce de détail de sous-vêtements, de lingerie et de vêtements de bain en magasin spécialisé	0	0	0	0	1	1
Commerce de détail de souvenirs et d'articles religieux en magasin spécialisé	0	0	0	0	1	1
Entreprises de déménagement	0	0	0	0	1	1
Restaurants de type traditionnel	0	0	0	0	1	1
Autres services aux entreprises n.c.a.	0	0	0	0	1	1

\* Nombre d'employeurs

\*\* Nombre de travailleurs

## Chapitre 3 : Transport de choses et de personnes

### **3.1. Situation**

Depuis octobre 1998, à la suite d'une décision du Conseil des ministres, le Contrôle des lois sociales effectue des contrôles routiers réguliers en collaboration avec les fonctionnaires compétents du SPF Mobilité et Transports et les fonctionnaires des services de la police fédérale et locale du SPF Intérieur.

#### **3.1.1. Création des directions « Transport » au sein du Contrôle des lois sociales**

En 2001, le Contrôle des lois sociales 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, un compétent pour la partie francophone (Namur)

et un compétent pour la partie néerlandophone du pays (Malines).

Ces deux directions sont dirigées par un inspecteur du travail-chef de direction qui coordonne les missions de sept inspecteurs sociaux pour la direction de Malines et de trois inspecteurs 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 attribuées au Contrôle des lois sociales en vertu de la loi, notamment 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.

#### **3.1.2. Tâche**

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

##### 1° Soutien, aide logistique et formation

- Participation aux réunions du comité de direction, de la cellule permanente de coordination et des cellules provinciales transport (cf. Plan d'action) ;
- Point de contact pour tous les services concernés pour les thèmes et sujets à discuter lors des réunions des cellules provinciales transport ;
- Organisation de sessions d'information et de démonstrations des nouveaux appareils pour l'analyse des disques de tachygraphe ;
- 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 ;
- Lecture des données des tachygraphes pour d'autres directions et dans des enquêtes.

##### 2° Actions préventives

- exécution d'enquêtes propres dans des firmes belges de transport ;
- exécution de recherches dans des dossiers complexes et à grande échelle ;
- dossiers sur le dumping social et les sociétés boîtes aux lettres

##### 3° Participation à la coordination du plan d'action

- Collecte et traitement de toutes les données recueillies lors des contrôles routiers mensuels organisés par province
- Planification et coordination des actions provinciales dans le transport routier

### **3.2. 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 loyale » dans lequel tous les partenaires sociaux du secteur du transport routier sont représentés.

Le groupe de travail est arrivé à la conclusion que vu la complexité de la législation en matière de transport, une collaboration structurée et organisée entre les différents services de contrôle état nécessaire.

Une lutte ciblée contre les infractions en matière de législation sociale, de réglementation du travail et de réglementation technique du roulage, doit en effet contribuer à renforcer la sécurité routière, à améliorer les conditions de travail des travailleurs-chauffeurs ainsi qu'à promouvoir 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 (DG Contrôle des lois sociales), SPF 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) et SPF Justice (Auditorats du travail) ainsi que l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA).

### 3.3. Contrôles et résultats

#### 3.3.1. Contrôles

La Direction Transport effectue différents types de contrôles. Ces contrôles peuvent être répartis en 5 catégories :

- contrôles routiers ;
- contrôles préventifs ;
- contrôles sur plaintes ;
- dossiers de dumping social (notamment délocalisation) ;
- missions d'envergure, appelées aussi « dossiers mammoth ».

#### 3.3.2. Délocalisation dans le secteur du transport

Le secteur du transport de choses est fortement touché par le phénomène du "dumping social". Les réglementations applicables (droit du travail, sécurité sociale, fiscalité et droit du transport) sont complexes, ont des angles d'approche différents, ne sont pas toujours cohérentes entre elles voire se contredisent malheureusement parfois.

La "délocalisation" dans le secteur du transport international de marchandises est un phénomène connu. Ces dernières années, de nombreuses entreprises de transport ont créé des "filiales" dans un certain nombre de pays à bas salaires.

Les cellules Transport du Contrôle des lois sociales ont développé une méthodologie pour effectuer avec les autres services d'inspection (sociale) et avec les services d'inspection étrangers, des contrôles dans ces firmes de transport et dans leur société mère en Belgique.

Dans cette matière, il est particulièrement important d'avoir une bonne collaboration internationale avec les services d'inspection du pays où la firme "étrangère" est établie. Cette collaboration s'organise via la plateforme de communication européenne IMI.

#### 3.3.3. Résultats

Le tableau ci-dessous présente le nombre de dossiers qui ont été finalisés par les deux cellules transport en 2018.

		Année	2018
Nature	Détail	Nombre de dossiers	
Contrôles			22
Demande de renseignements			71
Contrôles			15
	1. à l'initiative du CLS		152
	2. dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale		78
	3. à la demande d'autres services		836
Demande de conciliation			1
<b>Total</b>			<b>1.175</b>

Année	2018
Suite	Nombre
Avertissement	158
Régularisation	252
Pro Justitia	63
Pas d'irrégularité	913
Clôturé	412
Clôturé négativement	2
Régularisation sans visite	29
Constatation par un autre service	36
Informations et avis	6
Notification	78
<b>Total</b>	<b>1.949</b>

D'autres chiffres relatifs aux constatations sont disponibles dans la partie 3 annexe 2.

## Chapitre 4 : la lutte contre la traite des êtres humains

La traite des êtres humains consiste en l'exploitation d'êtres humains à des fins lucratives. Il s'agit d'une forme d'esclavage moderne. L'exploitation peut être sexuelle - dans la prostitution par exemple - ou économique : dans le bâtiment, l'horeca ou le travail domestique.

Depuis la loi du 13 avril 1995, la traite des êtres humains est punissable en Belgique. Les victimes étrangères qui collaborent avec l'autorité peuvent obtenir depuis 1994 déjà un titre de séjour spécifique. La Belgique a adapté sa législation aux instruments européens et internationaux adoptés ces dernières années. La loi du 10 août 2005 a également érigé la traite des êtres humains en infraction pénale.

### **4.1. Approche multidisciplinaire**

La lutte contre la traite des êtres humains constitue depuis de nombreuses années déjà l'une des priorités du gouvernement belge. Dans la lutte contre la traite des êtres humains et le trafic des êtres humains, la Belgique opte pour une approche multidisciplinaire.

Le Contrôle des lois sociales prend une part active et intégrée à la lutte contre la traite des êtres humains. Cette participation se concrétise par des contrôles ciblés sur le travail des personnes d'origine étrangère en général et sur l'exploitation du travail sous toutes ses formes en particulier. Ces contrôles ciblés sont effectués dans des secteurs à risque (principalement le secteur de la prostitution, les restaurants exotiques, l'agriculture et l'horticulture, les ateliers de confection, la construction et plus spécifiquement les travaux de rénovation). Les inspecteurs vérifient le respect de la législation sociale en général, plus spécifiquement les conditions de travail et les conditions de rémunération, les documents sociaux, les obligations à l'égard de la sécurité sociale, l'occupation de travailleurs étrangers (la vérification des permis de travail et des titres de séjour) et ils détectent en outre les situations de traite des êtres humains.

Ces contrôles ont lieu en étroite collaboration avec les cellules spécialisées de l'inspection-ONSS et les services de police.

Au niveau local (par région et par arrondissement), une concertation est organisée entre les deux inspections, l'auditeur du travail, le magistrat du parquet et/ou les services de police. Les responsables locaux des deux services d'inspection décident ensemble des entreprises et des secteurs qui vont être contrôlés. En 2018, les actions "traite des êtres humains" ont été organisées à la même fréquence que l'année précédente, à savoir une fois par mois dans chaque arrondissement judiciaire (une action peut consister en différents contrôles et s'étendre sur plusieurs arrondissements).

Chacun des services d'inspection participe à ces actions dans le cadre de ses compétences. Le Contrôle des lois sociales, par exemple, verbalise en cas de non-déclaration Dimona, d'occupation de travailleurs illégaux, etc. Le Contrôle des lois sociales intervient également pour le paiement des salaires des travailleurs illégaux.

### **4.2. Cellule interdépartementale de coordination de lutte contre la traite des êtres humains**

L'arrêté royal du 16 mai 2004 a créé une cellule de coordination interdépartementale de lutte contre le trafic et la traite des êtres humains. La présidence de cette cellule est confiée au SPF Justice. Cette cellule est composée de tous les services concernés par la lutte contre la traite des êtres humains. Le président est le Ministre de la Justice et le secrétariat est assuré par Myria.

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

### **4.3. Application de la directive sanction : paiement du salaire aux travailleurs sans titre de séjour**

La loi du 11 février 2013 prévoit des sanctions en cas d'occupation de personnes sans titre de séjour. La loi transpose la directive européenne 2009/52/CE, appelée la directive Sanctions. Cette directive s'inscrit dans l'objectif de l'UE de lutter contre la migration illégale et de promouvoir la migration légale.

Les inspecteurs du Contrôle des lois sociales veillent au paiement de la rémunération due aux personnes sans titre de séjour. En vertu de la loi de février 2013, il existe une présomption que le travailleur est déjà

occupé depuis 3 mois en cas de constatation. L'employeur peut réfuter cette présomption. Lorsque l'employeur ne paie pas ou ne paie pas entièrement la rémunération due, il est verbalisé.

La même loi prévoit une responsabilité en chaîne : le co-contractant direct peut être solidairement responsable des dettes salariales que l'employeur a contractées envers le travailleur sans droit de séjour. Dans certains cas, le co-contractant indirect peut également être solidairement responsable. Le Contrôle des lois sociales peut envoyer une notification au responsable solidaire pour obtenir le paiement de ces dettes salariales. Cf. aussi le chapitre 5 sur la responsabilité solidaire pour dettes salariales

Paiement du salaire aux travailleurs sans droit de séjour en 2018 :

	Régularisation	Montant	Travailleurs	Pro justitia	Montant	Travailleurs
<b>Paiement du salaire aux ressortissants de pays tiers en séjour illégal</b>	27	134.243	31	145	891.373	197
<b>Responsabilité solidaire ressortissants de pays tiers en séjour illégal</b>	2	23.450	5	7	130.218	19

## Chapitre 5 : Responsabilité solidaire pour dettes salariales

Lorsqu'un employeur ne paie pas ou ne paie pas entièrement le salaire auquel ses travailleurs ont droit, le paiement de la rémunération encore due peut, à certaines conditions, être réclamé auprès de tiers. Il s'agit de la fameuse responsabilité en chaîne, le paiement de la rémunération encore due pouvant, à certaines conditions, être réclamé à des entreprises qui se situent en amont dans la chaîne de la sous-traitance, ou chez le donneur d'ordre.

La loi sur la protection de la rémunération fixe ces conditions dans trois régimes distincts de responsabilité solidaire salariale :

- le régime général qui s'applique dans 9 secteurs ;
- le régime particulier dans le secteur de la construction qui régit uniquement la relation entre l'employeur et son contractant direct et qui existe depuis 2017 ;
- le régime particulier pour les salaires des travailleurs sans titre de séjour.

### **5.1. Les notifications**

Le Contrôle des lois sociales envoie régulièrement des notifications aux entreprises et les informe ainsi du fait que leur entrepreneur/sous-traitant a contracté des dettes à l'égard de son personnel. Dans le régime général, cette notification est nécessaire afin qu'il puisse être question d'une période de responsabilité solidaire. Cette période dure maximum un an.

Les régimes particuliers disposent que le contractant direct est co-responsable des dettes salariales de l'employeur envers son personnel. Le régime particulier dans le secteur de la construction limite ceci au salaire pour les prestations sur les chantiers du contractant ; en cas d'occupation de travailleurs sans titre de séjour, cette limitation n'existe pas. Des clauses spécifiques et écrites dans le contrat avec l'employeur peuvent prévenir ces responsabilités. Dans un tel cas, le Contrôle des lois sociales peut envoyer une notification pour invalider ces clauses. Le Contrôle des lois sociales informe alors la partie contractante, soit du fait que son sous-traitant occupe des personnes sans titre de séjour, soit du fait qu'il ne paie pas le salaire minimum à son personnel.

En cas d'occupation de travailleurs sans droit de séjour, les contractants indirects peuvent aussi être solidairement responsables des dettes salariales, s'ils sont au courant de l'infraction commise. Une notification antérieure à ce sujet émanant du Contrôle des lois sociales en est une preuve claire.

C'est l'inspecteur du travail qui, dans le cadre de son pouvoir d'appréciation, détermine si le Contrôle des lois sociales envoie de telles notifications et à qui il les envoie. Le Contrôle des lois sociales applique le régime général lorsqu'aucun régime particulier de responsabilité solidaire salariale ne s'applique. Le régime relatif aux travailleurs sans titre de séjour prévaut toujours sur les autres régimes.

Nombre de notifications envoyées par le Contrôle des lois sociales en 2018

	<b>Avertissement</b>	<b>Travailleurs</b>
<b>Régime général &amp; régime particulier secteur de la construction</b>	73	1.228
<b>Régime particulier concernant les ressortissants de pays tiers en séjour illégal</b>	4	10

### **5.2. Les sommations et leurs effets**

Lorsque, dans ses enquêtes, le Contrôle des lois sociales trouve des employeurs qui ont contracté des dettes salariales à l'égard de leur personnel, il peut vérifier si d'autres sont solidairement responsables pour le paiement de ces dettes salariales. Le Contrôle des lois sociales peut sommer le responsable solidaire d'apurer les dettes salariales de son sous-traitant.

Il s'agit toujours du salaire dont l'employeur est redevable au travailleur mais qui n'a pas été versé. La dette doit donc être établie.

Dans le régime général, il s'agit du salaire que l'employeur n'a pas ou pas entièrement payé pour des prestations pour le compte du responsable solidaire, au cours de la période limitée fixée dans la notification du CLS.

Le régime particulier dans le secteur de la construction concerne aussi le salaire que l'employeur n'a pas ou pas entièrement payé pour des prestations pour le compte du responsable solidaire ; le régime particulier pour les travailleurs sans titre de séjour légal concerne lui la totalité de la rémunération que l'employeur n'a pas ou pas entièrement payée.

Dans les régimes particuliers, aucune date de fin ne s'applique à la période de responsabilité.

Suites données aux sommations envoyées aux responsables solidaires en 2018 :

	Régularisation	Montant	Travailleurs	Pro justitia	Montant	Travailleurs
<b>Régime général &amp; régime construction</b>	6	0	50	3	93.666	42
<b>Régime particulier pour les ressortissants de pays tiers en séjour illégal</b>	2	23.450	5	7	130.218	19
<b>Total</b>	8	23.450	55	10	223.884	61



## Chapitre 6 : Cellule organisation professionnelle

### 6.1. Mission et mode de fonctionnement de la Cellule organisation professionnelle

Lors des dernières élections sociales (2016), des délégués ont été élus pour quelque 3.400 conseils d'entreprise (CE) et quelque 5.000 Comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

La Cellule organisation professionnelle veille au bon fonctionnement des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail.

Outre le contrôle de l'information que doivent recevoir les membres du conseil d'entreprise (information de base, annuelle et périodique), le service assure également le contrôle du fonctionnement du conseil d'entreprise, selon entre autres les aspects suivants : désignation et intervention du réviseur d'entreprise; 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 compétences de décision et d'avis du conseil d'entreprise

En 2018, la Cellule organisation professionnelle comptait 11 fonctionnaires : 6 inspecteurs néerlandophones, 3 inspecteurs francophones et 2 collaborateurs administratifs.

La Cellule effectue principalement des contrôles préventifs. Sporadiquement, des contrôles ont lieu après une plainte.

L'inspection peut intervenir pour avis en réponse à une demande d'un membre du conseil d'entreprise ou d'une fraction. 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. En 2018, l'inspection a participé à 21 réunions de conseil d'entreprise.

### 6.2. Nombre de contrôles effectués

	Conseil d'entreprise :	CPPT :
2014	636	274
2015	583	134
2016	660	2
2017	480	34
2018	600	193

Les contrôles des conseils d'entreprise ont lieu en première instance dans les conseils nouvellement installés afin de les accompagner pour qu'ils fonctionnent bien. Cela se fait surtout la première année suivant les élections sociales. Ensuite, on essaie au maximum de contrôler des conseils d'entreprise actifs.

Contrôles conseil d'entreprise par région			Contrôles conseil d'entreprise ventilés selon la taille		
	nombre contrôles	en % du total nombre de contrôles	par taille	nombre contrôles	en % du total nombre de contrôles
Bruxelles	103	17%	1 – 99	61	10%
Flandre	293	49%	100 – 199	240	40%
Wallonie	204	34%	200 – 499	180	30%
	600	100%	500-999	67	11%
			1000 et plus	52	9%
				600	100%

#### Origine des contrôles

Contrôles conseil d'entreprise	569
Contrôles CPPT	193
Plaintes	16

### 6.3. Contrôle sur la fourniture d'information obligatoire (application AR du 27 novembre 1973)

Dans le présent chapitre, nous présentons les résultats des 600 contrôles en matière de conseils d'entreprise, où l'on a contrôlé le fonctionnement complet du conseil d'entreprise.

Il ressort de ces contrôles qu'aucune constatation n'a été faite dans 296 entreprises. Dans les 304 autres entreprises (50,6%), les infractions suivantes ont été constatées.

#### 6.3.1. Contrôle de l'information de base obligatoire

	Nombre de contrôles	Infractions	Types d'infractions constatées		
			Pas de fourniture d'information	Contenu pas en ordre	Exigences de forme non respectées
2014	606	78 12,9%	11	25	47
2015	566	32 5,7%	9	6	17
2016	634	64 10,1%	14	12	38
2017	442	100 22,6%	35	7	58
2018	600	148 24,7%	57	97	50

Dans 148 entreprises, des infractions ont été constatées au sujet de la fourniture de l'information de base.

Ces infractions peuvent consister en :

- 1) l'absence complète d'information de base;
- 2) le non-respect des formes imposées par la loi : pas de documents écrits ou transmission tardive des documents, réunion tardive, durée de la réunion, pas de commentaires sur l'information donnée ;
- 3) le non-respect du contenu imposé par la loi : pas d'information sur le statut de l'entreprise, la position concurrentielle de l'entreprise sur le marché, la production et la productivité, la structure financière de l'entreprise, le budget et le calcul du prix de revient, les coûts de personnel, le programme et les perspectives générales, l'avenir de l'entreprise, la recherche scientifique, l'aide publique de toute nature donnée à l'entreprise, l'organigramme de l'entreprise. Pas d'informations utilisables à tous les niveaux (groupe économique ou financier, composantes, construction juridique).

#### 6.3.2. Contrôle de l'information annuelle obligatoire

	Nombre de contrôles	Infractions	Types d'infractions constatées		
			Pas d'informations fournies	Contenu pas en ordre	Exigences de forme non respectées
2014	606	106 17,5%	8	56	53
2015	566	78 13,8 %	6	30	42
2016	634	63 9,9 %	5	28	30
2017	442	54 12,2 %	4	14	36
2018	600	137 22,8%	27	100	43

Des infractions en matière d'information annuelle ont été constatées dans 54 entreprises.

Ces infractions peuvent consister en :

- 1) l'absence totale de l'information annuelle qui doit être fournie ;
- 2) le non-respect des formes imposées par la loi : absence de documents écrits ou documents fournis trop tard, réunion organisée tardivement, durée de la réunion, pas de commentaire sur l'information donnée

- 3) le non-respect du contenu prévu par la loi : pas d'actualisation de l'information de base. Pas de présentation des comptes annuels. Pas d'informations utilisables à tous les niveaux (groupe économique ou financier, composantes, construction juridique).

#### **L'aperçu annuel des mesures pour l'emploi ("trillium")**

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

Dans 81 entreprises sur 600 (soit 13,50%), ce document n'a pas été communiqué au conseil d'entreprise.

#### **6.3.3. Contrôle de l'information périodique obligatoire**

	Nombre de contrôles	Nombre d'infractions	Types d'infractions constatées		
			Pas de fourniture d'information	Contenu pas en ordre	Exigences de forme non respectées
2014	606	73 12,0%	25	33	18
2015	566	65 11,5%	12	24	29
2016	634	103 16,2%	19	29	55
2017	442	146 33,0%	78	40	28
2018	600	139 23,2%	77	38	29

Dans 139 entreprises, l'information périodique n'a pas été diffusée ou ne l'a pas été entièrement ou ne l'a pas été conformément aux exigences de forme.

Ces infractions constatées peuvent consister en :

- 1) l'absence totale de l'information périodique qui doit être fournie ;
- 2) le non-respect des formes imposées par la loi : absence de documents écrits ou documents fournis trop tard, réunion tardive, durée de la réunion, pas de commentaire sur l'information donnée
- 3) le non-respect du contenu prévu par la loi : activité économique, données financières, données sociales, comparaison avec le budget, comparaison avec une période précédente, comparabilité avec l'information de base/l'information annuelle. Pas d'informations utilisables à tous les niveaux (groupe économique ou financier, composantes, construction juridique).

#### **6.3.4. 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.

Dans 1 entreprise sur 600, la confidentialité a été un sujet de discussion.

La confidentialité a été le plus souvent réclamée pour les points suivants : attentes futures, contrats ou accords importants, information périodique, information occasionnelle

#### **6.4. Intervention du réviseur d'entreprise**

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des constatations effectuées lors des contrôles entre 2013 et 2017 concernant la désignation et l'intervention du réviseur d'entreprise

	Pas de réviseur	Procédure non suivie	pas présent	Pas de certification
<b>2014</b>	1	9	17	21
<b>2015</b>	1	4	7	6
<b>2016</b>	3	6	8	6
<b>2017</b>	15	25	23	23

2018	11	12	3	10
------	----	----	---	----

- pas de réviseur : entreprises qui n'ont pas désigné de réviseur
- procédure : entreprises qui n'ont pas suivi la procédure prévue de désignation ou de renouvellement de la désignation du réviseur
- 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

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

Dans 119 entreprises sur 600, des remarques ont été formulées sur le fonctionnement du conseil d'entreprise, à savoir le règlement d'ordre intérieur, la désignation du secrétaire ou la rédaction du compte rendu présentaient des petits ou grands problèmes. L'information (de base, périodique, annuelle) à fournir était quant à elle bien en ordre.

### 6.6. Contrôle des plaintes

Chaque membre d'un conseil d'entreprise, de même que les organisations qui en font partie, peu(ven)t 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.

En 2018, on a dénombré 16 plaintes (3 émanant de la fraction représentant les travailleurs, 10 émanant d'une organisation syndicale, 3 d'autres organisations ou services). Les plaintes concernaient principalement la fourniture d'information et le fonctionnement pratique du conseil d'entreprise.

### 6.7. Compétences complémentaires du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Dans les entreprises où aucun conseil d'entreprise n'a été constitué, l'employeur doit fournir l'information économique et financière au Comité. Cette information comprend une information de base et une information annuelle. Le contenu de cette information 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.

Dans 122 des 193 CPPT contrôlés, des infractions ont été constatées.

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

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

En ce qui concerne l'information de base, 113 infractions ont été constatées.

L'information économique et financière annuelle 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 ce qui concerne l'information annuelle, 93 infractions ont été constatées.

## Chapitre 7 : Contrôle des entreprises étrangères (RÉSEAU)

Les activités du réseau sont restées inchangées en 2018 par rapport aux années précédentes et comprennent :

### Dossiers relatifs aux contrôles des entreprises étrangères

L'objectif de ces directions régionales est de lutter contre la concurrence déloyale exercée par les entreprises étrangères et l'occupation de travailleurs étrangers à des prix qui constituent un dumping social.

Leur tâche est donc de mieux structurer les contrôles des entreprises étrangères, plus particulièrement en effectuant un nombre suffisant de contrôles de manière ciblée et pratique dans les entreprises étrangères prestataires de services.

Il incombe également à ce groupe d'inspecteurs de transmettre aux contrôleurs des directions générales leur savoir-faire en matière de contrôle des entreprises étrangères et de les assister de manière experte.

### Coordination des dossiers transrégionaux :

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

## **7.1. Avec quels moyens les objectifs ont-ils été réalisés et organisés ?**

### **7.1.1. Personnel**

En 2018, 2 nouveaux inspecteurs du travail ont été engagés pour le réseau.

Fin 2018, 4 inspecteurs de réseau - chefs de direction et 23 inspecteurs du travail travaillaient pour les 5 régions en Flandre. En outre, 3 inspecteurs de réseau - chefs de direction et 7 inspecteurs du travail travaillaient pour les 3 régions en Wallonie. Un seul inspecteur de réseau - chef de direction et 5 inspecteurs du travail travaillaient à Bruxelles à la fin de l'année 2018.

Plusieurs inspecteurs ont également collaboré à des enquêtes organisées par la cellule "traite des êtres humains" ou par les "cellules d'arrondissement".

### **7.1.2. Formation**

Dans le cadre de l'appui procuré aux directions générales pour les contrôles des entreprises étrangères exerçant des activités en Belgique, un cours a été inclus dans la formation permanente des inspecteurs sociaux, dans lequel est exposée la méthode de contrôle à suivre pour réaliser les objectifs des directions.

De même, tous les nouveaux inspecteurs des directions reçoivent une formation sur le contrôle des entreprises étrangères.

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

### **7.2.1. Rémunérations**

Dans l'Union européenne, les coûts salariaux sont toujours une prérogative nationale, ce qui entraîne une concurrence croissante entre les États membres. Au sein de l'UE, les salaires sont dans certains cas très différents.

La directive européenne 96/71 du 16 décembre 1996 concernant la mise à disposition de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services fixe un "noyau dur" de dispositions contraignantes (en matière de salaire minimum, de durée du travail, etc.), qui doivent être respectées dans chaque État membre par les entreprises qui y prestent des services.

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

### **7.2.2. Délocalisation**

On constate que des entrepreneurs belges mettent sur pied des constructions (= entreprises boîtes aux lettres) consistant à réduire leur personnel en Belgique et à créer une autre entreprise dans l'un des nouveaux États membres de l'UE.

Il importe d'examiner, dans de tels cas, si l'entreprise "délocalisée" exerce effectivement des activités significatives dans l'État où elle a été constituée. En effet, on ne peut pas parler de détachement correct quand il s'agit seulement d'entreprises boîtes aux lettres.

### **7.2.3. Infractions à la durée du travail**

L'atout majeur des travailleurs détachés est leur très grande "flexibilité au travail".

Celle-ci implique dans certains cas le dépassement quotidien ou hebdomadaire de la durée maximale du travail.

Les heures supplémentaires sont très rarement payées avec le supplément légal.

### **7.2.4. Faux indépendants**

Lors des contrôles, les inspecteurs constatent de plus en plus la présence de travailleurs détachés qui effectuent leurs tâches sous statut "d'indépendant", alors que dans les faits, ils travaillent clairement sous l'autorité d'un employeur et sont donc en réalité occupés comme travailleurs salariés.

Définir les concepts de "travailleur salarié" et de "travailleur indépendant" n'est pas simple dans la plupart des États membres. Les prestations de services transfrontalières exacerbent encore le problème.

En matière de sécurité sociale, la qualification comme travailleur indépendant ou travailleur salarié s'effectue conformément 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 revanche en fonction des dispositions légales du pays où le travail est effectué.

### **7.2.5. Fraude dans les documents**

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

### **7.2.6. Fraude au détachement**

Les inspecteurs spécialisés assistent les inspecteurs de l'ONSS et de l'Inasti dans la recherche de fraude au détachement.

Celle-ci peut se décliner sous **trois formes** de fraude sociale :

a) La fraude aux cotisations. :

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

Parfois, il ne s'agit que des heures supplémentaires, mais souvent c'est la totalité de la période d'occupation qui n'est pas déclarée. Les prestations non déclarées sont payées au noir.

b) La fraude aux allocations. :

Il s'agit d'une fraude où les travailleurs d'une part perçoivent une allocation sociale et d'autre part sont occupés en Belgique par leur employeur.

c) Les détachements fictifs. :

Des travailleurs d'un autre État membre de l'UE habitent en permanence en Belgique, mais sont inscrits fictivement dans une entreprise étrangère et détachés en Belgique. Ils sont actifs en Belgique sur le long terme, mais passent régulièrement d'un employeur à l'autre. Parfois, ces entreprises sont seulement des entreprises boîtes aux lettres.

### **7.2.7. Mise à disposition de travailleurs – pourvoyeurs de main-d'œuvre**

La mise à disposition de personnel engagé par l'employeur est interdite en Belgique, sauf si l'entreprise a obtenu une autorisation préalable pour ce faire de la part de l'autorité régionale. Toutes les autres entreprises qui engagent du personnel et le mettent à la disposition de clients/d'entreprises/d'utilisateurs enfreignent ce faisant les dispositions légales (on les appelle également pourvoyeurs de main-d'œuvre).

### **7.2.8. L'entrave aux contrôles**

De nombreuses entreprises étrangères ne répondent pas aux demandes des inspecteurs de transférer en Belgique l'administration salariale demandée. De cette manière, les conditions de travail et de rémunération des travailleurs détachés ne peuvent pas être vérifiées.

### 7.3. L'objectif des contrôles

Le Contrôle des lois sociales a pour objectif général de garantir le paiement des salaires et indemnités belges aux travailleurs. Les inspecteurs spécialisés s'y consacrent spécifiquement pour les travailleurs détachés.

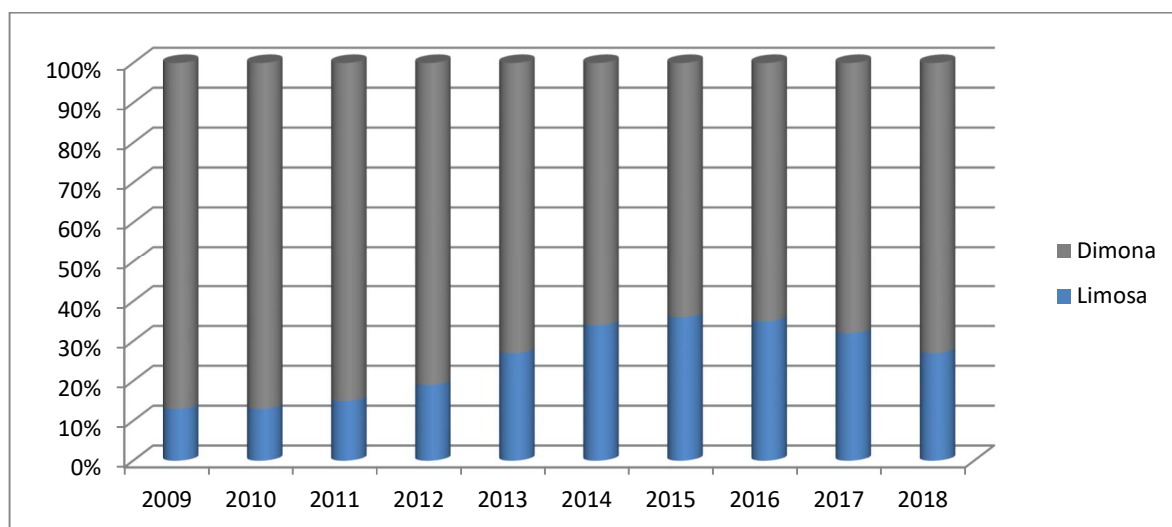
Pour des raisons évidentes (p.ex. la langue, pas de compétences à l'étranger, la non-transmission des documents relatifs à la rémunération), ces contrôles auprès des entreprises étrangères se déroulent généralement plus difficilement et il n'est pas toujours aisé d'obtenir des régularisations financières.

### 7.4. L'ampleur de "l'occupation étrangère"

Sur la base des déclarations Limosa et Dimona, il est possible de surveiller l'évolution du nombre de travailleurs détachés par rapport au nombre de travailleurs belges dans certains secteurs. Le tableau ci-dessous représente cette évolution dans le secteur de la construction.

Ce tableau montre clairement qu'au cours de la période 2009-2018, l'occupation de (salariés et (faux) indépendants) détachés est de plus en plus visible sur le marché du travail dans la construction belge.

Depuis 2014, ce taux s'est stabilisé autour de 35%. Cela signifie donc qu'un tiers des ouvriers de la construction actifs en Belgique sont détachés depuis l'étranger. Pour la deuxième année d'affilée, nous observons maintenant une diminution. Ceci est peut-être dû à la nouvelle obligation Limosa de signaler dans quel secteur on est actif.



#### 7.4.1. Les chiffres LIMOSA pour 2018

Pour 2018, 862.294 déclarations ont été enregistrées pour 255.988 personnes uniques, se répartissant comme suit :

- 716.062 déclarations pour 220.585 salariés
- 146.232 déclarations pour 35.403 indépendants

## Quelles sont les principales nationalités (sur la base des personnes uniques) ?

Le top 10 pour 2018 est ventilé comme suit selon le statut :

Travailleurs salariés		Travailleurs indépendants	
Pays	Nombre	Pays	Nombre
Pays-Bas	56.277	Pologne	14.478
Pologne	26.943	Pays-Bas	7.626
Allemagne	21.028	République slovaque	2.756
Portugal	17.859	Grande-Bretagne	1.920
France	17.413	République tchèque	1.116
Roumanie	15.513	France	1.072
Luxembourg	8.251	Belgique	983
Bulgarie	6.234	Allemagne	958
Inde	5.876	Portugal	877
Italie	5.247	Roumanie	684

La tendance la plus marquante est l'accroissement du nombre de déclarations d'indépendants polonais de 10.435 en 2016 à 15.040 en 2017, soit une augmentation d'environ 50%. En 2018, nous observons encore une augmentation de plus de 15%. En revanche, le nombre de salariés polonais a diminué, pour la première fois, passant de 30.283 en 2017 à 26.943 en 2018.

Pour 2018, on note 398.811 déclarations en provenance des anciens États membres de l'UE pour 354.000 issues des nouveaux États membres, soit une part d'environ 47% pour ces derniers. Ces chiffres ont été en augmentation constante entre 2013 et 2018 (de 39% à 47%).

### **7.4.2. Qu'en est-il des indépendants ?**

Outre l'occupation de "salariés" étrangers via le détachement et de main-d'œuvre étrangère engagée par des employeurs belges avec un permis de travail, on observe l'occupation d'indépendants détachés.

En 2017, 125.991 déclarations Limosa pour indépendants ont été effectuées, soit une augmentation d'environ 20% par rapport à 2016. Nous notons une augmentation du même ordre en 2018 par rapport à 2017 : un nouvel accroissement de plus de 20.000 déclarations pour arriver à un total de 146.232 indépendants.

Cette tendance permanente à la hausse a déjà été notée dans le passé, car il s'agit souvent de faux indépendants qui, par le biais de ce système, tentent d'échapper aux obligations administratives imposées aux travailleurs salariés et aux contrôles des conditions de travail et de rémunération.

Les nationalités les plus représentées parmi les indépendants étrangers sont les Polonais, les Slovaques, les Néerlandais, les Tchèques et les Roumains.



## 7.5. Activités de contrôle et analyse des résultats

### 7.5.1. Enquêtes sur les entreprises étrangères et origine des dossiers

Cet aperçu mentionne les chiffres globaux, c.-à-d. tous les dossiers concernant des entreprises étrangères, qui ont été traités tant par le réseau que par les directions générales. En outre, l'autre tableau indique quels pays sont les plus représentés dans les enquêtes du réseau.

Année	2018		
	Province	Dossiers Réseau	Dossiers hors Réseau
Anvers	201	81	282
Brabant Wallon	0 (*)	10	10
Bruxelles	317	62	379
Hainaut	244	70	314
Liège	134	57	191
Limbourg	231	70	301
Luxembourg	0 (**)	20	20
Namur	177	30	207
Non défini	0	5	5
Flandre orientale	159	68	227
Brabant flamand	93	23	116
Flandre occidentale	142	258	400
<b>Total</b>	<b>1698</b>	<b>754</b>	<b>2.452</b>

(\*) : Les chiffres du Brabant Wallon ont été ajoutés à Bruxelles

(\*\*): Les chiffres du Luxembourg ont été ajoutés à Namur

Dossiers / pays traités par le Réseau :

Année	2018
	Pays
Arménie	1
Australie	1
Bulgarie	76
Chypre	2
Danemark	1
Allemagne	1
Allemagne	65
Estonie	2
France	146
Grande-Bretagne	15
Hongrie	24
Irlande	4
Inde	3
Italie	33
Croatie	11
Lettonie	7

Lituanie	13
Luxembourg	71
Pays-Bas	190
Ukraine	1
Autriche	3
Pologne	290
Portugal	395
Roumanie	168
Arabie saoudite	1
Serbie	1
République slovaque	39
Slovénie	54
Espagne	63
République tchèque	13
Etats-Unis d'Amérique	2
Suisse	2
<b>Total</b>	<b>1.698</b>

### 7.5.2. Enquêtes sur les entreprises étrangères par les inspecteurs du réseau

Ce tableau donne un aperçu des dossiers des entreprises étrangères qui ont été traités par le réseau, avec le nombre de suites données.

Année	2018			
	Province	Nombre de dossiers	Avertissements	Régularisations
Anvers	201	37	106	105
Bruxelles	317	48	51	211
Hainaut	244	38	140	52
Liège	134	18	17	47
Limbourg	231	57	295	60
Namur	177	22	111	44
Flandre orientale	159	23	94	111
Brabant flamand	93	20	78	29
Flandre occidentale	142	57	241	86
Total	<b>1.698</b>	<b>320</b>	<b>1.133</b>	<b>745</b>

Vous trouvez un aperçu des matières contrôlées, des résultats obtenus et des montants dans la Partie 3 annexe 3.

### 7.5.3. Autres activités des directions RÉSEAU

Outre les dossiers déjà mentionnés, ces directions traitent d'autres dossiers, notamment :

- les enquêtes ouvertes dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale grave dans des entreprises belges, dans lesquelles on constate que les activités frauduleuses s'étendent sur plusieurs directions;
- des dossiers d'entreprises belges traités en corrélation avec une enquête relative à des entreprises étrangères.

Ci-dessous un aperçu de l'ensemble des dossiers d'entreprises belges qui ont été contrôlées par le réseau en 2018 :

Année	2018			
	Province	Nombre de dossiers	Avertissements	Régularisations
Anvers	100	31	42	30
Bruxelles	331	66	28	129
Hainaut	96	17	31	24
Liège	88	2	5	4
Limbourg	175	53	32	11
Namur	335	89	139	66
Flandre orientale	227	14	60	57
Brabant flamand	99	25	29	15
Flandre occidentale	58	14	24	13
Total	<b>1.509</b>	<b>311</b>	<b>390</b>	<b>349</b>

Vous trouvez un aperçu des matières contrôlées et des résultats obtenus pour les entreprises belges par le réseau dans la Partie 3 annexe 3.

## 7.6. Suites données aux Pro Justitia dressés par le réseau

### 7.6.1. Aperçu des suites données aux Pro Justitia (chiffres réels)

	AUDITORAT			AMENDE ADMINISTRATIVE			
	Nombre de PV	Poursuite pénale ou transaction	En traitement auprès de l'Auditorat	Amende administrative	Classement sans suite	En traitement	Traité
<b>Année</b>							

<b>2015</b>							
NL	160	39	23	63	21	14	98
FR	160	47	23	52	24	14	90
DE	2	0	0	1	1	0	2
Total	322	86	46	116	46	28	190

<b>2016</b>							
NL	165	39	49	15	10	53	78
FR	172	77	28	33	16	18	67
DE	2	0	0	1	0	1	2
Total	339	116	77	49	26	72	147

<b>2017</b>							
NL	162	34	56	2	1	70	73
FR	265	96	63	58	13	35	106
DE	1	0	0	0	0	1	1
Total	428	130	119	60	14	106	180

<b>2018</b>							
NL	232	28	76	2	5	105	128
FR	293	71	114	58	15	54	108
DE	2	0	0	0	0	2	2
Total	527	99	190	60	20	161	238

### 7.6.2. Montants des amendes administratives

	Contrôle des lois sociales	Réseau
2011	1.803.251	145.536
2012	2.241.009	517.662
2013	2.592.988	433.251
2014	2.540.350	296.085
2015	3.824.443	582.582
2016	2.713.149	536.920
2017	2.428.555	566.675
2018	2.669.441	666.104

Le Réseau du Contrôle des lois sociales essaie dans un premier temps de faire régulariser les infractions salariales par l'employeur, ce qui offre une chance aux travailleurs de récupérer entièrement leurs droits.

Dans un certain nombre de cas, où il est impossible de régulariser, les inspecteurs n'ont pas d'autre moyen légal à leur disposition que dresser un Pro Justitia qui est envoyé à l'Auditeur auprès du Tribunal du Travail (Ministère public en matières sociales). Le service des Amendes administratives de notre SPF Emploi, Travail et Concertation sociale reçoit aussi par voie électronique un exemplaire de ce Pro Justitia.

C'est l'Auditeur du travail qui décide de ce qu'il fera sur la base des constatations des inspecteurs. Il est possible d'avoir des poursuites devant le tribunal correctionnel, une transaction (amende), la probation ou le classement complet du dossier. Si l'Auditeur décide que le dossier n'est pas assez important pour une condamnation, il peut informer la Direction des Amendes administratives du fait qu'elle peut traiter le dossier et éventuellement infliger une amende administrative pour infraction au droit du travail belge.

Pour l'interprétation des chiffres, il convient de tenir compte du fait que plus les Pro Justitia sont récents, plus le ratio de traitement est faible, tant auprès des Auditeurs du travail qu'auprès du service des Amendes administratives.

## **7.7. Collaboration avec d'autres services**

### **7.7.1. Services d'inspection étrangers**

Le réseau entretient une correspondance régulière avec les services d'inspection étrangers :

- d'une part, pour obtenir des renseignements relatifs aux dossiers en cours de traitement (données portant sur des entreprises, sur des personnes pénalement responsables, sur des travailleurs ou sur l'existence réelle d'une entreprise (= boîte aux lettres)) et pour obtenir des informations si l'employeur étranger essaie d'entraver le contrôle;
- d'autre part, pour informer ces services des régularisations salariales effectuées par certaines entreprises de leur pays à la suite de contrôles des conditions de travail et de rémunération par le Contrôle des lois sociales, de manière à leur permettre de vérifier si ces entreprises ne sont pas redevables de cotisations de sécurité sociale ou de précompte professionnel.

Depuis septembre 2011, la plupart des questions relatives à des entreprises étrangères sont posées aux services d'inspection étrangers par le biais de la plateforme IMI<sup>2</sup>.

La communication avec les services d'inspection étrangers se fait aussi par d'autres canaux (par téléphone, e-mails, contacts personnels, ...).

Les tableaux ci-dessous montrent les pays avec lesquels, en 2018, il y a eu des échanges de données via IMI, ainsi que les pays ayant envoyé des demandes à la Belgique par le biais de la plateforme IMI :

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples informations sur l'IMI: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_fr.htm).

<b>Demandes envoyées 2018</b>			
Portugal	163	Lituanie	9
Pologne	101	Slovaquie	7
Roumanie	53	Tchéquie	5
Bulgarie	51	Royaume-Uni	5
Espagne	29	Lettonie	3
Allemagne	24	Autriche	2
Pays-Bas	23	Chypre	1
Italie	19	Danemark	1
Slovénie	18	Estonie	1
Hongrie	12	Irlande	1
Luxembourg	11	Malte	1
Croatie	10	Suède	1
<b>Total final</b>	<b>551</b>		

<b>Demandes reçues</b>	<b>Nombres de demandes</b>
Roumanie	7
Luxembourg	5
Autriche	5
Slovaquie	3
Pologne	2
Bulgarie	1
Danemark	1
Portugal	1
Tchéquie	1
<b>Total</b>	<b>26</b>

Le réseau met tout en œuvre pour que les demandes d'informations soient traitées et clôturées aussi vite que possible.

En outre, au fil des ans, le Réseau a développé des contacts directs dans plusieurs pays en participant à des collaborations européennes et internationales (Plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré, Eurodetachement, Benelux, missions rogatoires, etc.) qui, dans de nombreux cas, peuvent représenter une plus-value dans le traitement de dossiers concrets et dans la compréhension des législations et problématiques mutuelles.

#### **7.7.2. Collaboration avec les services belges**

Il existe une bonne collaboration avec l'Inspection sociale, l'ONSS, l'ONEM, l'INASTI, le fisc, les services d'inspection régionaux, les autorités judiciaires et les services de police, soit par la transmission d'informations, soit par la collaboration lors des inspections conjointes, soit en matière de poursuites.

## Chapitre 8 : Vacances annuelles

Au milieu de l'année 2017, le service a été chargé d'une nouvelle mission importante : le contrôle du respect des règles en matière de vacances annuelles.

Jusqu'au 30 juin 2017, c'est l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale qui réalisait le contrôle de la législation relative aux vacances annuelles. Ce service a été supprimé en tant que tel à partir du 1er juillet 2017 et a été intégré à l'Inspection de l'Office national de Sécurité sociale.

Afin d'enseigner cette nouvelle compétence aux inspecteurs du Contrôle des lois sociales, l'Inspection sociale a mis, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017, un expert francophone et un expert néerlandophone à disposition pour une longue durée (en principe jusqu'à début 2022) pour donner aux inspecteurs les formations nécessaires concernant la législation relative aux vacances, apporter un soutien lors des contrôles et répondre aux questions difficiles soumises aux centres de contact. Entre juin et septembre 2017, tous les inspecteurs ont reçu une formation de base et un certain nombre d'inspecteurs ont suivi une formation spécialisée de plusieurs jours.

La surveillance de la législation relative aux vacances annuelles pour les ouvriers effectuée par les inspecteurs du Contrôle des lois sociales reste limitée au contrôle de la prise correcte des jours de vacances auxquels les ouvriers ont droit (prise complète, détermination des dates de vacances, détermination des vacances collectives, mentions relatives aux vacances dans le règlement de travail). Pour les ouvriers, la détermination du nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit et le paiement du pécule de vacances sont en effet toujours réalisés par les caisses de vacances.

En revanche, les inspecteurs du Contrôle des lois sociales ont une compétence complète pour ce qui concerne la législation relative aux vacances des employés dans le secteur privé. Ils sont habilités à contrôler le paiement du pécule de vacances correct, la détermination du nombre de jours de congé auxquels l'employé a droit et les règles relatives à la prise de congés.

Voici les résultats des contrôles réalisés par le Contrôle des lois sociales en 2018 (montants en euros) :

<b><u>Dossiers Vacances annuelles 2018</u></b>	
Nombre de dossiers clôturés	307
Nombre de régularisations	717
Montant des régularisations	2.015.617
Nombre de travailleurs concernés par les régularisations	3020
Nombre de Pro Justitia	70
Nombre de travailleurs concernés par les Pro Justitia	142
Nombre d'avertissements	28
Nombre de travailleurs concernés par les avertissements	542

<b><u>Dossiers Vacances annuelles 2017</u></b>	
Nombre de dossiers clôturés	113
Nombre de régularisations	249
Montant des régularisations	536.532
Nombre de travailleurs concernés par les régularisations	760
Nombre de Pro Justitia	37
Nombre de travailleurs concernés par les Pro Justitia	48



## Chapitre 9: Commission des Bons Offices

La Commission des Bons Offices pour le personnel occupé dans les ambassades et les missions diplomatiques a été créée le 23 mai 2013 par le biais d'une circulaire ministérielle.

Elle se compose d'un membre effectif et d'un membre suppléant :

- de la Direction générale Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale;
- de la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement;
- de l'Office national de sécurité sociale;
- de la Direction Relations internationales du SPF Finances;
- de l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale;
- des organisations syndicales.

Le Directeur général du Contrôle des lois sociales est le président de cette commission. La vice-présidence est assurée par la Direction du Protocole du SPF Affaires étrangères.

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 en matière d'occupation du personnel (proposer un Code des bonnes pratiques) et d'émettre des propositions de modifications législatives en vue de clarifier le statut légal et administratif du personnel occupé dans les ambassades et missions diplomatiques.

### **9.1. Fonctionnement**

Une adresse e-mail spéciale a été créée afin d'y recevoir les plaintes ou les demandes d'informations :

[commissiondesbonsoffices@emploi.belgique.be](mailto:commissiondesbonsoffices@emploi.belgique.be)  
[commissievoorgoedediensten@werk.belgie.be](mailto:commissievoorgoedediensten@werk.belgie.be)

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 non rétribuées et sans récupération, non-paiement de pécule de vacances, non-paiement du précompte professionnel, absence de règlement de travail, etc.

### **9.2. Statistiques**

Depuis sa création, la Commission des Bons Offices a traité **190** dossiers.

Les trois premières années, les ambassades ont posé peu de question mais depuis fin 2017, on observe une augmentation notable des questions posées par les ambassades via e-mail. Elles s'adressent directement à la Commission des Bons Offices qui est compétente en la matière.

Les autres questions proviennent surtout des syndicats, du protocole, des travailleurs ainsi que de quelques avocats ou d'associations comme ORCA.

Un grand nombre de dossiers est classé sans suite parce que la Commission des Bons Offices n'est pas compétente ou parce que le plaignant ne donne pas suite ou parce que le tribunal a été saisi du dossier.

En ce qui concerne les dossiers résolus, ils concernaient les matières suivantes :

- obtention d'une indemnité de préavis compensatoire
- paiement du pécule de vacances
- déclaration à l'ONSS
- obtention du salaire d'avant la crise économique
- exécution d'un jugement rendu par le tribunal du travail

### **9.3. Travaux de la Commission des Bons Offices**

Après différentes réunions et réflexions, il a été décidé que les ambassades et missions diplomatiques entreraient désormais dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ; c'est chose faite depuis la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi (Moniteur belge du 05/02/2018).

A partir de cette date, 3 commissions paritaires sont compétentes : CP 337, CP 145 (pour les jardiniers) et CP 323 (pour le personnel de maison).

En septembre 2018, le président de la Commission des Bons Offices, le secrétaire et le membre effectif de l'ONSS ont rencontré les principaux secrétariats sociaux pour se présenter et pour exposer quelques problèmes rencontrés par la Commission des Bons Offices avec certains secrétariats sociaux.

Deux ateliers ont également été organisés en 2018 :

un en avril 2018 après la promulgation de la loi du 15 janvier 2018 qui a pour effet de faire entrer les ambassades et les missions diplomatiques dans le champ de compétence de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

un en octobre 2018 ayant pour thème l'application de la sécurité sociale pour les ambassades et missions diplomatiques et l'assurance maladie obligatoire en Belgique.

#### **9.4. Atouts de la Commission des Bons Offices**

##### **9.4.1. Composition pluridisciplinaire**

Celle-ci permet de traiter les dossiers plus rapidement et plus efficacement puisque tous les services concernés par cette problématique sont représentés autour de la table.

##### **9.4.2. Échange entre les membres de la Commission des Bons Offices**

Ces travaux sont l'occasion pour les 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.

##### **9.4.3. Opportunité de chercher une solution à l'amiable comme alternative à la solution judiciaire**

Sans vouloir se substituer 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, 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 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.

##### **9.4.4. Privilégier le dialogue**

Par l'information donnée d'initiative en réponse aux questions des ambassades, par l'organisation de conciliations.

##### **9.4.5. Rédaction de documents sociaux types (contrat de travail, règlement de travail, ...)**

Pour permettre aux missions diplomatiques et postes consulaires de respecter plus facilement leurs obligations sociales en Belgique.

##### **9.4.6. Propositions de modifications ou de rédaction de textes réglementaires non applicables aux missions diplomatiques et aux postes consulaires**

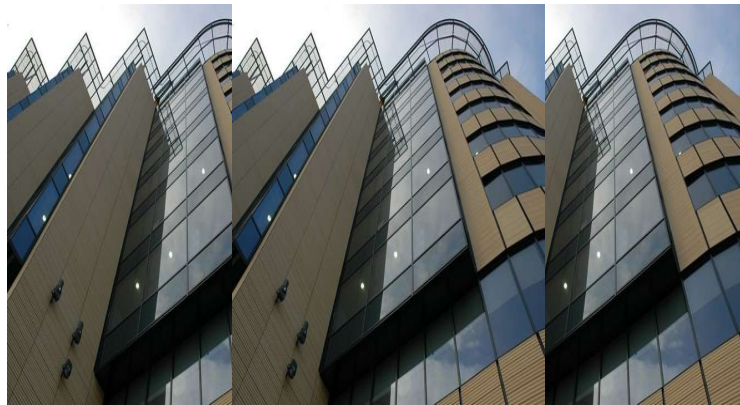
Par la saisine des instances ad hoc en vue de proposer des modifications réglementaires pour clarifier notamment le statut et la protection des travailleurs concernés par les objectifs de la Commission (appartenance au secteur privé/public, commission paritaire, ...).

##### **9.4.7. Assurer une information continue et actualisée auprès des ambassades et missions diplomatiques**

Bien que la Commission des Bons Offices commence à être connue des ambassades et des missions diplomatiques, le travail de sensibilisation reste très important car les diplomates et les consuls pensent encore trop souvent que la réglementation relative aux conditions de travail, à la rémunération des vacances annuelles ou encore à la couverture sociale applicable en Belgique ne s'applique pas aux membres du personnel de leurs missions diplomatiques et postes consulaires qui sont recrutés en Belgique.

# Partie 3.

## Statistiques & Annexes



# TROISIÈME PARTIE : Statistiques et annexes

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

Tableau 1 : Nature des enquêtes

		Année	Année
Nature	Détail	Nombre de dossiers	
Plaintes		6.285	
Demandes de renseignements		224	
Autres enquêtes		998	
	1. à l'initiative du CLS	6.192	
	2. dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale	3.071	
	3. à la demande d'autres services	11.764	
Autorisations, dérogations, avis		101	
	4. CCT n° 26	3	
	6. détermination commission paritaire	1.017	
Demande de conciliation		239	
Total		29.894	

### Nombre total d'enquêtes

L'objectif de rendement imposé aux inspecteurs du travail depuis 2002 permet de maintenir un nombre élevé de contrôles.

Chaque année, quelque 30.00 dossiers sont traités en moyenne par le Contrôle des lois sociales.

### Évolution de la répartition des enquêtes

Les enquêtes de la DG Contrôle des lois sociales se répartissent entre six types de dossiers sur la base du motif de l'enquête :

- les enquêtes effectuées sur la base d'une plainte;
- les demandes de renseignements;
- les autres enquêtes;
- les demandes d'autorisation;
- les avis;
- les conciliations.



**Tableau 2 : Nombre d'irrégularités constatées et autres suites données aux enquêtes**

	2016	2017	2018
Irrégularités	37.018	35.486	37.962
Absence d'infraction	18.598	18332	20974
Autres suites			
* suites favorables	8.986	8356	8020
* suites défavorables	466	469	514
<b>Total</b>	<b>65.068</b>	<b>62.643</b>	<b>67.470</b>

Lors de chaque enquête, les constatations des contrôleurs et les suites données à celles-ci sont répertoriées sur un formulaire destiné à cette fin.

#### **Irrégularités - Absence d'infraction :**

Lorsque l'objet du contrôle est de vérifier le respect d'une ou de plusieurs réglementations (dans les limites des compétences du service) afin de constater des irrégularités ou au contraire l'absence d'infractions.

#### Autres suites :

Dans certains dossiers, l'intervention du CLS ne consiste pas à relever des infractions. Il s'agit essentiellement des dossiers suivants : demande de renseignements, d'autorisation, d'avis, de conciliation.

Parmi ces dossiers :

- les suites sont favorables dans les cas suivants: renseignements ou avis fournis, autorisations accordées;
- les suites sont défavorables dans les cas suivants: renseignements non fournis (p.ex. matières ne relevant pas de la compétence du service) ou autorisations refusées.

Année	2017	2018
Législation	Nombre d'infractions	Nombre d'infractions
1. Protection de la rémunération	4.874	5.213
2. Jours fériés	1.164	1.375
3. Loi sur le travail	1.187	1.362
4. Conventions collectives de travail	6.807	7.258
Sous-total: A	Sous-total: A	15.208
5. Travailleurs étrangers	672	686
6. Documents sociaux (infractions graves)	2.786	2.719
7. Temps partiel	1.973	1.950
Sous-total: B	Sous-total: B	5.355
10. Autre	8.066	9.446
8. Règlement de travail	5.504	5.185
9. Documents sociaux (autres infractions)	2.453	2.768
Sous-total: C	16.023	17.399
<b>Total</b>	<b>35.486</b>	<b>37.962</b>

En matière de documents sociaux, on distingue deux types d'infractions :

- les infractions graves: le défaut de déclaration Dimona, le non-établissement d'un contrat d'étudiant.
- les autres infractions: mentions incomplètes (de nature administrative) sur les comptes individuels.

**Tableau 4 : Suites réservées aux constatations**

	2016		2017		2018	
Irrégularités	37.018		35.486		37.962	
Avertissements	6.087	16%	5.814	16%	6.952	18%
Régularisations	24.076	65%	22.973	65%	23.955	63%
	44.015.753 €		47.247.326 €		44.487.118 €	
Montants des régularisations pécuniaires	6.855	19%	6.699	19%	7.055	19%
	12.653.336 €		14.275.379 €		18.947.971 €	

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

Année	2017	2018
Suite	Nombre	Nombre
Avertissement	1.780	1.831
Régularisation	2.296	2.344
Pro justitia	3.569	3.557
Régularisation sans visite	178	282
Avis	132	182
<b>Total</b>	<b>7.955</b>	<b>8.196</b>

**Tableau 6 : Irrégularités et suites données (matières spécifiques du CLS)**

Ce tableau concerne les matières spécifiques du CLS : protection de la rémunération, jours fériés, conventions collectives de travail (conclues au sein d'une commission paritaire ; les CCT conclues au sein du CNT ne sont pas comprises dans ces chiffres) et contrats de travail.

Année	2017	2018
Suite	Nombre	Nombre
Avertissements	2.325	2.537
Régularisations	11.936	11.406
PV	2.455	2.559
Régularisations sans visite	855	918
Avis	1.081	1.355
<b>Total</b>	<b>18.652</b>	<b>18.775</b>

**Tableau 7 : Régularisations financières dans plusieurs matières**  
(selon la matière à l'inscription du dossier)

Année	2017			2018		
	Nb de régul. fin.	Montant de la régul.	Nombre de trav.	Nb de régul. fin.	Montant de la régul.	Nombre de trav.
1. Contrats de travail	69	174.583	235	98	220.780	229
2. Protection de la rémunération	1.914	11.244.478	8.483	1.837	10.228.474	7.924
3. Jours fériés	966	2.494.208	13.633	1.170	1.963.097	8.050
4. Loi sur le travail (sursalaire)	595	8.287.921	10.739	698	11.300.797	11.365
5. Travail à temps partiel	18	625.197	73	18	250.784	44
6. Conventions collectives de travail	5.499	23.016.050	42.786	5.948	17.326.340	37.797
7. Montants non déclarés à l'ONSS	3.907	47.071.205	36.261	3.598	88.664.063	27.551
8. Autre	801	7.812.864	7.020	1.123	7.374.498	8.435
<b>Total</b>	<b>13.769</b>	<b>100.726.506</b>	<b>119.230</b>	<b>14.490</b>	<b>137.328.834</b>	<b>101.395</b>

**Tableau 8 : Nature des visites**

Nature	2016	2017	2018
Enquêtes imposées	32.960	28.705	21.663
Contrôles ordinaires	14.340	14.250	12.699
Renseignements	1.079	931	615
Infructueuses	1.114	1.056	831
Assistance	10.450	14.725	15.117
Systematiques	2.937	2.820	2.794
<b>Total</b>	<b>62.880</b>	<b>62.487</b>	<b>53.719</b>



**Tableau 9: Plaintes par loi** (selon la matière à l'inscription du dossier)

		Année	2017	2018
	Loi		Plaintes	Plaintes
1. Fraude sociale	1. Travailleurs étrangers		47	40
	2. Documents sociaux		786	701
	3. Travail à temps partiel		65	72
Sous-total: 1. Fraude sociale			898	813
2. Législation spécifique importante contrôlée par le CLS	4. Protection de la rémunération		2853	2997
	5. Conventions collectives de travail		1488	1337
	6. Loi sur le travail		537	489
	7. Jours fériés		55	64
	8. Règlement de travail		109	93
	9. Travail temporaire et intérimaire		52	73
Sous-total: 2. Législation spécifique importante contrôlée par le CLS			5094	5053
3. Autre législation	Autre législation		248	419
Sous-total: 3. Autre législation			248	419
Total			<b>6240</b>	<b>6285</b>

Il convient de préciser que les plaintes ont souvent trait à plusieurs législations, mais que les dossiers ne sont encodés que dans une seule matière et ce, sur la base de la matière la plus importante selon 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 législations les plus importantes de la compétence du CLS**

**Nombre de dossiers des 3 codes principaux**

Année	2018		
Législation	Nombre de dossiers	Plaintes	Autres
PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION	3.668	2997	671
LOI SUR LE TRAVAIL	973	489	484
CCT CONSEIL NAT. TRAVAIL	57	29	28
CCT COMMISSIONS PARITAIRES	4.966	1276	3690
<b>Total</b>	<b>9.664</b>	<b>4791</b>	<b>4873</b>

**Résultats des 3 principales législations**

Année	2018							
Législation	Constatations	Absence d'infraction	Irrégularité	Avertissement	Régularisations	Montant régul.	PJ	Montant PJ
PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION	7.369	1.328	6.041	1.361	3.625	13.181.568	1.055	9.330.084
DURÉE DU TRAVAIL	1.284	233	1.051	206	749	11.116.059	96	203.657
CCT CNT	121	25	96	25	60	41.723	11	739
CCT COMMISSIONS PARITAIRES	13.381	4.906	8.475	426	7.270	21.134.246	779	9.183.551
<b>Total</b>	<b>22.155</b>	<b>6.492</b>	<b>15.663</b>	<b>2.018</b>	<b>11.704</b>	<b>45.473.597</b>	<b>1.941</b>	<b>18.718.031</b>

**Tableau 11 : Infractions et suites données dans 3 matières spécifiques du CLS**
**Infractions et suites - Protection de la rémunération**

Année	2018								
	Constata-tions	Irrégularité	Avertissement	Régulari-sations	Régu-l trav	Montant régul.	PJ	PJ trav	Montant PJ
Construction	1.082	927	254	479	1.692	1.385.173	194	1.724	3.959.482
Confection	8	8	1	4	15	7.010	3	3	4.703
Garages	185	157	42	91	130	137.982	24	37	103.109
Commerce de gros	356	285	52	197	817	1.125.305	36	175	311.858
Commerce alimentaire	220	192	48	109	164	302.025	35	140	122.817
Horeca	1.460	1.287	285	724	2.244	1.394.333	278	1.157	1.349.495
Commerce de détail	833	665	131	415	1.554	1.026.246	119	258	309.492
Agriculture et horticulture	98	86	16	59	270	230.592	11	121	84.437
Nettoyage	208	175	40	113	259	199.455	22	203	206.592
Transport	374	317	64	192	3.991	1.442.104	61	370	745.382
Autres industries	518	421	126	227	1.235	1.283.069	68	534	859.431
Autres secteurs	2.027	1.521	302	1.015	6.139	4.648.274	204	1.310	1.273.286
<b>Total</b>	<b>7.369</b>	<b>6.041</b>	<b>1.361</b>	<b>3.625</b>	<b>18.510</b>	<b>13.181.568</b>	<b>1.055</b>	<b>6.032</b>	<b>9.330.084</b>

Montants en euros

**Infractions et suites - Durée du travail**

Année	2018								
	Constata-tions	Irrégularité	Avertissement	Régularisation s	Régu-l trav	Montant régul.	PJ	PJ trav	Montant PJ
Construction	171	138	24	93	1.026	1.265.125	21	342	80.539
Confection	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	26	22	5	13	66	197.530	4	11	0
Commerce de gros	100	82	13	61	1.557	1.463.996	8	74	12.753
Commerce alimentaire	19	17	3	14	85	21.737	0	0	0
Horeca	163	120	28	77	729	732.212	15	29	1.168
Commerce de détail	112	94	29	65	1.182	770.073	0	0	0
Agriculture et horticulture	20	13	3	10	39	111.192	0	0	0
Nettoyage	24	21	2	18	450	92.201	1	16	0
Transport	77	64	4	51	568	942.507	9	80	20.724
Autres industries	164	136	28	86	1.877	2.312.672	22	389	43.252
Autres secteurs	408	344	67	261	5.532	3.206.813	16	67	45.221
<b>Total</b>	<b>1.284</b>	<b>1.051</b>	<b>206</b>	<b>749</b>	<b>13.111</b>	<b>11.116.059</b>	<b>96</b>	<b>1.008</b>	<b>203.657</b>

Montants en euros

## Infractions et suites – CP

Année	2018								
	Comm. par. Secteur	Constatations	Irrégularité	Avertissement	Régularisations	Régul trav	Montant régul.	PJ	PJ trav
Construction	2.997	2.137	84	1.722	12.003	9.423.699	331	3.664	5.780.788
Confection	9	3	0	3	4	4.830	0	0	0
Garages	338	219	13	197	593	453.367	9	14	23.987
Commerce de gros	814	449	19	403	1.873	1.112.666	27	152	272.210
Commerce alimentaire	314	205	7	180	875	256.806	18	100	12.488
Horeca	2.130	1.686	72	1.477	10.307	2.188.811	137	1.282	136.798
Commerce de détail	1.132	674	49	573	3.162	901.383	52	201	24.628
Agriculture et horticulture	152	106	7	97	919	148.312	2	5	6.211
Nettoyage	260	157	7	123	830	155.507	27	314	28.072
Transport	511	372	29	322	1.839	783.457	21	450	212.341
Autres industries	1.102	643	48	547	2.842	1.946.904	48	424	2.403.271
Autres secteurs	3.743	1.920	116	1.686	10.904	3.800.227	118	1.176	283.496
<b>Total</b>	<b>13.502</b>	<b>8.571</b>	<b>451</b>	<b>7.330</b>	<b>46.151</b>	<b>21.175.969</b>	<b>790</b>	<b>7.782</b>	<b>9.184.290</b>

Montants 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**

Année	2017	2018
Commission paritaire	Nombre dossiers	Nombre dossiers
Autres industries	2.033	2.266
Autres secteurs	6.822	7.848
Construction	6.242	6.076
Confection	29	21
Garages	665	793
Commerce de gros	1.437	1.465
Commerce alimentaire	551	630
Horeca	5.373	5.373
Commerce de détail	2.410	2.492
Agriculture et horticulture	521	533
Nettoyage	703	580
Transport	1.782	1.817
<b>Total</b>	<b>28.568</b>	<b>29.894</b>

Montants en euros

**Tableaux 2 et 3 : Enquêtes spécifiques "fraude sociale" - Documents sociaux**  
**Enquête spécifique fraude sociale - Documents sociaux - Résultats**

Année	2017			2018		
	Avec infraction	PJ	PJ trav	Avec infraction	PJ	PJ trav
Confection	9	0	0	1	0	0
Garages	186	87	143	195	100	168
Commerce alimentaire	149	79	106	206	80	192
Nettoyage	147	65	342	112	33	238
Construction	676	292	2.775	777	292	2.421
Transport	289	99	582	292	91	359
Agriculture et horticulture	147	64	1.684	105	45	259
Commerce de détail	600	232	833	676	298	457
Commerce de gros	260	74	152	300	78	140
Horeca	1.894	1.078	2.526	1.922	1.100	2.897
Autres industries	345	108	627	357	129	661
Autres secteurs	1.287	416	1.637	1.411	367	1.011
<b>Total</b>	<b>5.989</b>	<b>2.594</b>	<b>11.407</b>	<b>6.354</b>	<b>2.613</b>	<b>8.803</b>

### Dossiers spécifiques "fraude sociale" - Documents sociaux - Résultats

Secteur	2018								
	Constatations	Avec infraction	Avertissements	Régularisations	Régul trav	Montant régul.	PJ	PJ trav	Montant PJ
Confection	8	1	0	1	2	0	0	0	0
Garages	475	195	16	79	215	16.897	100	168	2.817
Commerce alimentaire	430	206	40	86	161	0	80	192	2.816
Nettoyage	277	112	13	66	216	5.639	33	238	0
Construction	2.647	777	78	407	1.715	32.631	292	2.421	1.317.259
Transport	825	292	63	138	443	31.758	91	359	8.448
Agriculture et horticulture	360	105	16	44	706	4.128	45	259	0
Commerce de détail	1.458	676	96	282	1.005	26.714	298	457	28.411
Commerce de gros	720	300	43	179	721	0	78	140	4.165
Horeca	3.601	1.922	223	599	2.562	54.762	1.100	2.897	218.192
Autres industries	959	357	52	176	954	26.770	129	661	631
Autres secteurs	3.578	1.411	266	778	5.159	108.256	367	1.011	56.357
<b>Total</b>	<b>15.338</b>	<b>6.354</b>	<b>906</b>	<b>2.835</b>	<b>13.859</b>	<b>307.555</b>	<b>2.613</b>	<b>8.803</b>	<b>1.639.097</b>

### Tableaux 4 et 5 : Enquêtes spécifiques "fraude sociale" - travailleurs étrangers

#### Dossiers spécifiques fraude sociale - Travailleurs étrangers - Résultats

Secteur	2017			2018		
	Avec infraction	PJ	PJ trav	Avec infraction	PJ	PJ trav
Confection	.	.	.	0	0	0
Garages	29	25	32	33	31	54
Commerce alimentaire	5	3	1	16	13	13
Nettoyage	11	9	18	5	4	4
Construction	246	111	267	235	101	229
Transport	5	3	8	6	4	4
Agriculture et horticulture	8	7	12	12	9	14
Commerce de détail	77	32	35	85	74	109
Commerce de gros	21	16	24	23	20	25
Horeca	154	135	149	159	140	149
Autres industries	59	28	84	64	31	357
Autres secteurs	114	62	94	124	74	121
<b>Total</b>	<b>729</b>	<b>431</b>	<b>724</b>	<b>762</b>	<b>501</b>	<b>1.079</b>

Montants en euros

Dossiers spécifiques fraude sociale - Travailleurs étrangers

Année	2018									
	Secteur	Constatations	Avec infraction	Avertissements	Régularisations	Régul trav	Montant régul.	PJ	PJ trav	Montant PJ
Confection	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Garages	52	33	1	1	1	0	31	54	0	
Commerce alimentaire	26	16	2	1	1	0	13	13	0	
Nettoyage	21	5	1	0	0	0	4	4	0	
Construction	1.238	235	79	55	223	0	10	1	229	0
Transport	31	6	0	2	2	0	4	4	0	
Agriculture et horticulture	17	12	2	1	3	0	9	14	0	
Commerce de détail	141	85	6	5	5	0	74	109	0	
Commerce de gros	46	23	3	0	0	0	20	25	0	
Horeca	274	159	13	6	15	0	14	0	149	0
Autres industries	210	64	18	15	1.31	0	31	357	0	
Autres secteurs	251	124	34	16	22	0	74	121	0	
<b>Total</b>	<b>2.308</b>	<b>762</b>	<b>159</b>	<b>102</b>	<b>1.582</b>	<b>0</b>	<b>501</b>	<b>1.079</b>	<b>0</b>	

Tableaux 6 et 7 : Enquêtes spécifiques "fraude sociale" - travailleurs à temps partiel

Dossiers spécifiques "fraude sociale" - Travail à temps partiel - Résultats

Jaar	2017			2018		
	Secteur	Avec infraction	PJ	PJ trav	Avec infraction	PJ
Confection	5	2	0	6	0	0
Garages	83	34	40	80	37	49
Commerce alimentaire	99	44	62	113	37	52
Nettoyage	67	33	104	66	39	86
Construction	85	16	41	77	14	28
Transport	59	22	103	60	21	21
Agriculture et horticulture	15	8	12	19	3	3
Commerce de détail	314	112	151	286	90	185
Commerce de gros	101	19	21	86	16	28
Horeca	862	485	1.119	784	409	818
Autres industries	113	33	37	156	53	68
Autres secteurs	395	115	191	457	132	302
<b>Total</b>	<b>2.198</b>	<b>923</b>	<b>1.881</b>	<b>2.190</b>	<b>851</b>	<b>1.640</b>

Montants en euros

### Dossiers spécifiques "fraude sociale" - Travail à temps partiel

Année	2018								
Secteur	Constatations	Avec infraction	Avertissements	Régularisations	Régul trav	Montant régul.	PJ	PJ trav	Montant PJ
Confection	6	6	4	2	2	0	0	0	0
Garages	111	80	28	15	21	0	37	49	0
Commerce alimentaire	143	113	58	18	33	0	37	52	0
Nettoyage	107	66	14	13	75	2.353	39	86	0
Construction	105	77	44	19	35	0	14	28	0
Transport	75	60	29	10	11	17.715	21	21	0
Agriculture et horticulture	29	19	14	2	2	0	3	3	0
Commerce de détail	391	286	149	47	234	186.538	90	185	0
Commerce de gros	116	86	48	22	59	306	16	28	0
Horeca	1.003	784	301	74	250	57.542	409	818	0
Autres industries	190	156	78	25	144	0	53	68	0
Autres secteurs	653	457	221	104	437	11.183	132	302	0
<b>Total</b>	<b>2.929</b>	<b>2.190</b>	<b>988</b>	<b>351</b>	<b>1.303</b>	<b>275.637</b>	<b>851</b>	<b>1.640</b>	<b>0</b>



## Commentaire : Fraude sociale

La fraude sociale en Belgique est un phénomène d'une ampleur inquiétante. Non seulement ces pratiques frauduleuses mettent en péril le financement même du système de 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 sociale.

Les principaux types de fraude sont :

- l'occupation de travailleurs non déclarés à l'ONSS (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, prépensionnés, 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 à la sécurité sociale de l'intégralité des prestations effectuées (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 5 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.

<b>2013</b>	14.195
<b>2014</b>	13.549
<b>2015</b>	13.750
<b>2016</b>	13.434
<b>2017</b>	11.565
<b>2018</b>	11.527

## Chapitre 3 : Résultats des contrôles dans le cadre du protocole de coopération avec le SIRS

Dans le cadre de ces enquêtes, le Contrôle des lois sociales vérifie essentiellement 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 fraude sociale (comme l'occupation de chômeurs et les faux indépendants) sont plus particulièrement contrôlés par d'autres services d'inspection (ONEM, ONSS).

Les contrôles effectués dans le cadre du Protocole de coopération nécessitent 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 de plusieurs autres services, pour la constatation ou la recherche des infractions relevant de leur compétence (p.ex. dans le cas d'une plainte portant sur différentes infractions). Ces dossiers traités en commun ne sont cependant pas inclus dans les contrôles communs systématiques, effectués le plus souvent en cellule d'arrondissement.

Outre les poursuites pénales ou administratives éventuelles découlant des infractions constatées, chaque service peut procéder à des régularisations spécifiques :

- régularisations salariales pour le Contrôle des lois sociales;;
- régularisations de cotisations sociales ou suppression d'avantages sociaux par l'Inspection de l'ONSS; l'ONEM, l'INAMI, l'INASTI, ...
- régularisations en matière fiscale pour les Finances.

### **Dossiers traités en commun**

Les dossiers traités en commun (collaboration entre au moins deux services différents) concernent soit des enquêtes complémentaires à effectuer par un ou plusieurs services à la suite d'un contrôle commun systématique, 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 contrôles systématiques réalisés suivant un calendrier fixé préalablement, les enquêtes en commun peuvent être poursuivies pendant plusieurs mois. Le nombre de procès-verbaux comprend uniquement ceux dressés par notre service d'inspection (d'autres procès-verbaux sont également dressés par d'autres services pendant les actions communes).

## Chapitre 4 : Suites réservées aux procès-verbaux dressés par le Contrôle des lois sociales

C'est en 1971, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 30 juin 1971, que notre division s'est vu attribuer la compétence d'imposer 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 stricto sensu 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 par rapport au dommage social que l'on entendait 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 au sens strict, soit par une amende administrative.

Le Code pénal social (CPS) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et la loi de 1971 a été abrogée. Le Code pénal social rassemble dans un texte unique un ensemble cohérent de normes visant à régler les procédures de contrôle et les sanctions des infractions au droit social.

Le Code pénal social est la pierre angulaire de la lutte contre la fraude sociale. Par rapport aux infractions visées par l'actuelle loi du 30 juin 1971, il y aura 31% d'infractions de plus (principalement dans la sécurité sociale) sanctionnées par une amende administrative.

Les infractions ont été regroupées par matière et 4 niveaux de sanction ont été prévus. Le premier niveau de sanction prévoit seulement 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, ONEM, ONSS, ...

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 parce qu'il estime que l'amende administrative est plus adéquate pour sanctionner le comportement en cause, pour d'autres motifs ou encore parce qu'il ne pourra pas faire aboutir la procédure pénale dans un délai raisonnable.

Une fois que l'auditeur avise la direction des amendes administratives de sa renonciation à poursuivre pénalement, la procédure débute. Le ou la contrevenant(e) est invité(e), 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).

Une fois ce délai expiré, le gestionnaire du dossier examinera l'ensemble des éléments à charge et à décharge. Il examinera surtout si le contrôle ayant donné lieu au PV a été réalisé en toute légalité, notamment 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 ont été 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 d'imposer une amende administrative est notifiée à l'employeur par lettre recommandée. Le contrevenant a la possibilité d'introduire 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 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 arrondissement judiciaire des Pro Justitia communiqués aux auditorats du travail et au service d'études**

<b>Nombre de PV par direction (2018)</b>	
<b>Aalst</b>	43
<b>Antwerpen</b>	437
<b>Arlon</b>	24
<b>Brugge</b>	162
<b>Bruxelles</b>	345
<b>Charleroi</b>	233
<b>Gent</b>	355
<b>Halle-Vilvoorde</b>	99
<b>Kortrijk</b>	68
<b>Leuven</b>	45
<b>Liège</b>	199
<b>Mechelen</b>	95
<b>Mons</b>	81
<b>Namur</b>	90
<b>Nivelles</b>	118
<b>Roeselare</b>	16
<b>Sint-Niklaas</b>	106
<b>Tournai</b>	58
<b>Turnhout</b>	63
<b>Verviers</b>	69
<b>Direction Transport</b>	39
<b>Réseau</b>	527
<b>Totaal</b>	<b>3.272</b>

**Aperçu du nombre d'infractions communiquées par le CLS aux auditorats du travail et au service d'études et suites réservées**

Il convient de noter que le service d'études reçoit non seulement les procès-verbaux dressés par le CLS mais également ceux dressés par d'autres services d'inspection sociale fédéraux (Contrôle du Bien-être du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, services d'inspection de l'ONEM et de l'ONSS), ainsi que par les services d'inspection dépendant des Régions et par les services de police.

Année	Nombre total d'infractions constatées par le CLS	Nombre d'infractions sanctionnées par une amende pénale	Nombre d'infractions pour lesquelles une décision définitive n'a pas encore été prise par l'auditeur du travail	Nombre d'infractions sanctionnées par une amende administrative	Nombre d'infractions classées sans suite	Nombre d'infractions encore à traiter par les juristes du Service d'études	Nombre total d'infractions traitées par le Service d'études
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
2016	13.390	2528	2072	3576	3736	1497	8809
2017	11.422	2241	1923	2480	2541	2251	7272
2018	7.485	1.199	1.861	1.189	1.007	2.232	4.428

Les infractions constatées par le Contrôle des lois sociales représentent une part importante du nombre total d'infractions communiquées au service d'études

# Annexe 1 : Contrôle des Lois sociales – statistiques

## Dossiers par matière et loi

Nature	01	02	04	06	Total
Matières	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers
INTERIM, SPORTIF, CHEQUES SERVICES	1.492	3	6	.	1.501
CONTRATS DE TRAVAIL	103	8	42	.	153
CONTRAT ETUDIANT	13	1	1	.	15
FAUX INDEPENDANT	122	.	.	.	122
FLEXIJOB	4	.	.	.	4
AVANTAGES NON RECURRENTS	4	.	1	2	7
PROTECTION DE LA REMUNERATION	3.662	5	1	.	3.668
JOURS FERIES	111	.	3	.	114
LOI SUR LE TRAVAIL	928	16	27	2	973
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	437	1	1	.	439
LOI SUR LES TRAVAUX DE CONSTRUCTION	23	.	.	.	23
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	135	2	.	.	137
TRAITE DES ETRES HUMAINS	21	.	.	.	21
REGLEMENT DE TRAVAIL	700	18	13	227	958
TRAVAILLEURS ETRANGERS	1.709	20	.	.	1.729
VACANCES ANNUELLES	303	4	.	.	307
TRANSPORT REGLEMENTS CEE	776	63	.	.	839
DELOCALISATION TRANSPORT	79	4	.	.	83
TRAVAIL DANS LES PORTS	4	.	.	.	4
EGALITE DE TRAITEMENT DISCRIMINATION	44	1	.	.	45
PENSION EXTRA LEGALE	101	.	.	.	101
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL+COMITE)	784	15	.	.	799
LOI SUR CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	139	13	1.017	.	1.169
CCT CONCLUES AU SEIN DU CNT	54	.	3	.	57
CCT CONCLUES AU SEIN DE CP	4.947	13	3	3	4.966
AUTRES	49	2	.	.	51
DOCUMENTS SOCIAUX	11.485	35	3	4	11.527
INSPECTION DU TRAVAIL	71	.	.	.	71
PREPENSION DE RETRAITE	1	.	.	.	1
INTERRUPTION DE CARRIERE	3	.	.	.	3
CONGE EDUCATION	6	.	.	1	7
Total	28.310	224	1.121	239	29.894

### Légende

01 Plainte

02 Demande d'autorisation

Contrôle des lois sociales

- 03 Autorisations et dérogations
- 04 Demande de conciliation

## Plaintes suivant les matières et origines

Groupe origine	00-01	95	99	Total
Matière	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers
INTERIM SPORT ET CHEQUES SERVICES	66	4	3	73
CONTRATS DE TRAVAIL	74	1	1	76
CONTRATS D'ETUDIANTS	7	.	.	7
FAUX INDEPENDANTS	.	2	1	3
FLEXIJOB	2	.	.	2
AVANTAGES NON RECURRENENTS	4	.	.	4
PROTECTION DE LA REMUNERATION	2.962	12	23	2.997
JOURS FERIES	57	6	1	64
FERMETURES D'ENTREPRISES	431	42	16	489
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	63	5	4	72
LOI SUR LES TRAVAUX DE CONSTRUCTION	.	.	1	1
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	3	.	1	4
TRAITE DES ETRES HUMAINS	.	.	2	2
REGLEMENT DE TRAVAIL	87	3	3	93
TRAVAILLEURS ETRANGERS	24	7	9	40
VACANCES ANNUELLES	258	.	3	261
TRANSPORT REGLEMENTS CE	6	.	.	6
DELOCALISATION TRANSPORT	.	.	1	1
TRAVAIL DANS LES PORTS	.	1	.	1
EGALITE DE TRAITEMENT ET DISCRIMINATION	13	.	10	23
PENSION EXTRA-LEGALE	2	.	.	2
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL+ COMITE)	16	.	.	16
LOI SUR CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET CP	28	4	.	32
CCT CONCLUES AU SEIN DU CNT	28	1	.	29
CCT CONCLUES AU SEIN DE CP	1.245	11	20	1.276
AUTRES	4	.	.	4
DOCUMENTS SOCIAUX	503	113	85	701
PREPENSION DE RETRAITE	1	.	.	1
INTERRUPTION DE CARRIERE	2	.	.	2
CONGE EDUCATION	3	.	.	3
Total	5.889	212	184	6.285

### Légende

00 – 01 travailleurs et organisations de travailleurs

95 Anonyme

99 Autres



## Détails des autres enquêtes par matière et origine

Groupe origine	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	82	90	95	99	Total
MATIERE	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers	Nb dossiers
INTERIM SPORT ET CHEQUES SERVICES	.	9	.	45	1.294	17	55	1	7	.	.	.	1.428
CONTRATS DE TRAVAIL	2	49	.	8	14	4	.	.	.	.	.	.	77
CONTRATS D'ETUDIANT	.	1	.	.	5	.	2	.	.	.	.	.	8
FAUX INDEPENDANTS	.	.	.	11	42	.	66	.	.	.	.	.	119
FLEXIJOB	.	.	.	1	.	.	1	.	.	.	.	.	2
AVANTAGES NON RECURRENTS	.	3	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	3
PROTECTION DE LA REMUNERATION	1	6	.	196	274	59	4	7	123	1	.	.	671
JOURS FERIES	.	1	.	1	41	4	1	.	2	.	.	.	50
LOI SUR LE TRAVAIL	2	20	.	47	280	24	6	.	105	.	.	.	484
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	.	4	.	52	148	20	122	1	20	.	.	.	367
LOIS SUR LES TRAVAUX DE CONSTRUCTION	.	.	.	1	6	.	11	3	.	1	.	.	22
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	.	.	.	8	71	1	46	6	1	.	.	.	133
TRAITE DES ETRES HUMAINS	.	.	.	13	2	.	4	.	.	.	.	.	19
REGLEMENT DE TRAVAIL	19	344	.	11	473	5	11	.	2	.	.	.	865
TRAVAILLEURS ETRANGERS	.	4	.	170	590	37	724	111	45	8	.	.	1.689
VACANCES ANNUELLES	1	1	.	3	26	10	.	.	4	.	.	1	46
REGLEMENT TRANSPORT CEE	7	.	.	3	135	2	79	605	1	.	.	1	833
DELOCALISATION TRANSPORT	.	1	.	47	20	2	5	1	6	.	.	.	82
TRAVAIL DANS LES PORTS	.	.	.	.	3	.	.	.	.	.	.	.	3
EGALITE TRAITEME	.	.	.	3	15	4	.	.	.	.	.	.	22

NT ET DISCRIMINATION															
PENSION EXTRA LEGALE	.	.	99	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	99
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	9	7	.	.	767	.	.	.	.	.	.	.	.	783	
LOIS SUR LES CCT ET CP	16	51	2	4	1.056	3	.	.	3	.	.	1	1	1.137	
CCT CONCLUES AU SEIN DU CNT	.	6	.	.	14	8	.	.	.	.	.	.	.	28	
CCT CONCLUES AU SEIN DE CP	8	11	516	105	2.828	82	49	5	86	.	.	.	.	3.690	
AUTRES	.	.	.	14	8	2	22	.	1	.	.	.	.	47	
DOCUMENTS SOCIAUX	3	9	2	819	2.762	251	6.182	367	412	19	.	.	.	10.826	
INSPECTION DU TRAVAIL	.	.	.	53	12	1	5	.	.	.	.	.	.	71	
INTERRUPTION DE CARRIERE	.	.	.	.	.	1	.	.	.	.	.	.	.	1	
CONGE EDUCATION	1	.	.	.	.	2	.	.	1	.	.	.	.	4	
Total	69	527	619	1.615	10.886	539	7.395	1.107	819	29	.	1	3	23.609	

**Legende**

**Légende**

00 – 01 Travailleurs et organisations de travailleurs	50 – 59 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
10 – 11 Employeurs et organisations d'employeurs	70 – 79 Autres services publics
20 Secrétariat social	80 Cellule d'arrondissement
30 – 32 Fonds de sécurité d'existence	95 Anonyme
40 – 41 Pouvoir judiciaire	99 Autres



## Nombre d'enquêtes par secteur d'activité

Code secteur	Définition du secteur	Nombre de dossiers
01	Culture et production animale, chasse et services annexes	533
02	Sylviculture et exploitation forestière	20
03	Pêche et aquaculture	4
08	Autres industries extractives	10
09	Services de soutien aux industries extractives	1
10	Industries alimentaires	675
11	Fabrication de boissons	33
12	Fabrication de produits à base de tabac	3
13	Fabrication de textiles	45
14	Industrie de l'habillement	21
15	Industrie du cuir et de la chaussure	13
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles;	57
17	Industrie du papier et du carton	27
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	54
19	Cokéfaction et raffinage	1
20	Industrie chimique	64
21	Industrie pharmaceutique	16
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	67
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	127
24	Métallurgie	53
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	422
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	27
27	Fabrication d'équipements électriques	44
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	107
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	49
30	Fabrication d'autres matériels de transport	6
31	Fabrication de meubles	72
32	Autres industries manufacturières	33
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	118
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	29
36	Captage, traitement et distribution d'eau	9
37	Collecte et traitement des eaux usées	15
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	154
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	9
41	Construction de bâtiments; promotion immobilière	1.697
42	Génie civil	263
43	Travaux de construction spécialisés	4.117
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	793
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	1.465

47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	3.122
49	Transports terrestres et transport par conduites	1.818
50	Transports par eau	33
51	Transports aériens	37
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	252
53	Activités de poste et de courrier	198
55	Hébergement	617
56	Restauration	4.756
58	Édition	26
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregist	33
60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	13
61	Télécommunications	63
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	178
63	Services d'information	58
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	112
65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales oblig	19
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	90
68	Activités immobilières	215
69	Activités juridiques et comptables	275
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	308
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	203
72	Recherche-développement scientifique	39
73	Publicité et études de marché	101
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	593
75	Activités vétérinaires	19
77	Activités de location et location-bail	129
78	Activités liées à l'emploi	1.556
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	32
80	Enquêtes et sécurité	127
81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	759
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	203
84	Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	145
85	Enseignement	293
86	Activités pour la santé humaine	233
87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	244
88	Action sociale sans hébergement	260
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	165
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	55
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	94
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	351
94	Activités des organisations associatives	121
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	31
96	Autres services personnels	625
97	Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	26

98	Activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour us	2
99	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	9
Total		<b>29.891</b>

## Constatations par matière et suites

	01	02	03	04	05	06	08	09	10	11	Total
Suites	AVERTISSEMENT	REGULARISATION	PROJUSTITIA	PAS D'IRREGULARITE	CLOTURE	CLOTURE DEFAVORABLE	REGULARISATION SANS VISITE	CONSTAT PAR AUTRE SERVICE	RENSEIGNEMENTS ET CONSEILS	AVIS	
Lois	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites	Nbr suites
OCCUPATION DE MARINS PÊCHEURS NON AGRÉÉS	.	.	.	2	.	.	.	.	.	.	2
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT	165	57	159	1.317	316	1	12	5	15	14	2.061
CONTRAT DU SPORTIF REMUNERE	.	1	.	.	.	.	.	.	.	.	1
TITRES-SERVICES	2	.	.	1	2	.	1	1	.	2	9
CONTRAT D'APPRENTISSAGE (CL Moyennes)	.	2	.	3	.	.	.	.	.	.	5
CONTRATS DE TRAVAIL	24	144	3	57	139	2	12	1	21	1	404
CONTRAT ETUDIANT	26	11	23	19	7	4	2	10	3	.	105
FAUX INDEPENDANTS	.	.	.	33	50	.	.	42	1	95	221
FLEXIJOB	3	2	2	3	2	.	.	2	4	1	19
CONTRAT D'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL	.	.	.	1	.	.	.	.	.	.	1
AVANTAGES NON RECURRENTS	.	3	.	1	4	.	.	.	.	.	8
PROTECTION DE LA REMUNERATION	1.361	3.303	1.055	1.328	1.557	202	275	2	29	47	9.159
JOURS FERIES	107	1.290	84	483	87	8	90	1	25	6	2.181
FRAIS DE DEPLACEMENT (en l'absence de CCT)	.	.	1	.	.	.	1	.	.	.	2
LOI SUR LE TRAVAIL	120	132	21	348	297	4	5	4	29	2	962
TRAVAIL DES ENFANTS	11	.	31	.	1	1	.	.	.	.	44
INTERDICTION D'EFFECTUER UN TRAVAIL	.	.	3	.	.	.	.	.	.	.	3
REPOS DU DIMANCHE	67	12	33	9	3	.	.	.	28	.	152
DUREE DU TRAVAIL	206	697	96	233	102	4	47	.	40	5	1.430
TRAVAIL DES JEUNES TRAVAILLEURS	6	.	6	1	.	.	.	.	3	.	16

TRAVAIL DE NUIT	19	7	18	3	4	.	.	.	4	.	55
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	5	3	2	2	1	.	.	.	2	.	15
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	988	321	851	739	182	41	7	365	95	23	3.612
TRAVAUX DE CONSTRUCTION	28	1	39	4	4	.	.	.	.	2	78
DUREE DU TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION (AR213)	18	2	18	9	6	.	.	.	.	.	53
DEMANDE D'AVIS DE LA COMMISSION D'ENREGISTREMENT	4	.	.	3	.	.	.	.	.	.	7
30TER	13	60	.	474	45	.	6	209	9	151	967
CHECKIN	249	6	110	520	27	2	.	243	1	5	1.163
TRAITE DES ETRES HUMAINS	.	.	2	3	21	.	.	.	4	1	31
ENTREPRISES DE SECURITE ET DE GARDIENNAGE	1	.	1	1	.	.	.	.	.	1	4
REGLEMENT DE TRAVAIL	2.156	2.994	625	567	351	35	93	4	54	.	6.879
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	.	.	1	.	.	.	.	.	.	.	1
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	10	2	210	235	114	28	.	122	7	41	769
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	11	.	118	31	14	1	.	51	.	7	233
LIMOSA	138	30	152	1.250	249	8	4	62	23	13	1.929
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE (CARTE PROFESS)	.	.	20	30	3	1	.	16	2	5	77
VACANCES ANNUELLES	34	846	90	184	125	9	109	.	10	2	1.409
TAXIS	1	.	.	.	.	.	.	.	.	.	1
REGLEMENT CEE 3820/85	17	3	2	529	260	.	2	33	.	.	846
REGLEMENT CEE 3821/85	28	6	6	5	48	.	.	7	3	.	103
DELOCALISATION TRANSPORT	.	6	.	4	97	.	.	.	2	.	109
TRAVAIL PORTUAIRE	1	.	2	.	1	.	.	.	.	.	4
EGALITE DE TRAITEMENT (H/F)	1	.	1	2	4	.	1	.	.	.	9
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	8	3	.	11	29	.	.	.	.	.	51
PENSION EXTRA-LEGALE	.	64	2	7	30	.	25	.	1	.	129



SECURITE SOCIALE	.	1.697	22	3	24	.	116	30	32	2.480	4.404
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	1	.	.	.	1	.	.	.	.	.	2
INFORMATION A DONNER PAR L'ENTREPRISE (1.1.97)	.	.	.	2	.	.	.	.	.	.	2
Conseils d'entreprise	70	28	.	12	33	.	.	.	.	.	143
Conseils d'entreprise	447	346	1	272	15	.	.	.	14	.	1.095
CPPT	82	149	.	66	9	.	.	.	.	.	306
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	2	58	5	143	1.140	14	5	.	113	5	1.485
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	25	49	11	25	32	.	11	.	1	.	154
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	426	6.586	779	4.906	1.322	78	658	1	45	26	14.827
DOCUMENTS SOCIAUX	906	2.426	2.613	8.984	2.201	124	305	938	64	104	18.665
INSPECTION DU TRAVAIL	14	7	717	1	58	7	.	12	4	1	821
PREPENSION DE RETRAITE	.	2	.	.	.	.	.	.	.	.	2
STAGIAIRES	2	2	2	.	.	.	.	.	.	.	6
PREMIER EMPLOI (PLAN ROSETTA)	.	.	.	2	.	.	.	.	.	.	2
INTERRUPTION DE CARRIERE	.	.	.	3	.	.	.	.	1	.	4
CONGE-EDUCATION	.	3	.	2	3	.	.	.	.	.	8
REGUL AUTRES SERVICES	.	27	.	2	5	.	18	45	.	212	309
ENGAGEMENTS	.	42	.	.	.	.	2	1	.	2	47
TRANSFERT A D'AUTRES SERVICES POUR LES LOIS OU LE CLS N'EST PAS COMPETENT	.	24	1	3	10	.	2	124	12	1.266	1.442
<b>Total</b>	<b>7.803</b>	<b>21.454</b>	<b>7.938</b>	<b>22.878</b>	<b>9.035</b>	<b>574</b>	<b>1.809</b>	<b>2.331</b>	<b>701</b>	<b>4.520</b>	<b>79.043</b>

#### Légende

- 01 = avertissement
- 02 = régularisation
- 03 = pro justitia
- 04 = aucune infraction
- 05 = clôture favorable
- 06 = clôture défavorable
- 07 = transfert

08 = régularisation sans visite

## Régularisations par matière

LOIS	Nbre régul.	Trav. régul	Régul non fin.	Trav régul non financ	Régul financ.	Trav régul financ.	Mnt régul
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE ET MISE A DISPOSIT	83	1.811	74	1.066	9	745	149.248
CONTRAT DU SPORTIF REMUNERE	1	0	1	0	0	0	0
TITRES-SERVICES	3	12	3	12	0	0	0
CONTRAT D'APPRENTISSAGE (Cl. Moyennes)	2	2	2	2	0	0	0
CONTRATS DE TRAVAIL	157	436	48	136	109	300	249.521
CONTRAT ETUDIANT	13	55	13	55	0	0	0
FAUX INDEPENDANTS	95	116	95	116	0	0	0
FLEXIJOB	3	4	3	4	0	0	0
AVANTAGES NON RECURRENTS	3	180	0	0	3	180	361.669
PROTECTION DE LA REMUNERATION	3.625	18.510	1.471	8.368	2.154	10.142	13.181.568
JOURS FERIES	1.386	11.552	40	1.983	1.346	9.569	2.564.533
FRAIS DE DEPLACEMENT (en l'absence CCT)	1	1	0	0	1	1	399
LOI SUR LE TRAVAIL	139	1.130	37	332	102	798	1.412.850
REPOS DU DIMANCHE	12	94	8	24	4	70	22.455
DUREE DU TRAVAIL	749	13.111	49	1.247	700	11.864	11.116.059
TRAVAIL DE NUIT	7	10	1	1	6	9	6.807
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	3	3	2	2	1	1	70
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	351	1.303	330	1.253	21	50	275.637
TRAVAUX DE CONSTRUCTION	3	0	3	0	0	0	0
DUREE DU TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION (AR213)	2	0	2	0	0	0	0
30TER	217	375	80	84	137	291	938.024
CHECKIN	11	121	10	117	1	4	7.989
TRAITE DES ETRES HUMAINS	1	74	1	74	0	0	0
ENTREPRISES DE SECURITE ET DE GARDIENNAGE	1	2	1	2	0	0	0
REGLEMENT DE TRAVAIL	3.087	27.306	3.087	27.306	0	0	0

MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	43	1.456	43	1.456	0	0	0
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	7	13	7	13	0	0	0
LIMOSA	47	108	47	108	0	0	0
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE (CARTE PROFESS)	5	5	5	5	0	0	0
VACANCES ANNUELLES	957	3.951	293	374	664	3.577	2.965.905
REGLEMENT CEE 3820/85	5	5	4	4	1	1	2.056
REGLEMENT CEE 3821/85	6	15	6	15	0	0	0
DELOCALISATION TRANSPORT	6	25	5	11	1	14	207.967
EGALITE DE TRAITEMENT (H/F)	1	1	1	1	0	0	0
LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	3	1	2	0	1	1	300
PENSION EXTRA-LEGALE	89	619	17	53	72	566	604.391
SECURITE SOCIALE	4.293	33.437	74	505	4.219	32.932	134.143.344
Conseils d'entreprise	28	0	28	0	0	0	0
Conseils d'entreprise	346	0	346	0	0	0	0
CPPT	149	0	149	0	0	0	0
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	68	74	68	74	0	0	0
CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	60	191	17	24	43	167	41.723
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	7.270	45.960	322	1.370	6.948	44.590	21.134.246
DOCUMENTS SOCIAUX	2.835	13.859	2.768	13.672	67	187	307.555
INSPECTION DU TRAVAIL	8	14	8	14	0	0	0
PREPENSION DE RETRAITE	2	2	1	1	1	1	997
STAGIAIRES	2	2	2	2	0	0	0
CONGE EDUCATION	3	3	1	1	2	2	1.384
REGUL AUTRE SERVICES	257	4.106	18	29	239	4.077	3.323.970
ENGAGEMENTS	46	791	44	763	2	28	36.864
TRANSFERT A D'AUTRES SERVICES POUR LES LOIS OU LE CLS N'EST PAS COMPETENT	1.292	7.060	1.192	6.054	100	1.006	506.643
Total	<b>27.783</b>	<b>187.906</b>	<b>10.829</b>	<b>66.733</b>	<b>16.954</b>	<b>121.173</b>	<b>193.564.173</b>

### Aperçu des visites

	01	02	03	Total
Type de visite	Nbre vis	Nbre vis	Nbre vis	Nbre vis
CONTROLE IMPOSE	14.287	436	6.940	<b>21.663</b>
CONTROLE ORDINAIRE	5.514	73	7.112	<b>12.699</b>
VISITE DE RENSEIGNEMENT	315	27	273	<b>615</b>
VISITE INFRUCTUEUSE	692	1	138	<b>831</b>
Total	<b>20.808</b>	<b>537</b>	<b>14.463</b>	<b>35.808</b>

Type Visite	Nombre visites
VISITE D'ASSISTANCE	14575
CONTROLE SANS CONSTAT. D'IRREG.	2768
Total	<b>17343</b>

### Contrôles systématiques par matière et origine

Origine	00-01	10-11-20	40-41	50-59	70-79	80	81	82	95	99	Total
Matières	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites
TRAVAIL INTERIMAIRE, SPORTIFS REMUNERES, TITRES-SERVICES	.	.	.	1	.	.	.	.	.	.	1
FAUX INDEPENDANTS	.	.	.	2	.	14	.	.	.	.	16
PROTECTION DE LA REMUNERATION	1	1	.	2	.	.	.	.	.	.	4
LOI SUR LE TRAVAIL	.	.	.	1	.	.	.	.	.	.	1
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	.	.	.	1	.	.	.	.	.	.	1
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	.	.	.	2	.	2	.	.	.	.	4
REGLEMENT DE TRAVAIL	.	.	.	3	.	.	.	.	.	.	3
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	.	.	2	37	1	20	1	2	.	.	63
TRANSPORT REGLEMENT CEE	.	.	.	1	.	2	1	.	.	.	4
DELOCALISATION TRANSPORT	.	.	2	.	.	.	.	.	.	.	2
TRAVAIL DANS LES PORTS	.	.	.	6	.	.	.	.	.	.	6
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	.	1	.	22	.	.	.	.	.	.	23
AUTRES	.	.	.	5	.	.	.	.	.	.	5

DOCUMENTS SOCIAUX	.	.	.	793	39	1746	50	3	2	1	2634
INSPECTION DU TRAVAIL	.	.	.	1	.	.	.	.	.	.	1
Total	1	2	4	877	40	1784	52	5	2	1	2768

**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 et origine

Origine	00-01	10-11-20	30-32	40-41	50-59	70-79	80	81	82	90	95	99	Total
Matières	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites	Nbre Visites
INTERIM, SPORTIF, CHEQUES SERVICES	22	1	.	79	511	19	66	1	11	.	.	2	712
CONTRATS DE TRAVAIL	13	1	.	3	1	.	.	.	.	.	.	1	19
CONTRAT ETUDIANT	1	.	.	.	2	.	.	.	.	.	.	.	3
FAUX INDEPENDANTS	.	.	.	13	19	.	7	.	.	.	2	.	41
FLEXIJOB	2	.	.	.	.	.	2	.	.	.	.	.	4
AVANTAGES NON RECURRENTS	1	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	1
PROTECTION DE LA REMUNERATION	1235	.	.	46	65	11	1	5	40	1	22	15	1441
JOURS FERIES	18	.	.	.	3	1	.	.	2	.	1	.	25
LOI SUR LE TRAVAIL	383	8	.	33	334	37	1	.	92	.	52	18	958
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	30	.	.	8	75	12	40	.	7	.	4	2	178
LOI SUR TRAVAUX DE CONSTRUCTION	.	.	.	.	9	.	12	.	.	.	.	.	21
ENREGISTREMENT CONTROLE CHANTIER	.	1	.	.	43	.	19	.	1	.	.	.	64
TRAITE DES ETRES HUMAINS	.	.	.	6	6	.	.	.	.	.	.	.	12
REGLEMENT DE TRAVAIL	48	133	.	4	100	2	3	.	1	.	4	2	297
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	18	3	.	88	721	18	663	29	72	6	1	2	1621
VACANCES ANNUELLES	75	.	.	.	1	3	.	.	1	.	.	2	82
TRANSPORT REGLEMENT CEE	1	.	.	1	4	2	.	13	.	.	.	.	21
DELOCALISATION TRANSPORT	.	.	.	150	49	4	18	1	11	4	.	.	237
TRAVAIL PORTUAIRE	.	.	.	.	2	.	.	.	.	.	1	.	3
EGALITE DE TRAITEMENT DISCRIMINATION	8	.	.	5	10	1	.	.	.	.	.	2	26
PENSION EXTRA-LEGALE	1	.	16	.	.	.	.	.	.	.	.	.	17
ORGANISATION DE L'ECONOMIE (CONSEIL + COMITE)	15	2	.	.	57	.	.	.	.	.	.	.	74
LOIS SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET CP	19	9	.	.	209	4	.	.	1	.	5	.	247



CCT CONCLUES AU SEIN DU C.N.T.	16	2	.	.	5	2	.	.	.	.	.	.	25
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	411	.	76	26	711	14	77	6	41	.	8	7	1377
AUTRES	5	.	.	.	6	.	15	.	.	.	.	.	26
DOCUMENTS SOCIAUX	244	3	.	407	3033	69	2529	110	416	1	154	62	7028
INSPECTION DU TRAVAIL	.	.	.	5	5	.	2	.	.	.	.	.	12
INTERRUPTION DE CARRIERE	2	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	2
CONGE-EDUCATION	1	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	1
<b>Total</b>	<b>2569</b>	<b>163</b>	<b>92</b>	<b>874</b>	<b>5981</b>	<b>199</b>	<b>3455</b>	<b>165</b>	<b>696</b>	<b>12</b>	<b>254</b>	<b>115</b>	<b>14575</b>

## Annexe 2 : Contrôle des Lois sociales – statistiques directions du transport

### Constatations (directions Namur et Kortrijk)

Année	2017	2018
Suites	Nombre	Nombre
AVERTISSEMENT	154	158
REGULARISATION	261	252
PRO JUSTITIA	50	63
PAS D'IRREGULARITE	1.158	913
CLOTURE	457	412
CLOTURE DEFAVORABLE	20	2
REGULARISATION SANS VISITE	8	29
CONSTAT PAR AUTRE SERVICE	67	36
RENSEIGNEMENTS ET CONSEILS	7	6
AVIS	60	78
Total	<b>2.242</b>	<b>1.949</b>

### Irrégularités par loi (Namur et Kortrijk)

Année	2018
Loi	Nombre résultat
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE	29
CONTRATS DE TRAVAIL	1
PROTECTION DE LA REMUNERATION	67
JOURS FERIES	12
LOI SUR LE TRAVAIL	7
DUREE DU TRAVAIL	39
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	8
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	9
ENTREPRISES DE SECURITE ET DE GARDIENNAGE	1
REGLEMENT DE TRAVAIL	32
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	1
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE (carte professionnelle)	1
REGLEMENT CEE 3820/85	18
REGLEMENT CEE 3821/85	14
DELOCALISATION TRANSPORT	6
SECURITE SOCIALE	138
CCT CONCLUES AU SEIN du CNT	3
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	96
DOCUMENTS SOCIAUX	95
INSPECTION DU TRAVAIL	3
Total	<b>580</b>

## Suites données aux constatations (Namur et Kortrijk)

Année	2018		
	Suites	Nbre résult.	Mnt Régul
AVERTISSEMENT	158	0	0
REGULARISATION	252	75.912.223	0
PRO JUSTITIA	63	0	214.083
REGULARISATION SANS VISITE	29	135.716	0
AVIS	78	14.197.797	0
<b>Total</b>	<b>580</b>	<b>90.245.735</b>	<b>214.083</b>

## Régularisations financières (directions Namur et Kortrijk)

Année	2018		
	Lois	Régul Fin	Mnt Régul
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE	0	0	0
CONTRATS DE TRAVAIL	0	0	0
PROTECTION DE LA REMUNERATION	37	953.638	444
JOURS FERIES	12	30.347	106
LOI SUR LE TRAVAIL	1	25.958	10
DUREE DU TRAVAIL	31	821.549	433
NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL	0	0	0
TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	0	0	0
ENTREPRISES DE SECURITE ET DE GARDIENNAGE	0	0	0
REGLEMENT DE TRAVAIL	0	0	0
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE	0	0	0
MAIN D'OEUVRE ETRANGERE (carte professionnelle)	0	0	0
REGLEMENT CEE 3820/85	0	0	0
REGLEMENT CEE 3821/85	0	0	0
DELOCALISATION TRANSPORT	1	207.967	14
SECURITE SOCIALE	135	87.765.749	2.360
CCT CONCLUES AU SEIN DU CNT	2	12.452	33
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	79	428.076	851
DOCUMENTS SOCIAUX	0	0	0
INSPECTION DU TRAVAIL	0	0	0
<b>Total</b>	<b>298</b>	<b>90.245.735</b>	<b>4.251</b>

**Pro Justitia (directions Namur en Kortrijk)**

Lois	Année	2018		
	PJ	Mnt PJ	Trav PJ	
TRAVAIL TEMPORAIRE, INTERIMAIRE	0	0	0	
CONTRATS DE TRAVAIL	0	0	0	
PROTECTION DE LA REMUNERATION	8	144.269	32	
JOURS FERIÉS	0	0	0	
LOI SUR LE TRAVAIL	0	0	0	
DURÉE DU TRAVAIL	4	10.625	19	
NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL	1	0	0	
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	0	0	0	
ENTREPRISES DE SÉCURITÉ ET DE GARDIENNAGE	1	0	1	
RÈGLEMENT DE TRAVAIL	1	0	22	
MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE	1	0	1	
MAIN D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE (carte professionnelle)	0	0	0	
RÈGLEMENT CEE 3820/85	0	0	0	
RÈGLEMENT CEE 3821/85	0	0	0	
DELOCALISATION TRANSPORT	0	0	0	
SÉCURITÉ SOCIALE	1	2.866	1	
CCT CONCLUES AU SEIN DU CNT	1	0	0	
CCT CONCLUES AU SEIN D'UNE CP	6	50.691	20	
DOCUMENTS SOCIAUX	36	5.632	72	
INSPECTION DU TRAVAIL	3	0	57	
<b>Totaal</b>	<b>63</b>	<b>214.083</b>	<b>225</b>	

### Transport de choses (directions Namur et Kortrijk)

Année		2018		
Direction	Nace	Nbre dossiers	Nbre véhicules	Nbre disques
TRANSPORT	Transports routiers de fret, sauf services de déménagement	163	274	20.614
	Services de déménagement	2	2	0
VERVOER	Transports routiers de fret, sauf services de déménagement	454	1.002	267.573
	Services de déménagement	6	42	2.500
Total		<b>625</b>	<b>1.320</b>	<b>290.687</b>

### Transport de personnes (directions Namur et Kortrijk)

Année		2018		
Direction	Nace	Nombre de dossiers	Nombre de véhicules	Nombre de disques
TRANSPORT	Autres transports terrestres de voyageurs n.c.a	28	28	380
	Transports urbains et suburbains de voyageurs	9	10	0
VERVOER	Autres transports terrestres de voyageurs n.c.a	45	78	11.474
	Transports urbains et suburbains de voyageurs	9	9	196
Total		<b>91</b>	<b>125</b>	<b>12.050</b>

### Autres sortes de transport (directions générales)

Année	2018		
Direction	Nombre de dossiers	Nombre de véhicules	Nombre de disques
AALST	779	13	630
ANTWERPEN	2.311	4	25
ARLON	389	0	0
BRUGGE	1.474	.	.
BRUSSEL 34	868	2	0
BRUSSEL 35	1.125	.	.
BRUSSEL 36	1.185	0	0
CHARLEROI 1	554	0	0
CHARLEROI 2	617	0	0
GENT KT	524	2	0
GENT SF	937	0	0
HALLE-VILV 1	632	.	.
HALLE-VILV 2	443	0	0
KORTRIJK	795	52	5.547
LEUVEN	659	0	0
LIEGE-NORD	936	0	0
LIEGE-SUD	903	0	0
LIMBURG	2.227	.	.

MECHELEN	886	0	0
MONS	820	0	0
NAMUR	551	0	0
NIVELLES	924	0	0
NW ANTWERPEN	301	.	.
NW LIMBURG	406	.	.
NW OOST-VLAANDEREN	386	0	0
NW VLAAMS BRABANT	192	.	.
NW WEST-VLAANDEREN	200	.	.
ORG PROF-BEDRIJFSORG	794	.	.
RESEAU BRUXELLES	648	.	.
RESEAU HAINAUT	340	.	.
RESEAU LIEGE	222	.	.
RESEAU NAMUR-LUX	512	.	.
ROESELARE	779	23	2.329
SINT-NIKLAAS	1.038	1	0
TOURNAI	629	4	5.824
TRANSPORT	364	481	24.418
TURNHOUT	1.046	.	.
VERVIERS	387	.	.
VERVIERS GERM	300	.	.
VERVOER	811	1.571	345.825
Total	<b>29.894</b>	<b>2.153</b>	<b>384.598</b>

#### Détail des visites (directions Namur et Kortrijk)

	Année	2018
Direction	Type de visite	Nbre de visites
TRANSPORT	CONTROLE IMPOSE	135
	CONTROLE ORDINAIRE	292
	VISITE INFRUCTUEUSE	7
VERVOER	CONTROLE IMPOSE	204
	CONTROLE ORDINAIRE	695
	VISITE DE RENSEIGNEMENT	14
	VISITE INFRUCTUEUSE	9
Total		<b>1.356</b>

**Autres visites (directions Namur et Kortrijk)**

Année	2018
Type Visite	Nombre de visites
	340
VISITE D'ASSISTANCE	29
CONTROLE SANS CONSTAT. D'IRREG.	<b>369</b>

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

Nace	Année 2018		
	Nbre dossiers	Nbre véhicules	Nbre disques
Transports routiers de fret, sauf services de déménagement	1.264	1.306	296.131
Services de déménagement	137	44	2.500
Total	<b>1.401</b>	<b>1.350</b>	<b>298.631</b>

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

Nace	Année 2018		
	Nbre dossiers	Nbre véhicules	Nbre disques
Autres transports terrestres de voyageurs n.c.a.	151	111	12.014
Transports urbains et suburbains de voyageurs	65	19	196
Total	<b>216</b>	<b>130</b>	<b>12.210</b>

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

CP	Année 2018		
	Nbre dossiers	Nbre véhicules	Nbre disques
140	200	14	329
Total	<b>200</b>	<b>14</b>	<b>329</b>

**Contrôles en matière de règlements CEE 3820/85 et 3821/85 (toutes directions)**

Année	2018				Total
Code suite	01	02	03	08	
Suite	Avertissement	Régularisation	PRO JUSTITIA	Régularisation sans visite	
Infactions	Nbre résultats	Nbre résultats	Nbre résultats	Nbre résultats	Nbre résultats
TEMPS DE CONDUITE JOURNALIER	11	.	.	.	11
TEMPS DE REPOS JOURNALIER	1	.	.	.	1
TEMPS DE REPOS HEBDOMADAIRE	1	.	.	.	1
HORAIRE ET REGISTRE DE SERVICE	.	2	2	.	4
AUTRE (REGLEMENT 3820/85)	4	1	.	2	7
INSTALLATION, UTILISATION ET REPARATION DU TACHYGRAPHE	3	.	.	.	3
UTILISATION CORRECTE DU TACHYGRAPHE	8	2	.	.	10
TENUE CORRECTE DES DISQUES,	10	2	.	.	12
CONSERVATION DES DISQUES PENDANT UN AN	2	2	2	.	6
AUTRES (REGLEMENT 3821/85)	5	.	4	.	9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>64</b>



## Annexe 3 : Contrôle des Lois sociales – statistiques du réseau

### Enquêtes entreprises étrangères

Année	2018		
	Province	Dossiers Réseau	Dossiers non réseau
Antwerpen	201	81	282
Brabant Wallon	0	10	10
Brussel	317	62	379
Hainaut	244	70	314
Liège	134	57	191
Limburg	231	70	301
Luxembourg	0	20	20
Namur	177	30	207
Non défini	0	5	5
Oost-Vlaanderen	159	68	227
Vlaams Brabant	93	23	116
West-Vlaanderen	142	258	400
<b>Total</b>	<b>1698</b>	<b>754</b>	<b>2.452</b>

### Enquêtes entreprises étrangères – Directions réseau – Résultats

Année	2018			
	Province	Nbre dossiers	Avertissements	Régularisations
Antwerpen	201	37	106	105
Brussel	317	48	51	211
Hainaut	244	38	140	52
Liège	134	18	17	47
Limburg	231	57	295	60
Namur	177	22	111	44
Oost-Vlaanderen	159	23	94	111
Vlaams Brabant	93	20	78	29
West-Vlaanderen	142	57	241	86
<b>Total</b>	<b>1.698</b>	<b>320</b>	<b>1.133</b>	<b>745</b>

## Matières et résultats – Entreprises étrangères – Direction réseau

Année	2018										
Législation Réseau	Avertissements	Trav Avert	Régularisations	Trav Régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ	Total Constatations	Total Trav.	Mont. Tot.
	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Loi sur le travail	20	327	33	347	144.138	41	730	122.445	94	1.404	266.583
Conventions collectives de travail	25	307	327	5.388	5.503.313	144	2.556	5.890.573	496	8.251	11.393.886
Divers	153	810	412	4.946	1.031.820	159	1.430	385.143	724	7.186	1.416.962
Jours fériés	2	7	0	0	0	16	271	4.274	18	278	4.274
LIMOSA	83	228	28	73	0	77	328	0	188	629	0
Protection de la rémunération	30	492	58	768	285.705	63	1.448	3.242.859	151	2.708	3.528.563
Documents sociaux	4	56	14	129	0	83	1.849	1.158.776	101	2.034	1.158.776
Sécurité sociale (DO)	0	0	253	4.437	9.514.508	2	41	0	255	4.478	9.514.508
Mise à disposition	1	1	0	0	0	54	1.175	0	55	1.176	0
Travail intérimaire	0	0	7	6	0	0	0	0	7	6	0
Obstacle à la surveillance	2	29	1	0	0	106	2.541	0	109	2.570	0
<b>Total</b>	<b>320</b>	<b>2.257</b>	<b>1.133</b>	<b>16.094</b>	<b>16.479.484</b>	<b>745</b>	<b>12.369</b>	<b>10.804.070</b>	<b>2.198</b>	<b>30.720</b>	<b>27.283.554</b>

## Constatations

Année	2018		
	Législation	Total Constatations	Total Trav.
Loi sur le travail	94	1.404	266.583
Conventions collectives de travail	496	8.251	11.393.886
Divers	724	7.186	1.416.962
Jours fériés	18	278	4.274
LIMOSA	188	629	0
Protection de la rémunération	151	2.708	3.528.563
Documents sociaux	101	2.034	1.158.776
Sécurité sociale (DO)	255	4.478	9.514.508
Mise à disposition	55	1.176	0
Travail intérimaire	7	6	0
Obstacle à la surveillance	109	2.570	0

Directions réseau – Régularisations par secteur (les plus importants)

Année	2018											Total
C.P.	Construction	Confec-tion	Garages	Commerce de gros	Horeca	Commerce de détail	Agriculture et horticulture	Nettoyage	Transport	Autres industries	Autres secteurs	
Législation	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations	Regularisations
Loi sur le travail	27	.	0	0	0	.	.	0	.	4	2	<b>33</b>
Conventions collectives de travail	256	0	1	1	8	4	.	0	.	24	33	<b>327</b>
Divers	291	.	2	3	6	9	2	1	0	47	51	<b>412</b>
Jours fériés	0	.	.	.	.	.	.	.	.	0	0	<b>0</b>
LIMOSA	15	.	1	0	2	0	0	0	0	9	1	<b>28</b>
Protection de la rémunération	36	.	0	0	3	2	.	0	0	9	8	<b>58</b>
Documents sociaux	8	.	0	.	0	0	.	0	.	4	2	<b>14</b>
Sécurité sociale (DO)	178	.	1	1	9	7	.	.	.	37	20	<b>253</b>
Mise à disposition	0	.	0	.	0	.	.	.	.	0	0	<b>0</b>
Travail intérimaire	1	.	.	.	.	.	.	.	.	0	6	<b>7</b>
Obstacle à la surveillance	1	.	.	.	.	0	.	0	.	0	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>813</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>134</b>	<b>123</b>	<b>1.133</b>

## Matières et résultats – entreprises belges – Directions réseau

Année	2018										
Législation	Avertissements	Trav Avert	Régularisations	Trav Régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ	Total Constat.	Total Trav.	Montant total
Loi sur le travail	5	8	1	13	120.686	4	26	0	10	47	120.686
Conventions collectives de travail	0	0	13	296	201.231	6	277	1.967.693	19	573	2.168.925
Divers	191	366	275	1.948	415.452	134	302	6.936	600	2.616	422.388
Jours fériés	0	0	0	0	0	1	12	0	1	12	0
LIMOSA	17	38	4	12	0	32	130	0	53	180	0
Protection de la rémunération	88	1.452	16	142	55.400	13	78	209.879	117	1.672	265.279
Documents sociaux	9	6	8	19	0	85	595	0	102	620	0
Sécurité sociale (DO)	0	0	67	536	3.913.481	3	133	0	70	669	3.913.481
Mise à disposition	1	3	3	26	0	64	1.519	0	68	1.548	0
Travail intérimaire	0	0	3	185	0	0	0	0	3	185	0
Obstacle à la surveillance	0	0	0	0	0	7	149	0	7	149	0
<b>Total</b>	<b>311</b>	<b>1.873</b>	<b>390</b>	<b>3.177</b>	<b>4.706.251</b>	<b>349</b>	<b>3.221</b>	<b>2.184.508</b>	<b>1.050</b>	<b>8.271</b>	<b>6.890.760</b>



## Constatations

Année	2018		
Législation	Constatations	Total trav.	Montant
	.	.	.
Loi sur le travail	10	47	120.686
Conventions collectives de travail	19	573	2.168.925
Divers	600	2.616	422.388
Jours fériés	1	12	0
LIMOSA	53	180	0
Protection de la rémunération	117	1.672	265.279
Documents sociaux	102	620	0
Sécurité sociale (DO)	70	669	3.913.481
Mise à disposition	68	1.548	0
Travail intérimaire	3	185	0
Obstacle à la surveillance	7	149	0

## Responsabilité solidaire (BABIS05) – Directions réseau

Année	2018										
Province	Avertissements	Trav Avert	Régularisations	Trav Régul	Mnt Régul	PJ	Trav PJ	Mnt PJ	Total Constatations	Total Trav.	Montant total
Antwerpen	4	26	0	0	0	0	0	0	4	26	0
Brussel	2	20	0	0	0	0	0	0	2	20	0
Hainaut	8	123	0	0	0	0	0	0	8	123	0
Liège	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Limburg	26	370	0	0	0	0	0	0	26	370	0
Oost-Vlaanderen	8	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0
Vlaams Brabant	6	44	0	0	0	0	0	0	6	44	0
West-Vlaanderen	10	276	9	85	0	0	0	0	19	361	0
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>859</b>	<b>9</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>944</b>	<b>0</b>

# Annexe 4 : Contrôle des Lois sociales – Adresses

## Contrôle des Lois sociales – Directions

Direction	Adresse	Téléphone	E-mail
AALST 9300	Dokter André Sierensstraat 16 b4	02/2334040	<a href="mailto:tsw.aalst@werk.belgie.be">tsw.aalst@werk.belgie.be</a>
ANTWERPEN 2000	Theaterbuilding Italiëlei 124 bus 56	02/2334230	<a href="mailto:tsw.antwerpen@werk.belgie.be">tsw.antwerpen@werk.belgie.be</a>
ARLON 6700	Centre Administratif de l'Etat	02/2334350	<a href="mailto:cls.arlon@emploi.belgique.be">cls.arlon@emploi.belgique.be</a>
BRUGGE 8000	FAC Kamgebouw Koning Albert I laan 1/5 bus 4	02/2335380	<a href="mailto:tsw.brugge@werk.belgie.be">tsw.brugge@werk.belgie.be</a>
BRUXELLES 1070	Ernest Blerot 1	02/2355401	<a href="mailto:tsw.brussel@werk.belgie.be">tsw.brussel@werk.belgie.be</a> <a href="mailto:cls.bruxelles@emploi.belgique.be">cls.bruxelles@emploi.belgique.be</a>
CHARLEROI 6000	Centre Albert 9ième étage Petite Rue 4 Boîte 8	02/2334420	<a href="mailto:tsw.charleroi@emploi.belgique.be">tsw.charleroi@emploi.belgique.be</a>
GENT 9000	Savaanstraat 11/002	02/2334440	<a href="mailto:tsw.gent@werk.belgie.be">tsw.gent@werk.belgie.be</a>
HALLE-VILVOORDE 1800 Vilvoorde	d'Aubreméstraat 16	02/2334455	<a href="mailto:tsw.halle-vilvoorde1@werk.belgie.be">tsw.halle-vilvoorde1@werk.belgie.be</a> <a href="mailto:tsw.halle-vilvoorde2@werk.belgie.be">tsw.halle-vilvoorde2@werk.belgie.be</a>
KORTRIJK 8500	Rijselsestraat 28	02/2334200	<a href="mailto:tsw.kortrijk@werk.belgie.be">tsw.kortrijk@werk.belgie.be</a>
LEUVEN 3000	Philipssite 3A Bus 8	02/2334460	<a href="mailto:tsw.leuven@werk.belgie.be">tsw.leuven@werk.belgie.be</a>
LIEGE 4000	Rue Natalis 49	02/2334630	<a href="mailto:cls.liege-nord@emploi.belgique.be">cls.liege-nord@emploi.belgique.be</a> <a href="mailto:cls.liege-sud@emploi.belgique.be">cls.liege-sud@emploi.belgique.be</a>
LIMBURG 3500 Hasselt	FAC Verwilghen Voorstraat 43 HASSELT	02/2334650	<a href="mailto:tsw.limburg@werk.belgie.be">tsw.limburg@werk.belgie.be</a>
MECHELEN 2800	Louizastraat 1	02/2334640	<a href="mailto:tsw.mechelen@werk.belgie.be">tsw.mechelen@werk.belgie.be</a>
MONS 7000	Rue du Miroir 8	02/2334670	<a href="mailto:cls.mons@emploi.belgique.be">cls.mons@emploi.belgique.be</a>
NAMUR 5000	Place des Celestines 25	02/2334680	<a href="mailto:cls.namur@emploi.belgique.be">cls.namur@emploi.belgique.be</a>
NIVELLES 1400	Rue de Mons 39	02/2334710	<a href="mailto:cls.nivelles@emploi.belgique.be">cls.nivelles@emploi.belgique.be</a>
ROESELARE 8800	Kleine Bassinstraat 16	02/2334750	<a href="mailto:tsw.roeselare@werk.belgie.be">tsw.roeselare@werk.belgie.be</a>
ST.-NIKLAAS 9100	Kazernestraat 16 Blok C	02/2334700	<a href="mailto:tsw.sint-niklaas@werk.belgie.be">tsw.sint-niklaas@werk.belgie.be</a>
TOURNAI 7500	Bd Eisenhower 87 Boîte 2	02/2334770	<a href="mailto:cls.tournai@emploi.belgique.be">cls.tournai@emploi.belgique.be</a>
TURNHOUT 2300	Warandestraat 49	02/2355500	<a href="mailto:tsw.turnhout@werk.belgie.be">tsw.turnhout@werk.belgie.be</a>
VERVIERS 4800	Rue Fernand Houget 2	02/2334800	<a href="mailto:cls.verviers@emploi.belgique.be">cls.verviers@emploi.belgique.be</a> <a href="mailto:cls.verviers39@emploi.belgique.be">cls.verviers39@emploi.belgique.be</a>
TRANSPORT	Place des Célestines 25 5000 NAMUR	02/2334675	<a href="mailto:cls.transport@emploi.belgique.be">cls.transport@emploi.belgique.be</a>
VERVOER	Rijselsestraat 28 8500 KORTRIJK	02/2334655	<a href="mailto:tsw.vervoer@werk.belgie.be">tsw.vervoer@werk.belgie.be</a>
BEDRIJFSORGANISATIE	Ernest Blerotstraat 1 1070 BRUSSEL	02/2335289	<a href="mailto:tsw.bedrijfsorganisaie@werk.belgie.be">tsw.bedrijfsorganisaie@werk.belgie.be</a>
ORGANISATION PROFESSIONNELLE	Rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles	02/2335289	<a href="mailto:cls.OrganisationProfessionnelle@emploi.belgique.be">cls.OrganisationProfessionnelle@emploi.belgique.be</a>
NEDERLANDSTALIG CONTACTCENTER		02/2355555	<a href="mailto:info.tsw@werk.belgie.be">info.tsw@werk.belgie.be</a>
CENTRE DE CONTACT FRANCOPHONE ET GERMANOPHONE		02/2355560	<a href="mailto:info.cls@emploi.belgique.be">info.cls@emploi.belgique.be</a>



