

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 novembre 2022

**JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES**
pour l'année budgétaire 2023

*** 23. SPF EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE**

Voir:

Doc 55 2933/ (2022/2023):

- 001: Liste des justifications par section.
- 002: 01. Dotations et Activités de la Famille Royale
- 003: 02. SPF Chancellerie du Premier Ministre
- 004: 06. SPF Stratégie et Appui
- 005: 07. Organes indépendants
- 006: 12. SPF Justice
- 007: 13. SPF Intérieur
- 008: 14. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement
- 009: 16. Ministère de la Défense nationale
- 010: 17. Police fédérale et Fonctionnement intégré
- 011: 18. SPF Finances
- 012: 19. Régie des Bâtiments
- 013: 23. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- 014: 24. SPF Sécurité sociale
- 015: 25. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement
- 016: 32. SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie
- 017: 33. SPF Mobilité et Transports
- 018: 44. SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté et Économie sociale
- 019: 46. SPP Politique scientifique
- 020: 51. SPF Finances, pour la Dette publique
- 021: 52. SPF Finances, pour le Financement de l'Union européenne

* Le n° de la justification correspond au n° de la section dans les tableaux du budget général des Dépenses.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 november 2022

**VERANTWOORDING
VAN DE ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING**
voor het begrotingsjaar 2023

*** 23. FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG**

Zie:

Doc 55 2933/ (2022/2023):

- 001: Lijst van verantwoordingen per sectie.
- 002: 01. Dotaties en activiteiten van de Koninklijke Familie
- 003: 02. FOD Kanselarij van de Eerste Minister
- 004: 06. FOD Beleid en Ondersteuning
- 005: 07. Onafhankelijke organen
- 006: 12. FOD Justitie
- 007: 13. FOD Binnenlandse Zaken
- 008: 14. FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking
- 009: 16. Ministerie van Landsverdediging
- 010: 17. Federale Politie en Geïntegreerde Werking
- 011: 18. FOD Financiën
- 012: 19. Regie der Gebouwen
- 013: 23. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- 014: 24. FOD Sociale Zekerheid
- 015: 25. FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu
- 016: 32. FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
- 017: 33. FOD Mobiliteit en Vervoer
- 018: 44. POD Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie
- 019: 46. POD Wetenschapsbeleid
- 020: 51. FOD Financiën, voor de Rijksschuld
- 021: 52. FOD Financiën, voor de Financiering van de Europese Unie

* Het nummer van de verantwoording stemt overeen met het nummer van de sectie in de tabellen van de Algemene Uitgavenbegroting.

<i>N-VA</i>	: <i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Écolo-Groen</i>	: <i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>PS</i>	: <i>Parti Socialiste</i>
<i>VB</i>	: <i>Vlaams Belang</i>
<i>MR</i>	: <i>Mouvement Réformateur</i>
<i>cd&v</i>	: <i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>PVDA-PTB</i>	: <i>Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique</i>
<i>Open Vld</i>	: <i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>Vooruit</i>	: <i>Vooruit</i>
<i>Les Engagés</i>	: <i>Les Engagés</i>
<i>DéFI</i>	: <i>Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
<i>INDEP-ONAFH</i>	: <i>Indépendant - Onafhankelijk</i>

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
<i>DOC 55 0000/000</i>	<i>Document de la 55^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi</i>	<i>DOC 55 0000/000</i>	<i>Parlementair document van de 55^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>	<i>QRVA</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV</i>	<i>Version provisoire du Compte Rendu Intégral</i>	<i>CRIV</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
<i>CRABV</i>	<i>Compte Rendu Analytique</i>	<i>CRABV</i>	<i>Beknopt Verslag</i>
<i>CRIV</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>	<i>CRIV</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
<i>PLEN</i>	<i>Séance plénière</i>	<i>PLEN</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM</i>	<i>Réunion de commission</i>	<i>COM</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>	<i>MOT</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)</i>

Section 23

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

**DIVISION ORGANIQUE 01 :
ORGANES STRATÉGIQUES DU VICE-PREMIER ET
MINISTRE DE L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE ET DES
CONSUMMATEURS, CHARGÉ DU COMMERCE
EXTÉRIEUR**

Rémunérations

AB 23 01 0 1 11.00.01

Traitement et frais de représentation du Ministre

[illegible]

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.00.02

Rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	44	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	44	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 01 0 1 11.00.06

Rémunérations et indemnités des experts

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	9	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	9	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Frais de fonctionnement

AB 23 01 0 1 12.11.04

Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

[illegible]

Sectie 23

**FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL
OVERLEG**

**ORGANISATIEAFDELING 01 :
BELEIDSORGANEN VAN DE VICE-EERSTE
MINISTER EN MINISTER VAN WERK, ECONOMIE EN
CONSUMENTEN, BELAST MET BUITENLANDSE
HANDEL**

Bezoldigingen

BA 23 01 0 1 11.00.01

Wedde en representatiekosten van de Minister

2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
	-	-	-	Vastleggingen
	-	-	-	Vereffeningen

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.02

Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen

2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
	-	-	-	Vastleggingen
	-	-	-	Vereffeningen

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 11.00.06

Bezoldigingen en vergoedingen van de experts

2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
	-	-	-	Vastleggingen
	-	-	-	Vereffeningen

Verklarende nota:

Werkingkosten

BA 23 01 0 1 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

24	2025	2026	2027	(in duizend euro)
	-	-	-	Vastleggingen
	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 01 0 1 12.11.19

Frais de fonctionnement des Organes stratégiques à l'exclusion des dépenses informatiques

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 12.11.19

Werkingskosten van de Beleidscel met uitzondering van de informatica-uitgaven

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	21	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	21	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 01 0 1 12.21.48

Palements pour personnel détaché

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 12.21.48

Betalingen voor gedetacheerd personeel

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 01 0 1 74.22.04

Dépenses d'investissements relatives à l'informatique

Verklarende nota:

BA 23 01 0 1 74.22.04

Investeringsuitgaven informatica

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

DIVISION ORGANIQUE 02 :
ORGANES STRATÉGIQUES DU VICE-PREMIER
MINISTRE ET MINISTRE DE L'ECONOMIE ET DU
TRAVAIL

Rémunérations

AB 23 02 0 1 11.00.01

Traitement et frais de représentation du Ministre

Verklarende nota:

ORGANISATIEAFDELING 02 :
BELEIDSORGANEN VAN DE VICE-EERSTE
MINISTER EN MINISTER VAN ECONOMIE EN WERK

Bezoldigingen

BA 23 02 0 1 11.00.01

Wedde en representatiekosten van de Minister

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	240	260	248	248	248	248	248	Vastleggingen
Liquidations	240	260	248	248	248	248	248	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 02 0 1 11.00.02

Rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques

Verklarende nota:

BA 23 02 0 1 11.00.02

Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	2 601	3 722	3 828	3 851	3 851	3 851	3 851	Vastleggingen
Liquidations	2 598	3 722	3 828	3 851	3 851	3 851	3 851	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 02 0 1 11.00.06

Rémunérations et indemnités des experts

BA 23 02 0 1 11.00.06

Bezoldigingen en vergoedingen van de experts

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	80	203	207	180	180	180	180	Vastleggingen
Liquidations	80	203	207	180	180	180	180	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

Frais de fonctionnement**Werkingskosten**

AB 23 02 0 1 12.11.04

Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

BA 23 02 0 1 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	15	15	15	15	15	15	15	Vastleggingen
Liquidations	15	15	15	15	15	15	15	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 02 0 1 12.11.19

Frais de fonctionnement

BA 23 02 0 1 12.11.19

Werkingskosten

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	386	496	495	475	475	475	475	Vastleggingen
Liquidations	306	496	495	475	475	475	475	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 02 0 1 12.21.48

Rémunérations du personnel détaché

BA 23 02 0 1 12.21.48

Bezoldigingen van het gedetacheerd personeel

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	337	350	360	364	364	364	364	Vastleggingen
Liquidations	283	350	360	364	364	364	364	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 02 0 1 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables (à l'exclusion des dépenses informatiques)

BA 23 02 0 1 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen (met uitzondering van de informatica-uitgaven)

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
-----------------------	------	------	------	------	------	------	------	-------------------

Engagements	25	29	29	14	14	14	14	Vastleggingen
Liquidations	25	29	29	14	14	14	14	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 02 0 1 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

BA 23 02 0 1 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake informatica

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	22	31	31	14	14	14	14	Vastleggingen
Liquidations	27	31	31	14	14	14	14	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

DIVISION ORGANIQUE 12 :
ORGANES STRATÉGIQUES DU SECRÉTAIRE
D'ETAT POUR LA RELANCE ET LES
INVESTISSEMENTS STRATÉGIQUES, CHARGÉ DE
LA POLITIQUE SCIENTIFIQUE, ADJOINT AU
MINISTRE DE L'ECONOMIE ET DU TRAVAIL

ORGANISATIEAFDELING 12:
BELEIDSORGANEN VAN DE STAATSSECRETARIS
VOOR RELANCE EN STRATEGISCHE
INVESTERINGEN, BELAST MET
WETENSCHAPSBELEID, TOEGEVOEGD AAN DE
MINISTER VAN ECONOMIE EN WERK.

Rémunérations

Bezoldigingen

AB 23 12 0 1 11.00.01

Traitement, indemnité et frais de représentation du Secrétaire d'Etat

BA 23 12 0 1 11.00.01

Wedde, vergoeding en representatiekosten van de Staatssecretaris

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	228	243	232	232	232	232	232	Vastleggingen
Liquidations	228	243	232	232	232	232	232	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 12 0 1 11.00.02

Rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques du Secrétaire d'Etat

BA 23 12 0 1 11.00.02

Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen van de Staatsecretaris

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	983	1 185	1 218	1 205	1 205	1 205	1 205	Vastleggingen
Liquidations	981	1 185	1 218	1 205	1 205	1 205	1 205	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

Frais de fonctionnement

Werkingskosten

AB 23 12 0 1 12.11.04

Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

BA 23 12 0 1 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	11	4	4	4	4	4	4	Vastleggingen
Liquidations	11	4	4	4	4	4	4	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 12 0 1 12.11.19
Frais de fonctionnement

BA 23 12 0 1 12.11.19
Werkingskosten

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	202	188	186	186	186	186	186	Vastleggingen
Liquidations	177	188	186	186	186	186	186	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 12 0 1 74.22.01
Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables
(à l'exclusion des dépenses informatiques)

BA 23 12 0 1 74.22.01
Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende
goederen (met uitzondering van de informatica-
uitgaven)

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	24	9	9	9	9	9	9	Vastleggingen
Liquidations	23	9	9	9	9	9	9	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 12 0 1 74.22.04
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

BA 23 12 0 1 74.22.04
Investeringsuitgaven inzake informatica

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	21	9	9	9	9	9	9	Vastleggingen
Liquidations	21	9	9	9	9	9	9	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

**DIVISION ORGANIQUE 21 :
DIRECTION GÉNÉRALE SERVICES D'APPUI**

Missions assignées :

Activités des Services d'appui

Depuis 2022, les services d'encadrement sont rassemblés sous une même direction générale : la Direction générale Services d'appui.

- Division du budget, du contrôle de gestion et des achats ;
- Division du personnel et de l'organisation ;

**ORGANISATIEAFDELING 21:
ALGEMENE DIRECTIE ONDERSTEUNENDE
DIENSTEN**

Toegewezen opdrachten:

Activiteiten van de Ondersteunende diensten

Sinds 2022, zijn de stafdiensten samengevoegd in dezelfde Algemene directie Ondersteunende diensten.

- Afdeling van het budget, de beheerscontrole en de aankopen;
- Afdeling van het personeel en de organisatie;

- Division des technologies de l'information et de la communication ;
- Direction de la logistique.

Ces services d'encadrement sont chargés au sein de leur domaine d'activités d'assurer non seulement la mise en œuvre des lignes de politique mais, par leurs connaissances et leurs aptitudes techniques spécifiques, de soutenir également la fonction de gestion du management.

Division du budget, du contrôle de gestion et des achats :

- Préparation et suivi du budget ;
- Vérification et liquidation des créances relatives à l'exécution de travaux et à la fourniture de biens et de services ainsi que de tous les autres paiements ;
- Elaboration des arrêtés d'octroi de subventions et de dotations.

Division du personnel et de l'organisation :

Mission principale :

Mettre à la disposition de l'organisation les compétences nécessaires à l'atteinte de ses objectifs en engageant, dirigeant, évaluant, motivant et développant les collaborateurs et collaboratrices du SPF en étroite collaboration avec le management.

Le service d'encadrement Personnel et Organisation est composé de 4 unités, dont les activités principales portent sur :

- la stratégie RH ;
- la planification du personnel ;
- la sélection et la carrière ;
- le développement des compétences et l'évaluation du personnel ;
- la gestion des connaissances ;
- l'accompagnement des collaborateurs ;
- la réglementation RH et la concertation sociale ;
- l'administration du personnel.

- Afdeling van de informatie- en communicatietechnologieën;
- Directie van de logistiek.

Deze stafdiensten hebben de opdracht binnen hun activiteitsdomeinen niet alleen de beleidslijnen van het management uit te voeren, maar ook vanuit hun specifieke technische kennis en vaardigheden de beheersfunctie van het management te onderbouwen.

Afdeling van het budget, de beheerscontrole en de aankopen:

- Voorbereiding en opvolging van de begroting;
- Nazicht en vereffening van de schuldvorderingen met betrekking tot het uitvoeren van werken en de levering van goederen en diensten alsook alle andere betalingen;
- Opstellen van de toekenningbesluiten van toelagen en dotaties.

Afdeling van het personeel en de organisatie:

Belangrijkste opdracht:

Ter beschikkingstelling aan de organisatie van de competenties noodzakelijk voor het behalen van haar doelstellingen door middel van de aanwerving, de leiding, de evaluatie, de motivering en de ontwikkeling van haar medewerkers en medewerksters in nauwe samenwerking met het management.

De stafdienst Personeel en Organisatie is samengesteld door 4 eenheden waarvan de hoofdactiviteiten verband houden met:

- de HR-strategie;
- de personeelsplanning;
- de selectie en de loopbaan;
- de ontwikkeling van de competenties en de personeelsevaluatie;
- het kennismanagement;
- de begeleiding van de personeelsleden ;
- de HR-reglementering en het sociaal overleg;
- de personeelsadministratie.

Division des technologies de l'information et de la communication :

- Organisation et coordination de l'informatique au sein du département ;
- Etude des possibilités en matière de traitement automatisé de l'information ;
- Développement et maintenance des systèmes d'information.

Direction de la logistique :

- Le soutien logistique de l'administration (gestion et entretien des bâtiments, expédition des courriers, transports, restaurant, salles de réunion, accueil et centrale téléphonique, inventaire, assurances).

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Afdeling van de informatie- en communicatietechnologieën:

- Organisatie en coördinatie van de informatica in het departement;
- Studie van de mogelijkheden inzake geautomatiseerde informatieverwerking;
- Ontwikkeling en onderhoud van informatiesystemen.

Directie van de logistiek:

- Logistieke ondersteuning van de administratie (beheer en onderhoud van de gebouwen, verzending van de brieven, transport, restaurant, vergaderlokalen, onthaal en telefooncentrale, inventaris, verzekeringen).

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	46	A
B	39	B
C	23	C
D	79	D
Total	188	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)						Uitgaven (in duizend euro)		
Statut	PA A.B.	Sc	2021	2022	2023	Statuut	PA B.A.	
Statutaire	01.11.00.03	c	5 810	6 597	7 551	Statutair	01 11.00.03	
		b	5 810	6 597	7 551			
Non-statutaire	01.11.00.04	c	529	675	2 830	Niet-statutair	01 11.00.04	
		b	529	675	2 830			
Totaux		c	6 339	7 272	10 381	Totalen		
		b	6 339	7 272	10 381			

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

AB 23 210 1 11.40.05

Dépenses diverses du service social

Verklarende nota: zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

BA 23 21 0 1 11.40.05

Allerhande uitgaven voor sociaal dienstbetoon

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	114	113	113	113	113	Vastleggingen
Liquidations	-	-	114	113	113	113	113	Vereffeningen

Note explicative :

Bases réglementaires :

A.R. du 24 février 1954 créant un service social auprès des services du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale ;

A.R. du 27 janvier 1959 réglant la scission du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et répartissant les attributions et les emplois entre le Ministère du Travail et le Ministère de la Prévoyance sociale ;

A.M. du 25 février 1954 réglant l'organisation et le fonctionnement du service social auprès des services du Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

AB 23 21 0 1 83.00.01

Prêts au personnel

Verklarende nota:

Reglementaire basissen:

K.B. van 24 februari 1954 houdende oprichting van een sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg;

KB van 27 januari 1959 houdende de splitsing van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg en verdeling van de bevoegdheden en taken tussen het Ministerie van Arbeid en het Ministerie van Sociale Voorzorg;

M.B. van 25 februari 1954 houdende organisatie en werking van de sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en van Sociale Voorzorg.

BA 23 21 0 1 83.00.01

Leningen aan het personeel

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	5	5	5	5	5	Vastleggingen
Liquidations	-	-	5	5	5	5	5	Vereffeningen

Note explicative :

Bases réglementaires :

Ce montant a été déduit du budget global du service social. Il est destiné aux agents qui, pour des raisons personnelles, ont besoin d'une aide financière ponctuelle (prêt sans intérêt), remboursable selon un plan échelonné.

A.R. du 24 février 1954 créant un service social auprès des services du Ministère du travail et de la Prévoyance sociale.

Activité 02: Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

Note explicative:

AB 23 21 0 2 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

Verklarende nota:

Reglementaire basissen:

Dit bedrag werd in mindering gebracht van de kredieten van de sociale dienst. Het bedrag is bestemd voor ambtenaren die, omwille van persoonlijke redenen, nood hebben aan gerichte financiële hulp (lening zonder interest). De terugbetaling gebeurt volgens een afbetaalplan.

K.B. van 24 februari 1954 houdende oprichting van een sociale dienst bij de diensten van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg.

Activiteit 02: Werkingskosten

(in duizend euro)

Verklarende nota:

BA 23 21 0 2 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	2 700	2 142	2 142	2 142	2 142	Vastleggingen
Liquidations	-	-	2 719	2 142	2 142	2 142	2 142	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 21 0 2 12.11.04

Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique ;

Verklarende nota:

BA 23 21 0 1 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	1 529	1 381	1 381	1 381	1 381	Vastleggingen
Liquidations	-	-	1 539	1 381	1 381	1 381	1 381	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 21 0 2 12.11.07

Dépenses pour achats exceptionnels de biens non durables et de services ;

Verklarende nota:

BA 23 21 0 2 12.11.07

Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	42	41	41	41	41	Vastleggingen
Liquidations	-	-	42	41	41	41	41	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 21 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres ;

Verklarende nota:

BA 23 21 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	78	110	145	144	144	144	144	Vastleggingen
Liquidations	78	110	145	144	144	144	144	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 21 0 2 12.21.06

Frais de logement à la Régie des bâtiments et autres

Verklarende nota:

AB 23 21 0 2 12.21.06

Huisvestingskosten aan de Regie der Gebouwen en andere;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	563	556	556	556	556	Vastleggingen
Liquidations	-	-	563	557	557	557	557	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 21 0 2 12.21.20

Paiements personnel détaché eGOV & SMALS

Verklarende nota:

BA 23 21 0 2 12.21.20

Betalingen gedet. Personeel eGOV & SMALS

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	2 776	2 700	2 700	2 700	2 700	Vastleggingen
Liquidations	-	-	2 776	2 700	2 700	2 700	2 700	Vereffeningen

Note explicative :

Verklarende nota:

AB 23 21 0 2 12.21.48
Païements personnel détaché

BA 23 21 0 2 12.21.48
Betalingen gedetacheerde personeel

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	135	135	135	135	135	Vastleggingen
Liquidations	-	-	135	135	135	135	135	Vereffeningen

Note explicative :

Verklarende nota:

AB 23 21 0 2 21.30.01
Intérêts de la dette publique dans le secteur public

BA 23 21 0 2 21.30.01
Rente op schuld binnen de overheidssector

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

AB 23 21 0 2 21.40.01
Intérêts sur dettes commerciales

BA 23 21 0 2 21.40.01
Interesten op handelsschulden

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

AB 23 21 0 2 74.10.01
Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant ;

BA 23 21 0 2 74.10.01
Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	52	52	52	52	52	Vastleggingen
Liquidations	-	-	53	52	52	52	52	Vereffeningen

Note explicative :

Verklarende nota:

AB 23 21 0 2 74.22.01
Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

BA 23 21 0 2 74.22.01
Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	110	108	108	108	108	Vastleggingen
Liquidations	-	-	112	111	111	111	111	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 21 0 2 74.22.04
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique ;

BA 23 21 0 2 74.22.04
Investeringsuitgaven inzake de informatica;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	591	585	585	585	585	Vastleggingen
Liquidations	-	-	591	592	592	592	592	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

**Programme d'activités 21/1
Collaboration internationale**

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

AB 23 21 1 0 12.11.22
Collaboration sociale bilatérale et multilatérale

**Activiteitenprogramma 21/1
Internationale samenwerking**

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

AB 23 21 1 0 12.11.22
Bilaterale en multilaterale sociale samenwerking

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	40	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	40	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative :

Cfr. 52/2 à partir de 2022

Verklarende nota:

Cfr. 52/2 vanaf 2022

AB 23 21 1 0 33.00.18
Subvention aux partenaires sociaux dans le cadre de la coopération internationale

AB 23 21 1 0 33.00.18
Toelagen aan de sociale partners in het kader van de internationale samenwerking

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	79	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	79	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Cfr. 52/2 à partir de 2022

Cfr. 52/2 vanaf 2022

Dimension Genre :

Certaines activités encouragées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et organisées par les organisations syndicales ont pour but de renforcer les capacités et les droits des femmes dans le monde du travail et syndical.

Genderdimensie :

Bepaalde activiteiten, aangemoedigd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en georganiseerd door de syndicale organisaties, hebben tot doel de bekwaamheden en de rechten van de vrouwen op arbeidsvlak en op syndicaal vlak te versterken.

**Programme d'activités 21/2
Direction générale Droit du travail et études
juridiques**

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

21/20 Subsistance

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

**Activiteitenprogramma 21/2
Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische
studiën**

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

21/20 Bestaansmiddelen

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers

A	0	A
B	0	B
C	0	C
D	0	D
Total	0	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)						Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B. – PA B.A.	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut
Statutaire	20 11.00.03	Engagements	3 147	-	-	Vastleggingen	Statutair
		Liquidations	3 147	-	-	Vereffeningen	
Non-statutaire	20 11.00.04	Engagements	742	-	-	Vastleggingen	Niet-statutair
		Liquidations	742	-	-	Vereffeningen	
Totaux		Engagements	3 889	-	-	Vastleggingen	Totalen
		Liquidations	3 889	-	-	Vereffeningen	

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.03
Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04
Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

Frais de fonctionnement

AB 23 21 2 0 12.11.01
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques - Avocats

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

BA 11.00.03
Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04
Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Werkingskosten

BA 23 21 2 0 12.11.01
Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica uitgaven - Advocaten

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	394	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	376	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Cfr. 59/2 à partir de 2022

AB 23 21 2 0 12.11.99
Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

BA 23 21 2 0 12.11.99
Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	17	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	17	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Cfr. 59/2 à partir de 2022

21/21 Bibliothèque

AB 23 21 2 1 12.11.01

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

21/21 Bibliotheek

BA 23 21 2 1 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques - Bibliothèque

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven - Bibliotheek

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	578	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	578	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Cfr. 59/2 à partir de 2022

21/22 Procédures judiciaires

AB 23 21 2 2 21.60.02
Intérêts judiciaires

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

21/22 Juridische procedures

BA 23 21 2 2 21.60.02
Gerechtelijke interesten

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Cfr. 59/2 à partir de 2022

AB 23 21 2 2 32.00.41
Dommages et intérêts et frais de justice à des entreprises découlant de la responsabilité de l'Etat.

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

BA 23 21 2 2 32.00.41
Schadevergoedingen en gerechtskosten aan ondernemingen voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	8	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	8	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Cfr. 59/2 à partir de 2022

AB 23 21 2 2 33.00.41
Dommages et intérêts et frais de justice à des ASBL découlant de la responsabilité de l'Etat.

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

BA 23 21 2 2 33.00.41
Schadevergoedingen en gerechtskosten aan VZW's voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Cfr. 59/2 à partir de 2022

AB 23 21 2 2 34.41.41
Dommages et intérêts et frais de justice à des ménages découlant de la responsabilité de l'Etat.

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

BA 23 21 2 2 34.41.41
Schadevergoedingen en gerechtskosten aan huishoudens voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	9	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	9	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Cfr. 59/2 à partir de 2022

AB 23 21 2 2 41.40.41

Dommages et intérêts et frais de justice à des Organismes d'intérêt public découlant de la responsabilité de l'Etat.

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

BA 23 21 2 2 41.40.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan Instellingen van openbaar nut voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Cfr. 59/2 à partir de 2022

AB 23 21 2 2 42.90.41

Dommages et intérêts et frais de justice à la Sécurité Sociale découlant de la responsabilité de l'Etat.

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

BA 23 21 2 2 42.90.41

Schadevergoedingen en gerechtskosten aan de Sociale Zekerheid voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

21/23 PV électronique et eDossier

AB 23 21 2 3 12.11.04

Frais divers de fonctionnement relatifs à l'informatique – ePV

21/23 Electronisch PV en eDossier

BA 23 21 2 3 12.11.04

Allerhande werkingskosten met betrekking tot de informatica – ePV

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	1 130	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	925	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative :

Cfr. 59/2 à partir de 2022

Verklarende nota:

Cfr. 59/2 vanaf 2022

DIVISION ORGANIQUE 40: SERVICES DU PRÉSIDENT

Missions assignées:

Le Président du Comité de direction a pour mission générale de contribuer au développement d'une vision stratégique ainsi qu'à la coordination de l'exécution des

ORGANISATIEAFDELING 40: DIENSTEN VAN DE VOORZITTER

Toegewezen opdrachten:

De Voorzitter van het Directiecomité heeft als algemene taak het bijdragen tot de ontwikkeling van een strategische visie en het coördineren van de uitvoering

plans stratégiques et opérationnels concernant l'emploi, les conditions et les relations de travail. Dans le cadre de cette mission générale, il se charge également de la coordination des services opérationnels et des services d'encadrement.

Parallèlement à cette tâche générale, il assure également la direction des services horizontaux de soutien suivants :

- Le Secrétariat du Président ;
- La Direction de la qualité et de la gestion de crise ;
- La Direction de la communication et de la traduction ;
- La Direction de la vie privée et de bien-être.

Activités des services du président :

40/02 Secrétariat du Président, Direction de la qualité et de la gestion de crise, Direction de la communication et de la traduction, Direction de la vie privée et du bien-être

Secrétariat du Président

- Suivi du Comité de direction et du comité stratégique ;
- Enregistrement, transmission, coordination et suivi des courriers ;
- Coordination administrative des services placés sous l'autorité du président ;
- Support du Président du Comité de direction ;
- Gestion des questions parlementaires ;
- Suivi du Plan Stratégique et Plan opérationnel ;
- Gestion archivistique.

Direction de la qualité et de la gestion de crise

- Mise en œuvre et gestion du système intégré de management de qualité basé sur les normes ISO 9001, ISO 14001 (EMAS), ISO 45001, ISO 17020 et ISO 17025 : incluant le développement durable et le contrôle interne ;

van de strategische en operationele plannen inzake werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden en arbeidsbetrekkingen. In het kader van deze algemene taak zorgt hij ook voor de coördinatie van de operationele diensten en de stafdiensten.

Naast deze algemene taak heeft hij ook de leiding van de volgende horizontale ondersteunende diensten:

- Het Secretariaat van de Voorzitter;
- De Directie van de kwaliteit en het crisisbeheer;
- De Directie van de communicatie en de vertaling;
- De Directie van de privacy & welzijn op het werk.

Activiteiten van de diensten van de voorzitter:

40/02 Secretariaat van de Voorzitter, Directie van de kwaliteit en het crisisbeheer, Directie van de communicatie en de vertaling, Directie van de privacy & welzijn op het werk

Secretariaat van de Voorzitter

- Opvolging van het Directiecomité en het strategisch comité;
- Registreren, doorzenden, coördineren en opvolgen van de briefwisseling;
- Administratieve coördinatie van de diensten die onder het gezag van de voorzitter geplaatst zijn;
- Ondersteunen Voorzitter van het Directiecomité;
- Beheer van de parlementaire vragen;
- Opvolging van het Strategisch plan en het Operationeel Plan;
- Archiefbeheer.

Directie van de kwaliteit en het crisisbeheer

- Implementatie en beheer van het geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem, gebaseerd op de normen ISO 9001, ISO 14001 (EMAS), ISO 45001, ISO 17020 en ISO 17025: met inbegrip van duurzame ontwikkeling en Interne Controle;

• Gestion de projet (PMO) ; • Coordination des audits internes et externes ; • Gestion des plaintes relatives au fonctionnement du SPF ; • Gestion des crises et des incidents ;	• Projectbeheer (PMO); • Coördinatie van interne en externe audits; • Beheer van de klachten met betrekking tot de werking van de FOD; • Beheer van crisissen en incidenten;
Direction de la vie privée et du bien-être	Directie van de privacy & welzijn op het werk
Service interne pour la prévention et la protection au travail	Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk
Exécution des missions prescrites par le Code sur le bien-être au travail, par le Règlement général pour la protection du travail dans le SPF et par le RGPRI.	In de FOD de opdrachten vervullen die zijn voorgeschreven door de Codex over het welzijn op het werk, door het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming en door het ARBIS
• Sécurité au travail ; • Service de contrôle physique ; • Cellule Risques psychosociaux au travail ;	• Arbeidsveiligheid; • Dienst voor fysische controle; • Cel psychosociale aspecten op het werk;
Service de Sécurité de l'information et de la protection de la vie privée	Dienst Informatieveiligheid & Privacy
• Sécurité de l'information ; • Protection des données personnelles (RGPD) ; • Habilitations de sécurité.	• Informatieveiligheid; • Bescherming van persoonsgegevens (AVG/GDPR); • Veiligheidsmachtigingen.
<i>40/04 Direction de la communication et de la traduction</i>	<i>40/04 Directie van de communicatie en de vertaling</i>
Les activités de la Direction de la communication et de la traduction sont menées par deux services.	De activiteiten van de Directie van de communicatie en de vertalingen worden uitgevoerd door twee diensten.
Le Service communication effectue les activités suivantes :	De Dienst communicatie verricht de volgende activiteiten:
• Coordination de l'élaboration et de la mise en œuvre de la communication du SPF ; • Conseil et assistance aux administrations du SPF en matière de communication ; • Communication interne, institutionnelle et événementielle ; • Relations avec la presse et les médias, monitoring médiatique ; • Représentation du département en matière d'information, de communication et de simplification administrative ;	• Coördinatie van de uitwerking en uitvoering van de communicatie van de FOD; • Advies en bijstand aan de administraties van de FOD inzake communicatie; • Interne, institutionele en event communicatie; • Relaties met de pers en de media, monitoring van de media; • Vertegenwoordiging van het departement op het vlak van informatie, communicatie en administratieve vereenvoudiging;

- Coordination des publications et sites web du SPF et contribution aux sites portail et aux sites web thématiques ;
- Gestion des comptes de médias sociaux du SPF, monitoring des médias sociaux, développement de la politique des médias sociaux ;
- Identité visuelle du SPF ;
- Conseil en matière d'aménagement des espaces ;
- Conseil en matière d'utilisabilité et de design des applications et des sites web.

Le Service traduction effectue les activités suivantes :

- La traduction écrite des textes demandés par tous les services du département ;
- La traduction simultanée (notamment) des réunions de concertation sociale (commissions paritaires et bureaux de conciliation) et des conférences et journées d'études organisées par le SPF.

40/2 Diversité, interculturalité et égalité des chances

A partir du 1^{er} janvier 2018, le budget concernant la compétence de la diversité, l'interculturalité et l'égalité des chances a été transféré aux sections 07 – Organismes autonomes/BOSA et 12 – SPF Justice.

Programme de subsistance 40/0

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

AB 23 40 0 1 03.10.01

Païement des montants dus aux organes de contrôle auprès, et pour le compte, des organismes d'intérêt public

- Coördinatie van de publicaties en websites van de FOD en bijdrage aan portaalsites en thematische websites;
- Beheer van de sociale media-accounts van de FOD, monitoring van sociale media, uitwerken socialemediabeleid;
- Huisstijl en visuele identiteit van de FOD;
- Advies over de inrichting van ruimtes;
- Advies over usability en design van applicaties en websites.

De Dienst vertalingen verricht de volgende activiteiten:

- Vertaling van de door alle diensten van het departement gevraagde teksten;
- Simultaanvertalingen van (met name) vergaderingen in het kader van het sociaal overleg (paritaire comités en verzoeningsbureaus) en van conferenties en studiedagen georganiseerd door de FOD.

40/2 Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

Met ingang van 1 januari 2018, worden de kredieten inzake de diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen overgeheveld naar de sectie 07 – Autonome instellingen/BOSA en de sectie 12 – FOD Justitie.

Bestaansmiddelenprogramma 40/0

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

BA 23 40 0 1 03.10.01

Betaling van de bedragen verschuldigd aan de controleorganen van de Staat bij, en voor rekening van, de instellingen van openbaar nut

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	88	41	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	7	41	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Bases réglementaires :

- Loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, notamment les articles 9 et 13 ;

Verklarende nota:

Reglementaire basissen:

- Wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, inzonderheid de artikelen 9 en 13;

- A.R. du 9 avril 1954 réglant les attributions des réviseurs d'organismes d'intérêt public.

- KB van 9 april 1954 houdende regeling van de bevoegdheden van de revisoren van openbare instellingen.

Justification des montants du crédit :

Païement des indemnités forfaitaires aux commissaires du Gouvernement et des prestations des réviseurs d'entreprises auprès des organismes d'intérêt public, effectué sur base des montants versés par ces organismes sur le compte n° 000-2005842-76 du département.

Verantwoording van de kredietbedragen :

Betaling van de forfaitaire vergoedingen aan regeringscommissarissen en van de prestaties van de bedrijfsrevisoren bij de openbare instellingen, uitgevoerd op basis van de gestorte bedragen door deze instellingen op rekening n° 000-2005842-76 van het departement.

Activité 01: Personnel

Activiteit 01: Personeel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	36	A
B	4	B
C	5	C
D	2	D
Total	48	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)				Uitgaven (in duizend euro)			
Statut	PA A.B.	Sc	2021	2022	2023	Statuut	PA B.A.
Statutaire	01.11.00.03	c	3 916	4 323	3 670	Statutair	01 11.00.03
		b	3 804	4 323	3 670		
Non-statutaire	01.11.00.04	c	3 066	3 431	1 348	Niet-statutair	01 11.00.04
		b	2 928	3 431	1 348		
Totaux		c	6 982	7 754	5 018	Totalen	
		b	6 732	7 754	5 018		

Note explicative : voir justification globale :

Verklarende nota: zie globale verantwoording :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

AB 23 40 0 1 11.12.10

Rémunérations et allocations quelconques des organes de contrôle

BA 23 40 0 1 11.12.10

Bezoldigingen en allerlei toelagen van de controleorganen

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	43	43	43	43	43	Vastleggingen
Liquidations	-	-	43	43	43	43	43	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

Activité 02: Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

Activiteit 02: Werkingskosten

(in duizend euro)

Note explicative:

AB 23 40 0 2 12.11.01*Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;*

Verklarende nota:

BA 23 40 0 2 12.11.01*Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	2 555	2 473	93	30	30	30	30	Vastleggingen
Liquidations	2 482	2 485	87	30	30	30	30	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 40 0 2 12.11.04*Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique ;*

Verklarende nota:

BA 23 40 0 1 12.11.04*Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica;*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	4 728	4 859	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	4 271	4 868	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative :

AB 23 40 0 2 12.11.07*Dépenses pour achats exceptionnels de biens non durables et de services ;*

Verklarende nota:

BA 23 40 0 2 12.11.07*Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten;*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	39	45	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	31	45	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 40 0 2 12.11.99*Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres ;*

Verklarende nota:

BA 23 40 0 2 12.11.99*Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere;*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	37	53	23	23	23	23	23	Vastleggingen
Liquidations	37	53	23	23	23	23	23	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 40 0 2 12.21.20*Frais de logement à la Régie des bâtiments et autres*

Verklarende nota:

BA 23 40 0 2 12.21.20*Huisvestingskosten aan de Regie der Gebouwen en andere;*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	520	596	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	520	597	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 40 0 2 12.21.48
Païements personnel détaché

BA 23 40 0 2 12.21.48
Betalingen gedet. personeel

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	15	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	12	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 40 0 2 45.40.01
Subvention dans le cadre de conférences, séminaires et études ayant trait aux matières gérées par le SPF Emploi

BA 23 40 0 2 45.40.01
Toelage in het kader van conferenties, seminars of studiën in verband met de materie die door de FOD Werk behandeld zijn.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	10	10	10	10	10	10	Vastleggingen
Liquidations	-	10	10	10	10	10	10	Vereffeningen

AB 23 40 0 2 74.10.01
Dépenses d'investissement pour l'acquisition de matériel roulant ;

BA 23 40 0 2 74.10.01
Investeringsuitgaven inzake de aankoop van rollend materieel;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	34	52	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	67	52	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 40 0 2 74.22.01
Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

BA 23 40 0 2 74.22.01
Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	219	108	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	118	111	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 40 0 2 74.22.04
Dépenses d'investissement relatives à l'informatique ;

BA 23 40 0 2 74.22.04
Investeringsuitgaven inzake de informatica;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	431	585	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	382	591	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

Activité 04 : Communication

Activiteit 04 : Communicatie

AB 23 40 0 4 12.11.01

BA 23 40 0 4 12.11.01

Frais de fonctionnement relatifs à la politique de la communication

Werkingskosten met betrekking tot het communicatiebeleid

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	206	73	72	71	71	71	71	Vastleggingen
Liquidations	175	73	72	71	71	71	71	Vereffeningen

Note explicative :

Verklarende nota:

Activité 06 : Etudes

Activiteit 06 : Studies

AB 23 40 0 6 12.11.33

Etudes, enquêtes et recherches par des centres universitaires, des centres privés ou par des personnes étrangères à l'Administration et relatives au marché du travail, à l'emploi et aux politiques dans ces domaines.

BA 23 40 0 6 12.11.33

Studies, enquêtes en onderzoek door de universitaire studiecentra, private studiecentra of door personen vreemd aan de Administratie betreffende de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid, en het beleid daaromtrent

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	37	20	19	19	19	19	19	Vastleggingen
Liquidations	34	21	20	20	20	20	20	Vereffeningen

Note explicative :

Verklarende nota:

Dans le cadre de la poursuite de ses objectifs fondamentaux, à savoir l'amélioration de la situation de l'emploi, le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est tenu de procéder régulièrement à des études et recherches dans les domaines de sa compétence.

In het kader van het nastreven van zijn fundamentele doelstellingen, namelijk de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het algemeen, de verbetering van de toestand van de werkgelegenheid, moet de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geregeld studies en onderzoeken verrichten in de domeinen die tot zijn bevoegdheid behoren.

Certaines de ces études doivent avoir une certaine ampleur afin de constituer des outils efficaces d'aide à la prise de décisions. Aussi, il doit être fait appel à la collaboration de centres universitaires, de centres privés ou de spécialistes indépendants.

Sommige van deze studies moeten een bepaalde omvang hebben teneinde efficiënt hulpmiddelen te vormen voor het nemen van beslissingen. Daarom moet een beroep kunnen worden gedaan op de medewerking van universitaire centra, private of zelfstandige specialisten.

Dimension Genre:

Genderdimensie

De nombreuses études et enquêtes commanditées par le SPF prennent en compte la dimension genre.

Talrijke studies en onderzoeken uitbesteed of uitgevoerd door de FOD, houden rekening met de genderdimensie.

Le genre est un critère sur lequel est attirée l'attention des sous-traitants (universités, etc...) dès le cahier des charges. Ceux-ci sont invités à insérer un paragraphe démontrant qu'ils ont envisagé la problématique sous l'aspect genre.

Reeds in het lastenboek, wordt het gendercriterium onder de aandacht geplaatst van de onderaannemers (universiteiten, enz....). Deze worden uitgenodigd een paragraaf in te lassen die aantoonst dat de problematiek inzake de genderdimensie in overweging wordt genomen.

Programme d'activités 40/2
Diversité, interculturalité et égalité des chances

Activiteitenprogramma 40/2
Diversiteit, interculturaliteit en gelijkheid van kansen

Pour mémoire

A partir du 1^{er} janvier 2018, les crédits du programme 40/2 sont transférés au SPF Justice, sauf les dotations à Myria, Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui sont transférées à la section 07 – Organismes autonomes/BOSA.

**DIVISION ORGANIQUE 51:
DIRECTION GENERALE DES RELATIONS
COLLECTIVES DE TRAVAIL**

Missions assignées :

Les principales missions assignées à la Direction générale des relations collectives de travail au service des citoyens, des entreprises et les organisations sociales concernées sont :

- l'accompagnement de la concertation sociale ;
- la prévention et la conciliation des conflits sociaux, dans le secteur privé et public ;
- préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations collectives de travail.

La direction générale des relations collectives de travail a pour tâche principale de promouvoir, de suivre et de faciliter les négociations collectives et le dialogue social sectoriel dans ses divers aspects.

1.La Division de la conciliation sociale

comprend une équipe de conciliateurs sociaux pour le secteur privé et quelques conciliateurs sociaux pour le secteur public.

Les conciliateurs sociaux pour le secteur privé assurent la bonne organisation et la stimulation du dialogue social sectoriel via, entre autres, la préparation, la présidence et le suivi des réunions des (sous-)commissions paritaires (avec le soutien de la direction du secrétariat des commissions paritaires) et les contacts permanents entretenus avec les différents acteurs qui jouent un rôle dans ce domaine.

Ils assurent également la prévention et la résolution des conflits collectifs dans les secteurs et dans les entreprises, entre autres par la présidence des bureaux de conciliations sectoriels.

Ils assurent la coordination et le suivi des actes juridiques administratifs impliquant des commissions paritaires.

Pro memorie

Met ingang van 1 januari 2018, worden de kredieten van het programma 40/2 overgeheveld naar de Fod Justitie, met uitzondering van de dotaties aan Myria, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen die worden overgeheveld naar de sectie 07 – Autonome instellingen/Bosa

**ORGANISATIEAFDELING 51:
ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE
ARBEIDSBETREKKINGEN**

Toegewezen opdrachten :

De belangrijkste opdrachten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen ten behoeve van de burgers, bedrijven en de betrokken sociale organisaties zijn :

- de begeleiding van het sociaal overleg;
- de preventie en de verzoening bij sociale conflicten, in de private en publieke sector;
- de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake collectieve arbeidsverhoudingen.

De algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen heeft als belangrijkste kerntaak de collectieve onderhandelingen en de sociale dialoog vanuit een sectorale invalshoek in zijn diverse aspecten te promoten, op te volgen en te faciliteren.

1.De Afdeling van de sociale bemiddeling

bestaat uit een ploeg van sociaal bemiddelaars voor de privésector en enkele sociaal bemiddelaars voor de overheidssector.

De sociaal bemiddelaars voor de privésector staan in voor de goede organisatie en het stimuleren van de sectorale sociale dialoog onder meer via het voorbereiden, voorzitten en opvolgen van de vergaderingen van de paritaire (sub)comités (met de steun van de directie van het secretariaat van de paritaire comités) en het bestendig contact houden met de verschillende actoren die hier een rol in spelen.

Zij staan ook in voor het trachten te voorkomen of oplossen van collectieve conflicten in hun sectoren en ondernemingen, o.a via het voorzitten van paritaire verzoeningsbureau's op sectorniveau.

Ze zorgen voor de coördinatie en opvolging van de administratieve rechtshandelingen waarbij paritaire comités betrokken zijn.

Avec les commissions paritaires et autres services, ils traitent de questions relatives à l'interprétation des conventions collectives posées par les citoyens et les entreprises.

Les conciliateurs sociaux pour le secteur public ont pour tâche, à la demande des responsables des employeurs ou des intervenants syndicaux, de jouer un rôle dans les conflits collectifs dans les services publics ou certaines entreprises publiques. Ils participent aux principaux comités de négociation en tant qu'observateurs et président un certain nombre de commissions paritaires.

2. La Division de la concertation sectorielle

est responsable du développement et de la gestion d'un cadre réglementaire, administratif et logistique afin que la concertation sociale (sectorielle) puisse se dérouler et être assurée de manière optimale. La division joue donc aussi un rôle central dans la gestion des connaissances de ce réseau de concertation sociale.

Elle est composée de 5 directions verticales et d'une direction horizontale.

A) La direction de la gestion des commissions paritaires est responsable

- De l'institution des commissions et sous-commissions paritaires et la nomination de leurs membres,
- Du contrôle de la représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs,
- De la production d'avis concernant la commission paritaire compétente pour les entreprises individuelles,
- Du suivi des litiges relatifs à la compétence des commissions et des sous-commissions paritaires.

B) La direction du secrétariat des commissions paritaires est responsable

- De l'organisation pratique, en collaboration avec les présidents, des réunions des commissions paritaires et sous-commission paritaires (invitation, agenda, dossiers, locaux, catering, interprètes),
- D'assister aux réunions des commissions paritaires et de rédiger des procès-verbaux des réunions des commissions paritaires,
- Du suivi administratif des décisions des commissions paritaires en collaboration avec les présidents,
- Du soutien aux présidents/conciliateurs dans diverses tâches réglementaires ou conventionnelles : référendum, contrôle du

Samen met de paritaire comités en andere diensten worden vragen tot cao-interpretatie door burgers en bedrijven behandeld.

De sociaal bemiddelaars voor de overheidssector hebben als taak om op verzoek van de verantwoordelijken van werkgevers- of van vakbondszijde bemiddelend op te treden bij collectieve conflicten in de overheidsdiensten en bepaalde overheidsbedrijven; ze nemen deel aan de belangrijkste onderhandelingscomités als observator en zitten een aantal paritaire comités voor.

2. De Afdeling van het sectoraal overleg

staat in voor het ontwikkelen en beheren van een reglementair, administratief en logistiek kader om het (sectoraal) sociaal overleg optimaal te laten verlopen en op te volgen. De afdeling speelt aldus ook een centrale rol in het kennisbeheer van dit netwerk van sociaal overleg.

Ze bestaat uit 5 verticale directies en 1 horizontale directie.

A) De directie van het beheer van de paritaire comités staat in voor

- De oprichting van de paritaire comités en subcomités en de benoeming van hun leden,
- De controle op de representativiteit van de werkgevers- en werknemersorganisaties,
- De advisering van het bevoegde paritaire comité voor individuele ondernemingen,
- De opvolging van de geschillen over de bevoegdheid van de paritaire comités en subcomités.

B) De directie van het secretariaat van de paritaire comités staat in voor

- Het praktisch organiseren, in samenwerking met de voorzitters, van de vergaderingen van de paritaire comités en subcomités (uitnodiging, agenda, dossiers, lokalen, catering, tolken),
- Het bijwonen van de vergaderingen van de paritaire comités en het opstellen van de notulen van deze vergaderingen,
- De administratieve opvolging van de beslissingen genomen door het paritair comité in samenwerking met de voorzitters,
- Het ondersteunen van de voorzitters/bemiddelaars in de uitvoering van diverse reglementaire of conventionele taken:

taux de syndicalisation, médiation en entreprise, réquisitions, ...

- De la transmission de divers documents, en collaboration avec les présidents, entre les commissions paritaires et des tiers,
- De l'archivage des procès-verbaux et des dossiers,
- De la gestion administrative des commissions paritaires des ports (notamment du port d'Anvers) et des archives, en particulier, le suivi des dossiers d'agrément des travailleurs portuaires
- De la mise en page des arrêtés royaux étendant la force obligatoire des conventions collectives de travail,
- Du traitement administratif des approbations des demandes des prestataires de formation par les commissions paritaires dans le contexte de congé d'éducation payé Wallon et Bruxellois et congé de formation Flamand.

C) La Direction du greffe et de la force obligatoire des cct est responsable

- Du dépôt et de l'enregistrement des conventions collectives de travail (cct), des adhésions et des dénonciations (actes conclus selon la loi sur les cct),
- Du dépôt (et le cas échéant de l'enregistrement) des cct et des actes d'adhésion dans le cadre des avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90),
- Du dépôt de tous actes juridiques en vertu d'autres réglementations et/ou à la demande d'organisations d'employeurs, de travailleurs ou d'employeurs (voir par exemple régimes de travail dérogatoires, saisines épargne-carrière, plans d'action positive),
- Du dépôt de rapports d'évaluation en application de la législation ou des cct,
- De la publication au Moniteur belge d'avis de dépôt de cct conclues au niveau des secteurs,
- De la procédure visant à rendre obligatoires des cct sectorielles ou intersectorielles (Conseil National du Travail) et de la préparation de la publication des arrêtés royaux conférant la force obligatoire aux cct,
- De la possibilité de la consultation des textes des cct dûment enregistrées (pour les cct sectorielles via le site web) et de la délivrance

referenda, controle op de syndicalisatiegraad, verzoening in de onderneming, opvoedingen, ...

- De overdracht van allerlei documenten, in samenwerking met de voorzitters, tussen de paritaire comités en derden,
- De archivering van notulen en dossiers,
- Het administratieve beheer van de paritaire comités van de havens (met name van de haven van Antwerpen), in het bijzonder de opvolging van de erkenningsdossiers van de havenarbeiders,
- De lay-out van de koninklijke besluiten tot algemeenverbindendverklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten,
- De goedkeuring van aanvragen van opleidingsverstrekkers door paritaire comités in het kader van Waalse en Brusselse betaald educatief verlof en Vlaamse opleidingsverlof administratief afhandelen.

C) De Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van cao's staat in voor

- De neerlegging en het registreren van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), toetredingen en opzeggingen (akten in toepassing van de cao-wet),
- De neerlegging (en desgevallend registratie) van de cao's en toetredingsaktes in het kader van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (CAO 90),
- De neerlegging van alle juridische akten krachtens andere regelgeving en/of op vraag van werkgevers- of werknemersorganisaties of werkgevers (zie bv. afwijkende arbeidsregimes, vattingen loopbaansparen, positieve actieplannen),
- De neerlegging van evaluatierapporten in toepassing van wetgeving of cao's,
- De bekendmaking van berichten van neerlegging van sectorale cao's in het Belgisch Staatsblad,
- De procedure tot algemeen verbindend verklaren van sectorale en interprofessionele cao's (Nationale Arbeidsraad) en de voorbereiding van de bekendmaking van koninklijke besluiten die de cao's algemeen verbindend verklaren,
- De mogelijkheid tot raadpleging van geregistreerde cao's (voor sectorale cao's via

de copies certifiées conformes de ces dernières,

- De la publication des conventions collectives enregistrées via le module "recherche de CCT" sur le site du SPF.

D) La Direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail (cct) est responsable

- Du contrôle de légalité interne des cct intersectorielles et sectorielles,
- Du traitement des actes d'adhésion introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats (les-dits plans bonus),
- De l'analyse et de l'évaluation des thématiques abordées dans les cct sectorielles,
- De l'application et l'interprétation de la loi du 5 décembre 1968 (loi cct), de la loi du 7 janvier 1958 (Fonds de sécurité d'existence - FSE), de la loi du 19 août 1948 (prestations d'intérêt public en temps de paix), de la loi du 26 juillet 1996 (norme salariale) et de la loi du 27 décembre 2006 (groupes à risque),
- Des avis concernant toutes questions à propos du statut et de l'application de la loi cct, de la loi FSE, la loi Prestations, la loi Norme salariale de 1996 et la loi du décembre 2006 (groupes à risques),
- Du contrôle des rapports annuels et des comptes annuels des FSE concernant l'équilibre financier des FSE,
- Du suivi des litiges juridiques dans lesquels le SPF est partie prenante (la direction générale des relations collectives de travail – DG RCT),
- Du développement et de la maintenance de la Banque de données salaires minimums,
- Du contrôle/de l'évaluation du caractère neutre sur le plan du genre des classifications sectorielles,
- Du traitement des demandes de réquisitions dans le cadre des conflits collectifs,
- De l'élaboration des projets de réglementation dans le domaine juridique des relations entre les employeurs et les travailleurs,
- De la mise à jour des fiches Limosa d'un certain nombre de secteurs importants (commissions paritaires) sur le site web du SPF concernant les conditions de rémunération et de travail,

de website) en de aflevering van eensluidend verklaarde afschriften ervan,

- De publicatie van geregistreerde cao's via de module 'cao zoeken' op de FOD-website.

D) De Directie van de analyse en de evaluatie van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) staat in voor

- De interne wettigheidscontrole van intersectorale en sectorale cao's,
- De behandeling van toetredingsakten tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (de zgn. bonusplannen),
- De analyse en evaluatie van themata in de sectorale cao's,
- De toepassing en interpretatie van de wet van 5 december 1968 (cao-wet), de wet van 7 januari 1958 (Fondsen voor bestaanszekerheid - FBZ), de wet van 19 augustus 1948 (prestaties van algemeen belang in vredestand), de wet van 26 juli 1996 (loonnorm) en de wet van 27 december 2006 (risicogroepen),
- Het advies verlenen inzake alle soorten vragen mbt het statuut en de toepassing van de cao-wet, de wet FBZ, de Prestatiewet, de Loonnormwet van 1996 en de wet van 27 december 2006 (risicogroepen),
- De controle van de jaarverslagen en jaarrekeningen van de FBZ inzake het financieel evenwicht van de FBZ,
- De opvolging van juridische geschillen waar de FOD (algemene directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen – AD COA) betrokken partij is,
- Het ontwikkelen en onderhouden van de Databank minimumlonen,
- De controle/evaluatie van het genderneutraal karakter van de sectorale functieclassificaties,
- Het behandelen van de aanvragen om opvoedingen te doen in het kader van collectieve conflicten,
- Het uitwerken van ontwerpen van reglementering in het rechtsdomein van de collectieve arbeidsverhoudingen.,
- Het bijwerken van de Limosa-fiches van een aantal belangrijke sectoren (paritaire comités) op de website van de FOD inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden,

- De la représentation de notre SPF sur le plan européen et international concernant tous les aspects du dialogue social.

E) La Direction de l'accompagnement des entreprises en difficultés ou restructuration est responsable

- Du traitement des demandes relatives aux dérogations à la réglementation du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (abaissement de l'âge, préavis réduit et non-remplacement),
- Du traitement des demandes des entreprises pour être reconnues en restructuration ou/et en difficulté en vue de l'obtention de certaines dérogations ou de certains avantages légalement prévus,
- La direction prépare les dossiers, assure le secrétariat et la présidence de la Commission consultative RCC, organe paritaire d'avis,
- Du traitement des demandes des entreprises souhaitant instaurer le chômage économique des employés,
- La direction prépare les dossiers et assure le secrétariat de la Commission plans d'entreprise, organe paritaire de décision,
- Du contrôle de légalité des CCT sectorielles et interprofessionnelles concernées,
- De l'analyse et de l'évaluation des CCT sectorielles concernées.

F) La Direction des affaires générales est une direction horizontale qui a pour but de soutenir les collaborateurs de la direction-générale dans l'exercice de leurs missions à travers l'organisation quotidienne du secrétariat.

En outre, la direction apporte son soutien au management par le biais d'un suivi constant des plans d'action stratégiques, de la gestion de l'organisation interne, du suivi du système de qualité et du traitement des questions RH spécifiques.

Quelques chiffres :

	2017	2018	2019	2020	2021	
Nombre de cct sectorielles enregistrées	1513	708	1582	911	1052*	Aantal geregistreerde sectorale cao's
* Début tardif des négociations sectorielles 2021-2022						* Laattijdige opstart sectorale onderhandelingen 2021-2022

- De vertegenwoordiging van de FOD op het Europees en internationaal plan met betrekking tot alle aspecten van de sociale dialoog.

E) De Directie van de begeleiding van de ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering staat in voor

- Het beheer van de aanvragen tot afwijking op de reglementering inzake werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) (verlaging van de leeftijd, verkorte opzeggingstermijn en niet vervanging),
- Het beheer van de aanvragen van ondernemingen tot erkenning als zijnde in herstructurering en/of in moeilijkheden met het oog op het bekomen van sommige afwijkingen of voordelen die wettelijk voorzien zijn,
- De directie verzekert de voorbereiding van de dossiers, het secretariaat en het voorzitterschap van de Adviescommissie SWT, paritair adviesorgaan,
- Het beheer van de aanvragen van ondernemingen tot invoering van de economische werkloosheid van de bedienden,
- De directie verzekert de voorbereiding van de dossiers en het secretariaat van de Commissie Ondernemingsplannen, paritair beslissingsorgaan,
- De wettigheidscontrole van de betreffende sectorale- en interprofessionele CAO's,
- De analyse en evaluatie van de betreffende sectorale CAO's.

F) De Directie van de algemene zaken is een horizontale directie die tot doel heeft de medewerkers van de algemene directie te ondersteunen in de uitoefening van hun job door middel van een dagelijkse organisatie van het secretariaat.

Daarnaast verleent de directie steun aan het management via een permanente monitoring van de strategische actieplannen, via het interne organisatiebeheer, via de opvolging van het kwaliteitssysteem en de behandeling van specifieke HR-kwesties.

Enkele cijfers :

Nombre de cct d'entreprise enregistrées	5552	5248	6003	5795	6098	Aantal geregistreerde ondernemings cao's
Nombre de cct sectorielles publiées au Moniteur belge	1298	1490	864	921	983	Aantal gepubliceerde sectorale cao's in Belgisch staatsblad
Nombre de plans bonus déposés – actes d'adhésion (chiffres 21.03.2019)	6967	7078	7280	6654	7435	Aantal neergelegde bonusplannen Toetredingsakten (cijfers 21.03.2019)
Nombre total d'actes (cct et autres) enregistrés au greffe DGRCT	15756	13973	16115	14474	16851	Totaal aantal akten (cao en andere) geregistreerd bij de griffie ADCOA
Nombre de (sous-)commissions paritaires	168	165	164	164	164	Aantal paritaire (sub)comités
Nombre de mandats dans les commissions paritaires	5308	5252	5256	5 256	5 256	Aantal mandaten in de paritaire comités
Nombre de personnes dans les commissions paritaires	2921	2893	2904	2894	2 909	Aantal personen in de paritaire comités
Nombre de réunions dans les commissions paritaire et dans le secteur publics	1394	1120	1436	1 220	1 555	Aantal vergaderingen in de paritaire comités en de overheidssector
Nombre de bureaux de conciliation (cp) en de overheidssector	170	164	184	120	137	Aantal verzoeningsbureau's (CP) en bemiddelingen in de publieke sector
Nombre de dossiers traités dans la commission RCC	230	151	157	192	185	Aantal dossiers behandeld in de commissie SWT
Nombre de dossiers traités dans la commission plans d'entreprise	235	172	187	691	36	Aantal dossiers behandeld in de commissie ondernemingsplannen
Nombre de questions parlementaires répondues	64	72	57	68	64	Aantal Beantwoorde parlementaire vragen

Programme de subsistance 51/0

Objectifs poursuivis:

L'objectif principal reste de garantir la liste des tâches susmentionnées. Avec un nombre clairement en diminution d'employés en ETP, l'objectif est d'essayer de mener à bien ces tâches croissantes (voir, par exemple, les chiffres sur le nombre d'actes traités par le greffe du service).

En raison de la pandémie de corona-covid-19, la guerre en Ukraine et de ses impacts socio-économiques, nous attendons, d'une part, un dialogue social accru, mais aussi, d'autre part, un climat social plus tendu (cf. restructurations).

Un certain nombre d'objectifs spécifiques sont fixés pour l'année budgétaire.

1. Le volume croissant de travail avec un nombre décroissant d'employés place le département face à des défis majeurs et à un débat sur ses tâches essentielles. Sur une période de 20 ans, nous constatons que la productivité est multipliée par 2,6. Bien que le budget ne le permette pas, des recrutements urgents sont nécessaires dans un certain nombre de fonctions critiques (le remplacement nécessaire des départs à la retraite, qui sont en augmentation). Il s'agit notamment du recrutement dans les groupes des secrétaires de commissions paritaires.

Bestaansmiddelenprogramma 51/0

Nagestreefde doelstellingen:

De hoofddoelstelling blijft de genoemde lijst van taken te verzekeren. Met in FTE een duidelijk dalend aantal personeelsleden wordt gepoogd deze in omvang stijgende taken uit te voeren (zie bv. cijfers over aantal behandelde akten door de griffie van de dienst).

Als gevolg van de corona-covid-19 pandemie, de oorlog in Oekraïne en hun sociaal-economische impact, verwachten we enerzijds een verhoogd sociaal overleg, maar anderzijds ook een méér gespannen sociaal klimaat (cf. herstructureren).

Hierbij worden voor het begrotingsjaar enkele, bijzondere doelstellingen geformuleerd.

1. Het groeiend werkvolume met een dalend personeelsaantal stelt de dienst voor grote uitdagingen en een debat over de kerntaken. Over een periode van 20 jaar zien we dat de productiviteit x 2,6 is gegaan. Alhoewel het budget het niet toelaat, zijn dringende aanwervingen vereist in een aantal kritische functies (noodzakelijke vervanging van pensioneringen, die in stijgende lijn gaan). Het gaat dan in het bijzonder om aanwervingen in de groep van secretarissen paritaire comités.

2. Les travaux de digitalisation du service se poursuivent, notamment en ce qui concerne l'interaction et la communication avec les parties prenantes ou clientes du service (partenaires sociaux, entreprises et IPSS).

Un "portail de concertation sociale" est en cours de développement pour répondre à trois objectifs :

- a) soutenir le fonctionnement des organes consultatifs et de négociations,
- b) digitalisation vis-à-vis des stakeholders externes des processus de dépôt et de décision,
- c) communication numérique avec gestionnaires de données.

3. En ce qui concerne le temps de traitement qui s'écoule entre l'enregistrement officiel de la CCT et le moment où elle est rendue obligatoire, il apparaît indispensable d'organiser un suivi permanent du délai de traitement des dossiers. Ce ne sont pas seulement plusieurs services de l'administration qui sont concernés par le processus, mais également la cellule stratégique, le Ministre, le Roi et le Moniteur belge. En moyenne, chaque année sont signées, publiées un millier de conventions rendues obligatoires par arrêté royal.

L'administration met tout en œuvre pour assurer le suivi de ces dossiers. La poursuite du développement d'un portail de la concertation sociale et le développement du système intégré de qualité au sein du SPF ETCS doivent permettre d'améliorer et d'optimiser ces procédures.

4. Le contrôle de légalité interne des CCT à rendre obligatoires est devenu plus difficile vu la complexité des législations ainsi que leurs modifications successives et fréquentes. S'ajoutent également depuis quelques années la problématique de la non-discrimination et le respect de la norme salariale. Ce contrôle de légalité interne garantit que les conventions rédigées par les partenaires sociaux et rendues obligatoires par arrêté royal respectent l'esprit et le texte des normes de droit hiérarchiquement supérieures.

Le travail sur mesure croissant et l'interaction entre les différents niveaux réglementaires augmentent la nécessité d'un traitement précis des dossiers (voir par exemple l'implication des commissions paritaires dans le congé de formation flamand introduit en 2019) et l'élargissement et l'approfondissement de l'information et de la communication disponibles (site web, newsletter, ...). Un moteur de recherche renouvelé pour les conventions collectives de travail sectorielles sur le site web est un exemple.

5. A la demande des partenaires sociaux, de la cellule stratégique ou d'autres intervenants du monde socio-économique, la Direction générale est sollicitée pour analyser et suivre l'évolution de certains thèmes d'actualité (par exemple les restructurations, les efforts

2. Er wordt verder gewerkt aan de digitalisering van de dienst, in het bijzonder wat betreft de interactie en de communicatie met de klanten-stakeholders van de dienst (sociale partners, ondernemingen en OISZ).

Een « portaal sociaal overleg » is in ontwikkeling dat moet beantwoorden aan drie doelstellingen:

- a) ondersteuning van de werking van de onderhandelings- en adviesorganen,
- b) digitalisering ten opzichte van de externe stakeholders van de neerleggings- en beslissingsprocessen,
- c) digitale communicatie met andere databasebeheerders.

3. Inzake de verwerkingstijd die verloopt tussen de officiële registratie van de cao en het ogenblik waarop de cao bij KB algemeen verbindend wordt verklaard, is een continue opvolging van de behandeltermijn van de dossiers noodzakelijk. Niet alleen zijn er meerdere diensten van de administratie betrokken bij dit proces, maar ook de beleidscel, Minister, Koning en het Belgisch Staatsblad. Gemiddeld worden er jaarlijks een 1000-tal koninklijke besluiten tot algemeenverbindendverklaring getekend en gepubliceerd.

De administratie stelt alles in het werk om de opvolging van die dossiers te verzekeren. De verdere ontwikkeling van een portaal sociaal overleg en de uitbouw van het integraal kwaliteitszorgsysteem binnen FOD WASO moeten toelaten deze procedures te verbeteren en te optimaliseren.

4. De controle van de interne wettigheid van algemeen verbindend te verklaren CAO's is ingewikkelder geworden gezien de complexiteit van de wetgevingen en hun frequente opeenvolgende wijzigingen. Sinds enkele jaren moet hier de problematiek van de non-discriminatie en de nalevering van de loonnorm aan toegevoegd worden. De interne wettigheidscontrole garandeert dat de overeenkomsten, gesloten door de sociale partners en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, de geest en de tekst van hogere hiërarchische rechtsnormen respecteren.

Het stijgende maatwerk en het interageren van verschillende, regelgevende niveaus verhogen de nood tot nauwgezette behandeling van dossiers (zie bv. de betrokkenheid van de paritaire comités bij het in 2019 ingevoerde Vlaamse opleidingsverlof) en het verbreden en verdiepen van beschikbare informatie en communicatie (website, nieuwsbrief, ...). Een vernieuwde zoekmotor voor sectorale cao's op de website is hiervan een voorbeeld.

5. Op vraag van de sociale partners, de beleidscel of vanwege beleidsmakers uit de socio-economische wereld, voert de Algemene directie analyses uit en volgt ze de ontwikkeling op van sommige actuele thema's (vb de herstructurerings, de opleidingsinspanningen, de

de formation, les pensions complémentaires, le norme salarial...). Une synthèse de ces analyses est compilée tous les deux ans dans un rapport sur la concertation sectorielle.

La Direction service apporte une contribution juridique au développement technique d'un compte individuel de formation dans le cadre du plan de relance belge.

Dans le cadre de la nouvelle législation, la Direction générale sera impliquée dans l'accompagnement et le soutien des nouvelles missions consultatives des commissions paritaires dans les domaines de la "pénurie de main-d'œuvre" et de la "diversité".

6. Les avis de détermination de la commission paritaire compétente pour un employeur émis par la Direction de la gestion des commissions paritaires sont d'une importance vitale pour les entreprises et ont des conséquences économiques et juridiques considérables. Depuis la pandémie de corona et en partie à cause du nombre croissant de détachements et de la transition économique en Belgique, ces demandes sont en hausse.

7. Une réforme du paysage des commissions paritaires via une simplification, une modernisation et une harmonisation des organes paritaires reste un défi important. Les partenaires sociaux prennent actuellement des mesures dans ce sens au sein de différentes commissions paritaires. Un task-force de travail de l'administration soutient ces initiatives.

8. Les activités des secteurs dans le cadre du processus d'harmonisation, afin de supprimer les différences entre ouvriers et employés concernant les pensions complémentaires, deviennent un point d'attention de plus en plus important. La DG accompagne les secteurs et elle est responsable pour le rapportage annuel au CNT.

9. Les salaires minimums et barèmes des commissions paritaires peuvent être consultés via le site web du SPF. En outre, cette base de données permet également de consulter un certain nombre de fiches qui ont un lien important avec les salaires minimums et barèmes (classification de fonction, ancienneté, primes et indemnités). L'application compte en moyenne plusieurs dizaines de milliers de "hits" par mois. Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive sur le détachement des travailleurs, les informations sont également traduites en fiches LIMOSA en anglais sur les conditions de salaire et de travail dans 20 secteurs.

En fonction des économies et des ressources disponibles, le développement et la maintenance sont poursuivis. Le nombre croissant de fiches LIMOSA demandées et les attentes européennes croissantes en matière de transparence des conditions de travail constituent des défis importants dans ce contexte, et il

aanvullende pensioenen, de loonnorm...). Een synthese van deze analyses wordt elke twee jaar gebundeld in een rapport over het sectorale overleg.

De Directie levert een juridische bijdrage aan de technische ontwikkeling van een individuele leerrekening in het kader van het Belgische relanceplan.

In het kader van nieuwe wetgeving zal de Algemene directie betrokken worden in de begeleiding en ondersteuning van nieuwe adviesopdrachten van de paritaire comités op de domeinen 'krapte op de arbeidsmarkt' en 'diversiteit'.

6. De adviezen inzake de bepaling van het bevoegde paritair comité voor een werkgever, uitgebracht door de Directie van het beheer van de paritaire comités, zijn vitaal voor de ondernemingen en hebben een verregaande economische en juridische impact. Sinds de corona-pandemie en mede door het stijgend aantal detacheringen en de economische transitie in België stijgen deze aanvragen.

7. De hervorming van het landschap van de paritaire comités via een vereenvoudiging, een modernisering en een harmonisering van de paritaire organen blijft een belangrijke uitdaging. In diverse paritaire comités worden daarover momenteel stappen gezet door de sociale partners. Een task-force van de administratie ondersteunt deze initiatieven.

8. De activiteiten van de sectoren in het kader van het harmoniseringstraject met het oog op de opheffing van de verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden inzake de aanvullende pensioenen wordt een steeds belangrijker aandachtspunt. De administratie begeleidt de sectoren en is verantwoordelijk voor de jaarlijkse rapportering aan de NAR.

9. Minimumlonen en -barema's van de paritaire comités kunnen via de website van de FOD worden geconsulteerd. Tevens zijn er in deze databank 'minimumlonen een aantal fiches beschikbaar m.b.t. thema's die een belangrijke link hebben met de minimumlonen en -barema's (functieclassificatie, anciënniteit, premies en vergoedingen). De toepassing kent per maand gemiddeld enkele tienduizenden 'hits'. In het kader van de uitvoering van de detacheringsrichtlijn wordt de informatie ook vertaald in Engelstalige LIMOSA-fiches over de loon- en arbeidsvoorwaarden in 20 sectoren.

In functie van de besparingen en beschikbare middelen wordt gewerkt aan de verdere uitbouw en het onderhoud. Het stijgend aantal gevraagde LIMOSA-fiches en stijgende Europese verwachtingen over transparantie in arbeidsvoorwaarden zijn belangrijke uitdagingen in dit kader, waarbij zal worden moeten

faudra voir si une réponse de qualité à ce défi est possible avec les ressources existantes.

La base de données est également utilisée pour la nouvelle méthodologie de calcul de l'indice des salaires conventionnels", l'un des principaux indicateurs statistiques de la formation des salaires en Belgique, utilisé à diverses fins (par exemple, les prévisions macroéconomiques).

10. L'application e-bonus pour le dépôt et le traitement par la direction générale des demandes d'approbation des plans bonus (avantages non récurrents liés aux résultats) est opérationnelle depuis 2019. 80 % des demandes sont aujourd'hui effectuées par voie numérique.

Le contrôle et la gestion de ce nombre croissant de dossiers de plans de bonus exigent encore beaucoup d'efforts de la part de la direction générale. Dans ce cadre, les résultats d'un audit de la Cour des comptes sur ces procédures administratives sont suivis dans la mesure du possible.

11. Une banque de données pour les travailleurs portuaires, en exécution de l'accord qui était atteint avec l'Union Européenne, est opérationnelle depuis le 1er juillet 2020. Les processus administratifs seront renouvelés en cas de modification de la réglementation et lorsque des ressources seront disponibles à cette fin.

12. Compte tenu du démarrage tardif de programmation AIP, 2022 s'annonce également comme une année chargée en négociations sectorielles. L'impact socio-économique dû à la pandémie de corona-covid-19 devrait également accroître la pression sur la concertation sociale.

On s'attend à une augmentation du nombre de missions de médiation et de conciliation, qu'elles soient ou non liées à des cas de restructuration d'entreprises.

Il est donc très important que le corps de conciliateurs sociaux pour le secteur privé soit suffisamment efficace (au moins 17 à 18 ETP). Cela aura également un impact sur les autres administrations de la direction générale avec un nombre accru de dossiers à traiter, une augmentation de demandes d'information et l'incorporation de nouveaux règlements.

La capacité de traitement des dossiers par, entre autres, la Direction de l'aide aux entreprises en difficulté ou en restructuration devra être suivie de près. Au cours de la période 2021-2022, le nombre de demandes accompagnées de plans d'entreprise pour le chômage temporaire des employés a été faible en raison du système en vigueur de chômage temporaire par force majeure. Cette situation devrait changer complètement en 2023.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

bekeken of een kwaliteitsvol antwoord op deze uitdaging met de bestaande middelen mogelijk is.

De databank wordt ook gebruikt voor de vernieuwde methodologie voor de berekening van de zgn. 'index van de conventionele lonen' – één van de belangrijkste statistische indicatoren van de loonvorming in België die voor diverse doeleinden wordt gebruikt (o.a. macro-economische forecasting).

10. De toepassing e-bonus voor de neerlegging en de behandeling door de algemene directie van de goedkeuringsaanvragen van bonusplannen (niet-recurrent resultaats-gebonden voordelen) is sinds 2019 operationeel. 80% van de aanvragen gebeurt ondertussen digitaal.

De controle en het beheer van dit stijgend aantal dossiers bonusplannen vraagt nog steeds veel inzet van de algemene directie. Er wordt in dit kader in de mate van het mogelijke gevolg gegeven aan de resultaten van een audit van het Rekenhof over deze administratieve procedures.

11. Een databank voor de havenarbeiders is in uitvoering van het akkoord dat met de Europese Unie terzake werd bereikt, operationeel sinds 1 juli 2020. De administratieve processen zullen worden vernieuwd bij eventuele wijzigingen aan de regelgeving en wanneer daar middelen voor ter beschikking worden gesteld.

12. 2023 kondigt zich aan als een druk jaar van sectoraal overleg. Hierbij wordt ook een verhoogde druk op het sociaal overleg verwacht door de sociaal-economische impact van de corona-covid-19 pandemie, van de geplande economische transitie en relance en van de oorlog in Oekraïne.

Een stijging van het aantal bemiddelings- en verzoeningsopdrachten wordt verwacht, al of niet gerelateerd aan een herstructureringsdossier van ondernemingen.

Het is daarom zeer belangrijk dat het corps van sociale bemiddelaars voor de privé-sector voldoende effectieven telt (minimaal 17 à 18 FTE). Ook de andere administraties van de algemene directie zullen hierdoor worden geïmpacteerd met een verhoogd aantal te behandelen dossiers, informatievragen, en inpassen van nieuwe regelgeving.

De verwerkingscapaciteit van dossiers door onder meer de Directie van de begeleiding van de ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering zal daarbij nauwgezet moeten worden bekeken. In de periode 2021-2022 was door het geldende systeem van tijdelijke werkloosheid door overmacht het aantal aanvragen met ondernemingsplannen voor tijdelijke werkloosheid bedienden laag. De verwachting is dat dit in 2023 helemaal anders zal zijn.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	51	A
B	28	B
C	15	C
D	4	D
Total	99	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)							Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B.	Sc	2021	2022	2023		Statuut	PA B.A.
Statutaire	01.11.00.03	c	5 752	6 327	6 502		Statutair	01 11.00.03
		b	5 752	6 327	6 502			
Non-statutaire	01.11.00.04	c	710	855	879		Niet-statutair	01 11.00.04
		b	710	855	879			
Totaux		c	6 462	7 182	7 381		Totalen	
		b	6 462	7 182	7 381			

Note explicative : voir justification globale :

*AB 11.00.03**Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.*

Verklarende nota : zie globale verantwoording :

*BA 11.00.03**Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.**AB 11.00.04**Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire.**BA 11.00.04**Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.**Activité 02: Frais de fonctionnement**Activiteit 02: Werkingskosten**AB 23 51 0 2 12.11.01**Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.**BA 23 51 0 2 12.11.01**Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	13	42	40	42	42	42	42	Vastleggingen
Liquidations	13	44	42	42	42	42	42	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

*AB 23 51 0 2 12.11.99**Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.**BA 23 51 0 2 12.11.99**Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	89	119	123	122	122	122	122	Vastleggingen
Liquidations	89	119	123	122	122	122	122	Vereffeningen

Note explicative:

**Programme d'activités 51/1
Concertation et conciliation sociales**

Objectifs poursuivis:

Les objectifs recherchés par la direction générale, tels qu'ils résultent d'attributions par le gouvernement et de l'organisation pratique du département, et tels qu'ils ont été déterminés et acceptés par suite de l'examen préalable, comportent :

- La prévention et le règlement de conflits sociaux ;
- La gestion du système de concertation collective ;
- L'octroi de dérogations individuelles à des prescriptions impératives générales ;
- La collaboration à l'élaboration de la concertation collective dans le cadre du droit international ;
- La gestion et la logistique internes.

Quant à l'encadrement structurel de la concertation collective, la direction générale cherchera à améliorer le soutien aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs par une meilleure informatisation.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

AB 23 51 1 0 41.40.02

Dotation au Conseil National du Travail.

Verklarende nota:

**Activiteitenprogramma 51/1
Sociaal overleg en sociale bemiddeling**

Nagestreefde doelstelling:

De nagestreefde doelstellingen van de algemene directie, zoals die resulteren uit toewijzingen door de regering en uit de praktische organisatie van het departement, en zoals deze als gevolg van de doorlichting werden vastgesteld en aanvaard, omvatten:

- Het voorkomen en bijleggen van sociale conflicten;
- Het beheer van het stelsel van collectief overleg;
- Het verlenen van individuele afwijkingen aan algemeen verbindende voorschriften;
- Medewerking verlenen aan de uitwerking van het collectief overleg in het kader van de internationale rechtsorde;
- Intern beheer en interne logistiek.

Inzake de structurele omkadering van het sociaal overleg, zal door de algemene directie gestreefd worden naar een betere dienstverlening aan de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties door een betere informatisering.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

BA 23 51 1 0 41.40.02

Dotatie aan de Nationale Arbeidsraad.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	3 415	3 891	3 989	3 954	3 970	3 986	4 002	Vastleggingen
Liquidations	3 415	3 891	3 989	3 954	3 970	3 986	4 002	Vereffeningen

Note explicative:

Le crédit est sollicité en application de la loi organique du 29 mai 1952 du Conseil National du Travail.

Dépenses de personnel

Verklarende nota:

Het krediet wordt aangevraagd in toepassing van de organieke wet van 29 mei 1952 van de Nationale Arbeidsraad.

Personeelsuitgaven

2023

3 978 308		
Evaluation des coûts		Kostenraming
3 625 465 EUR		
CADRE ORGANIQUE		ORGANIEK KADER
Rémunérations Statutaires (SEC-code 11.11)	1 658 868,81	Bezoldigingen Statutairen (ESR-code 11.11)
Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)	207 271,00	Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)
Allocations de compétence	0,00	Competentietoelagen
Allocations de foyer de résidence	0,00	Haardstandplaatstoelagen
Pécules de vacances	117 850,00	Vakantiegelden
Allocations de fin d'année	63 027,00	Eindejaarstoelagen
Cotisation Fonds prime syndicale	1 015,00	Bijdrage Fonds vakbondspremie
Intervention abonn. Transport en commun	25 079,00	Tegemoetkoming abonn. Openbaar vervoer
Indemnité bicyclette	300,00	Fietsvergoeding
Cotisations sociales (SEC-code 11.20)	1 081 734,00	Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)
Cotisations patronales O.N.S.S	237 247,00	Patronale R.S.Z.-bijdragen.
Cotisations patronales pension C.N.T. (art 12, loi 28/04/1958)	831 487,00	Patronale pensioenbijdragen N.A. (art. 12, wet 28/04/1958)
Hausse Pool des Parastataux de 45% à 50%	-	Verhoging Pool der Parastatalen van 45% naar 50%
Assurance accidents du travail	13 000,00	Verzekering arbeidsongevallen
Rémunérations contractuels (SEC-code 11.11)	395 626,00	Bezoldigingen contractuelen (ESR-code 11.11)
Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)	61 488,00	Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)
Allocations de compétences	0,00	Competentietoelagen
Allocations de foyer ou de résidence	4 231,00	Haard- of standplaatstoelagen
Pécules de vacances	28 670,00	Vakantiegelden
Allocations fin d'année	18 628,00	Eindejaarstoelagen
Cotisations Fonds prime syndicale	418,95	Bijdrage Fonds vakbondspremie
Intervention abonn. Transport en commun	9 544,00	Tegemoetkoming abonn. Openbaar vervoer
Cotisations sociales (SEC-code 11.20)	115 529,00	Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)

Cotisations patronales O.N.S.S.	112 268,00	Patronale R.S.Z.-bijdragen
Assurance accidents du travail	3 261,00	Verzekering arbeidsongevallen
<u>Rémunérations personnel entretien (SEC-code 11.11)</u>	<u>30 220,00</u>	<u>Bezoldigingen onderhoudspersoneel (ESR-code 11.11)</u>
<u>Autres éléments de rémunération (SEC-code 11.12)</u>	<u>5 549,06</u>	<u>Overige bezoldigingselementen (ESR-code 11.12)</u>
Allocations de foyer de résidence	664,06	Haardstandplaatstoelagen
Pécules de vacances	1 988,00	Vakantiegelden
Allocations de fin d'année	1 750,00	Eindejaarstoelagen
Cotisations Fonds prime syndicale	47,00	Bijdrage Fonds vakbondspremie
Intervention abonn. Transport en commun	1 100,00	Tegemoetkoming abonn. Openbaar vervoer
<u>Cotisations sociales (SEC-code 11.20)</u>	<u>11 570,00</u>	<u>Sociale verzekeringen (ESR-code 11.20)</u>
Cotisations patronales O.N.S.S.	10 983,00	Patronale R.S.Z.-bijdragen.
Assurance accidents du travail	587,00	Verzekering arbeidsongevallen
<u>Salaire en nature incl. service social (SEC-code 11.40)</u>	<u>55 531,00</u>	<u>Lonen in natura incl. sociale dienst (ESR-code 11.40)</u>
<u>Indemnité délégué du ministre (code SEC 11.12)</u>	<u>2 077,77</u>	<u>Vergoeding afgevaardigde minister (ESR-codes 11.12)</u>

*Dépenses de fonctionnement**Werkingsuitgaven*

352 843,00EUR		
Dépenses de fonctionnement (SEC-code 12.11)	211 000,00	Algemene werkingsuitgaven (ESR-code 12.11)
Dépenses de fonctionnement (SEC-code 12.21)	75 142,00	Algemene werkingsuitgaven (ESR-code 12.21)
Impôts payés à des sous-secteurs du secteur des administrations publiques (code SEC 12.50)	9 529,00	Belastingen betaald aan subsectoren van de overheidssector (ESR code 12.50)
Dépenses diverses (74)	57 172,00	Investerings (74)

*AB 23 51 2 0 31.32.01**Subvention au fonds social et de garanties pour les hôtels, cafés et les entreprises assimilées**BA 23 51 2 0 31.32.01**Toelagen aan het waarborg- en sociaal fonds voor de hotel-, restaurant-, café en aanverwante bedrijven*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	0	0	0	0	0	0	0	Vastleggingen
Liquidations	0	0	0	0	0	0	0	Vereffeningen

*Note explicative:**Subvention unique dans le cadre des mesures de soutien COVID – voir loi du 24/11/2020.**Verklarende nota:**Unieke toelage in het kader van de ondersteunende Covid maatregelen – zie wet van 24/11/2020.*

**DIVISION ORGANIQUE 52:
DIRECTION GENERALE HUMANISATION DU
TRAVAIL**

Missions assignées :

La Direction générale Humanisation du Travail est compétente pour :

- La préparation, l'élaboration, l'interprétation et l'évaluation des normes en rapport avec le bien-être au travail, tel que conçu dans la législation de base, y compris la participation à la préparation de ces normes au niveau européen et international et la transposition des normes européennes et internationales en droit belge ;
- L'organisation de la concertation sociale entre autres dans le domaine de la normalisation en matière de bien-être au travail, y compris la gestion et l'optimisation des différentes procédures pour l'agrément et l'approbation des acteurs extérieurs concernés par le bien-être au travail ;
- L'élaboration, le développement et la réalisation des actions en rapport avec la promotion, la sensibilisation et l'information en matière de bien-être au travail au niveau belge et international, y compris le développement d'une stratégie et des programmes d'action relatifs à la diffusion et au renforcement positif des "bonnes pratiques". La réalisation des actions du point focal belge de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et le développement des réseaux pour la collaboration et l'échange d'informations sur le bien-être au travail afin d'optimiser les résultats des actions accomplies ;
- L'organisation de l'exécution, la promotion et la valorisation des études et recherches scientifiques sur le bien-être au travail, effectuées par les universités.

La Direction générale est composée de quatre Divisions : la Division des Normes, la Division de la Promotion du bien-être au travail, la Division de la Concertation sociale et, depuis 2021, la Division des relations internationales et des études socio-

**ORGANISATIEAFDELING 52:
ALGEMENE DIRECTIE HUMANISERING VAN DE
ARBEID**

Toegewezen opdrachten :

De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid is bevoegd voor:

- De voorbereiding, uitwerking, interpretatie en evaluatie van de normen in verband met het welzijn op het werk zoals die begrepen wordt in de basiswetgeving, met inbegrip van de deelname aan de voorbereiding van deze normen op het Europese en het internationale vlak en van de omzetting van de Europese en internationale normen in het Belgisch recht;
- De organisatie van het sociaal overleg op onder meer het gebied van de normering inzake welzijn op het werk, met inbegrip van het beheer en de optimalisering van de verschillende procedures voor de erkenning en de goedkeuring van externe actoren die bij het welzijn op het werk zijn betrokken;
- De uitwerking, ontwikkeling en realisatie van acties in verband met promotie, sensibilisering en informatie inzake het welzijn op het werk op Belgisch en internationaal vlak, met inbegrip van het ontwikkelen van een strategie en actieprogramma's in verband met de verspreiding en de positieve versterking van "goede praktijken". Het uitvoeren van de acties van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (focal point), en de ontwikkeling van netwerken voor samenwerking en uitwisseling van informatie inzake het welzijn op het werk om een optimalisering van de resultaten van de gedane acties mogelijk te maken ;
- De organisatie van de uitvoering, de bevordering en de valorisatie van wetenschappelijke studies en onderzoeken uitgevoerd door de universiteiten met betrekking tot het welzijn op het werk.

De Algemene Directie bestaat uit vier afdelingen de Afdeling Normen, de Afdeling Promotie Welzijn op het werk, de Afdeling Sociaal overleg en sinds 2021, de Afdeling van de Internationale relaties en de socio-economische studies. Van de directeur-generaal

économiques. Deux directions dépendent directement du directeur général : la Direction de la recherche pour l'amélioration des conditions de travail (DiRACT) et la Direction des affaires générales (secrétariat, budget, personnel, contrôle interne, information).

La Division des Normes est responsable de la première compétence, elle est constituée d'une équipe multidisciplinaire de juristes et de spécialistes techniques qualifiés dans la matière traitée. Cette division est plus spécifiquement chargée de :

- L'élaboration, le suivi et le soutien logistique dans l'établissement et l'exécution des dispositions réglementaires en matière de bien-être au travail ;
- La rédaction et l'interprétation des prescriptions techniques concernant le bien-être ;
- La collaboration à la rédaction et l'adaptation de la réglementation européenne et internationale en rapport avec le bien-être ;
- L'étude des problèmes juridiques relatifs au bien-être ;
- L'examen des dérogations à la réglementation ;
- La rédaction de notes thématiques après la parution de toute nouvelle réglementation ;
- La rédaction de commentaires sur la nouvelle réglementation pour les divers sites web.

La Division de la Concertation sociale est responsable de la deuxième compétence, elle est composée de membres du personnel occupés tant sur le plan technique qu'au niveau du secrétariat. Elle est particulièrement chargée du secrétariat du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Et ce, en application du chapitre VII de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui a prévu l'établissement d'un Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Le Conseil supérieur a pour tâche de remettre un avis sur les matières du bien-être, de sa propre initiative ou sur demande.

De plus, elle traite entre autres des demandes d'agrément des services externes pour la prévention et la protection au travail, des laboratoires de toxicologie, des entreprises de retrait d'amiante, des organisateurs de formation de conseillers en prévention, de secouristes et de personnes de confiance et aussi des services externes pour les contrôles techniques. En outre, elle traite des demandes de dérogation de la réglementation : par exemple la création d'un service interne commun.

hangen rechtstreeks twee directies af: de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DiOVA) en de Directie algemene zaken (secretariaat, begroting, personeel, interne controle, informatie).

De Afdeling Normen staat in voor de eerste bevoegdheid, ze bestaat uit een multidisciplinaire ploeg van juristen en technisch geschoolde specialisten in de behandelde materie. Deze Afdeling staat in het bijzonder in voor:

- De uitwerking, de opvolging en de logistieke steun bij het opmaken en uitvoeren van reglementaire bepalingen inzake het welzijn op het werk;
- Het opstellen en interpreteren van technische voorschriften inzake welzijn;
- De medewerking aan de redactie en de aanpassing van de Europese en internationale wetgeving in verband met het welzijn;
- Het bestuderen van juridische problemen met betrekking tot het welzijn;
- Het onderzoeken van afwijkingen op de reglementering;
- Het opstellen van thematische nota's na de verschijning van elke nieuwe reglementering;
- Het opstellen van toelichtingen bij de nieuwe reglementering voor de diverse websites.

De Afdeling Sociaal overleg staat in voor de tweede bevoegdheid, zij bestaat uit personeelsleden die zowel op technisch vlak onderlegd zijn als op het gebied van het secretariaat. Zij staat in het bijzonder in voor het secretariaat van de Hoge Raad van Preventie en Bescherming op het werk. Dit in uitvoering van hoofdstuk VII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die heeft voorzien in de oprichting van een Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. De Hoge Raad heeft als taak op eigen initiatief of op aanvraag advies te verstrekken omtrent welzijnsmateries.

Zij behandelt verder onder meer de erkenningsaanvragen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, van de laboratoria voor toxicologie, van asbestverwijderaars, van organisatoren van opleidingen voor preventieadviseur, voor hulpverlener en vertrouwenspersonen, en ook van externe diensten voor technische controle. Bovendien behandelt ze aanvragen voor afwijking van de reglementering: bijvoorbeeld de oprichting van een gemeenschappelijke interne dienst.

Cette Division est aussi responsable du suivi des activités importantes dans des organes ou institutions tels que le Conseil d'accréditation et le Bureau de Normalisation.

La Division de la Promotion du bien-être au travail est responsable de la troisième compétence. Elle est composée de deux directions :

La Direction de la communication comportementale qui élabore, développe et réalise des actions pour la promotion, la sensibilisation et l'information en matière de bien-être au travail notamment via :

- L'organisation de sessions de sensibilisation et de formation, y compris la formation de formateurs, ayant pour thèmes les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux, les risques chimiques, les accidents et les maladies en lien avec le travail...
- La création et l'animation de réseaux de professionnels pour faciliter les échanges d'expériences ;
- La création d'outils de sensibilisation, d'analyse des risques, de diagnostic et d'intervention (brochures, fiches, questionnaires, e-tools, films, affiches...) ; et la diffusion de ceux-ci via divers sites web et les média sociaux
- La mise en valeur d'entreprises et d'organisations menant des actions exemplaires ou novatrices en matière de bien-être ;
- La Cellule Point focal, l'antenne belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail de Bilbao.

La Direction des distinctions honorifiques qui attribue des distinctions honorifiques aux personnes qui, dans les entreprises, ont contribué par leurs activités quotidiennes ou par un acte exceptionnel, au bon fonctionnement de la société ou à son amélioration.

Outre ces trois divisions, deux directions dépendent directement du directeur général. D'une part, la Direction des affaires générales qui est responsable du personnel, du contrôle interne et du travail de secrétariat pour toute la Direction générale.

Elle est aussi préposée à la gestion de la documentation et de la diffusion des informations par voie électronique.

D'autre part, il y a la Direction de la recherche pour l'amélioration des conditions de travail (DiRACT). Elle englobe l'organisation de l'exécution, la promotion et la

Deze Afdeling staat verder in voor het opvolgen van de relevante werkzaamheden bij organen en instellingen als de Accreditatieraad, het Bureau voor Normalisatie.

De Afdeling Promotie welzijn op het werk staat in voor de derde bevoegdheid. Zij is samengesteld uit twee directies:

De Directie van de gedragscommunicatie ontwikkelt en realiseert acties voor de promotie, de sensibilisering en het verspreiden van informatie over welzijn op het werk via onder meer:

- De organisatie van sensibiliseringssessies en opleidingen, met inbegrip van "train the trainer", over musculoskeletale aandoeningen, psychosociale risico's, chemische risico's, beroepsziekten en arbeidsongevallen, ...
- Het creëren en het begeleiden van professionele netwerken om ervaringen uit te wisselen;
- Het creëren van sensibiliseringstools, tools voor risicoanalyse, diagnose en interventie (brochures, fiches, vragenlijsten, e-tools, films, affiches, ...); en verspreiden hiervan via diverse websites en sociale media
- Het geven van positieve waardering aan bedrijven en organisaties met voorbeeldige of met innovatieve acties die verband houden met welzijn op het werk;
- De Cel Focal Point, de Belgische "antenne" van het Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk in Bilbao.

De Directie van de eretekens kent eretekens toe aan de personen die in de ondernemingen door hun dagelijkse activiteiten of door een uitzonderlijke daad een bijdrage hebben geleverd aan de goede werking of verbetering van de maatschappij.

Naast deze drie afdelingen zijn er twee directies die rechtstreeks afhangen van de directeur-generaal. Enerzijds de Directie algemene zaken die instaat voor het personeel, de interne controle en het secretariaatswerk voor de volledige Algemene directie.

Zij is bovendien belast met het beheer van de documentatie en de verspreiding van de informatie op elektronische wijze.

Anderzijds is er de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DiOVA). Zij behelst de organisatie van de uitvoering, de

valorisation des études et recherches scientifiques sur le bien-être au travail effectuées par les universités ou par d'autres instances nationales ou internationales, comme par exemple l'agence européenne sur les conditions de travail EUROFOUND et l'agence européenne en santé et sécurité au travail EU-OSHA.

Division des relations internationales et des études socioéconomiques :

Les activités de la Division des relations internationales et des études socioéconomiques portent sur

- Le suivi des informations et le développement de statistiques concernant l'emploi, le chômage, les salaires et la durée du travail ;
- L'étude et l'analyse des politiques de l'emploi fédéral belge et européennes ;
- L'étude et l'analyse de la diversité sur le marché du travail belge ;
- La coordination des activités du SPF dans le cadre de l'Union européenne ;
- La coordination de la politique internationale globale du SPF, notamment dans le cadre des organisations multilatérales qui sont actives dans les domaines politiques gérés par le SPF.

La division est associée, tant au niveau belge qu'européen au développement d'instruments statistiques portant sur l'emploi, le chômage, les salaires et la durée du travail.

Par ailleurs, elle a en charge le développement de statistiques relatives à la population active et à l'indice des salaires conventionnels et de l'indice de la durée du travail conventionnelle. La diffusion et l'analyse de l'information disponible concernant les salaires et la durée du travail de même que les politiques s'y rapportant relèvent aussi des tâches de cette division.

Le deuxième programme d'activité de la division concerne le suivi de la politique de l'emploi fédéral belge et européen et l'analyse des mesures spécifiques s'y rapportant. En outre, la division exerce également une fonction horizontale d'appui aux différentes administrations du département. Elle suit également les activités dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (en particulier la représentation au sein du Comité de l'Emploi de l'UE) et soutient les représentants du SPF à la Représentation Permanente auprès de l'Union européenne. Le suivi de l'Union pour la Méditerranée et de l'ASEM relève également des compétences de la division.

bevordering en de valorisatie van wetenschappelijke studies en onderzoeken uitgevoerd met betrekking tot het welzijn op het werk door universiteiten of andere nationale of internationale instanties zoals bijvoorbeeld het Europees Agentschap voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden EUROFOUND en het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid EU-OSHA.

Afdeling internationale relaties en socio-economische studies:

De activiteiten van de Afdeling internationale relaties en socio-economische studies richten zich op

- De opvolging en de ontwikkeling van de informatie en statistieken met betrekking tot de werkgelegenheid, werkloosheid, lonen en arbeidsduur;
- De studie en analyse van het Belgische federale en het Europees werkgelegenheidsbeleid;
- De studie en analyse van de diversiteit op de Belgische arbeidsmarkt;
- De coördinatie van de activiteiten van de FOD in het kader van de Europese Unie;
- De coördinatie van het bredere internationaal beleid van de FOD, met name in het kader van de multilaterale organisaties die actief zijn op de beleidsdomeinen die de FOD beheert.

De afdeling werkt op Belgisch en op Europees niveau mee aan de ontwikkeling van het statistisch instrumentarium in verband met werkgelegenheid, werkloosheid, lonen en arbeidsduur.

Daarnaast staat ze in voor de opmaak en de verdere ontwikkeling van statistieken met betrekking tot de actieve bevolking en de index van de conventionele lonen en de conventionele arbeidsduur. Ook de verspreiding en de analyse van de beschikbare informatie omtrent lonen en arbeidsduur en het ter zake gevoerde beleid behoort tot de taken van de afdeling.

Het tweede activiteitenprogramma van de afdeling bestaat in de opvolging van het Belgische federale en Europese werkgelegenheidsbeleid en in de analyse van specifieke maatregelen ter zake. Daarenboven, vervult de afdeling eveneens een horizontale functie ter ondersteuning van de verschillende administraties van het departement. Zij volgt ook de activiteiten in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie (met name de vertegenwoordiging in het Comité voor de Werkgelegenheid van de EU) en ondersteunt de vertegenwoordigers van de FOD bij de Permanente Vertegenwoordiging bij de Europese Unie. Ook de opvolging van de Union for the Mediterranean en van ASEM behoort tot de bevoegdheden van de afdeling.

En outre, cette division est aussi responsable du secrétariat du Conseil supérieur de l'emploi. Ce Conseil fut créé par l'article 40 de la loi du 22 décembre 1995 portant des mesures visant à exécuter le plan pluriannuel pour l'emploi. Sa mission consiste à suivre les mesures relatives à la promotion de l'emploi, de même que la politique d'emploi spécifique, et à examiner les propositions visant à favoriser la création d'emplois.

Les activités internationales de la division sont centrées principalement sur quatre organisations : l'OCDE, l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation Internationale du Travail et le Conseil de l'Europe. La participation aux activités de ces organisations implique :

- De siéger dans des comités et groupes de travail ;
- D'assurer un suivi administratif avec les organisations et autres partenaires belges concernés, sous forme :
- De demandes de renseignements ;
- D'envois de questionnaires ;
- De rédaction de rapports ;
- De consultations des services compétents et des partenaires sociaux ;
- De réunions d'information et de coordination.

Elle est également responsable de la participation des fonctionnaires du département aux manifestations organisées sur le plan international : journées d'études, colloques, expositions, etc.

Elle traite toutes les missions internationales du département.

Enfin, la division est chargée d'analyser la diversité sur le marché du travail, et notamment de préparer un rapport bisannuel sur le sujet et d'élaborer des fiches sectorielles, qui sont ensuite soumises aux commissions paritaires.

Contexte et priorités pour 2023

De mauvaises conditions de travail entraînent des coûts pour les entreprises et la sécurité sociale en raison de l'absentéisme tandis que de bonnes conditions de travail contribuent au bien-être au travail, augmentent la qualité du travail et contribuent aussi à l'augmentation de la productivité.

Elles permettent un travail faisable et durable tout au long de la vie professionnelle.

Verder is deze afdeling ook belast met het secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Deze raad werd opgericht krachtens artikel 40 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid. Zijn opdracht bestaat uit de opvolging van maatregelen met betrekking tot de bevordering van de werkgelegenheid alsmede het specifiek tewerkstellingsbeleid en uit het onderzoek van voorstellen ter bevordering van de arbeidscreatie.

De internationale activiteiten van de afdeling worden vooral toegespitst op vier organisaties: de OESO, de Organisatie van de Verenigde Naties, de Internationale Arbeidsorganisatie en de Raad van Europa. De deelneming aan de activiteiten van deze organisaties omvat:

- Zetelen in comités en werkgroepen;
- De administratieve afhandeling verzekeren met de organisaties en andere hierbij betrokken Belgische partners in de vorm van:
- Het vragen van inlichtingen;
- Het verzenden van vragenlijsten;
- Het opstellen van rapporten;
- Het raadplegen van de bevoegde diensten en sociale partners;
- Informatie- en coördinatievergaderingen.

Zij is eveneens verantwoordelijk voor de deelneming van de ambtenaren van het departement aan manifestaties georganiseerd op internationaal vlak: studiedagen, colloquia, tentoonstellingen enz.

Zij behandelt alle internationale zendingen van het departement.

De afdeling is tenslotte verantwoordelijk voor de analyse van de diversiteit op de arbeidsmarkt, en met name voor het opstellen van een tweejaarlijkse rapport hieromtrent en de uitwerking van sectorfiches, die vervolgens aan de paritaire comités worden voorgelegd.

Context en aandachtspunten voor 2023

Slechte arbeidsomstandigheden brengen kosten mee voor de ondernemingen en de sociale zekerheid omwille van het absentisme; goede arbeidsomstandigheden dragen daarentegen bij tot het welzijn op het werk, verhogen de kwaliteit van het werk en dragen ook bij tot de verhoging van de productiviteit. Bovendien laten zij werkbaar werk en duurzame arbeid gedurende de hele professionele loopbaan toe.

La réglementation relative au bien-être doit veiller à ce que tous les travailleurs puissent bénéficier d'un même degré de protection quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés. Une législation performante, applicable dans tous les types d'entreprises, facilement disponible pour les employeurs et les experts/acteurs sur le terrain, complétée d'outils pratiques, peut contribuer à atteindre cet objectif prioritaire. Elle sera aussi mobilisée pour parvenir à la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'évolution vers une approche plus ciblée sur les secteurs sera poursuivie. Un outil d'analyse des risques en ligne pour les PME (OIRA) a été élaboré pour différents secteurs (coiffeurs, bois, construction, horeca, nettoyage, boulangers, jardiniers, arts du spectacle, autobus et autocars, immobilier, enseignement, domestiques) ou est en cours d'élaboration (travail de bureau).

L'approche se focalisera sur la prévention primaire basée sur la multidisciplinarité, la participation et l'approche globale.

Il est important d'analyser et de mettre en lumière les conditions de travail d'un secteur particulier.

Les recherches menées en étroite collaboration avec les partenaires sociaux de ces secteurs permettent d'obtenir des résultats plus précis mais surtout favorise la sensibilisation de ces acteurs à la prévention des risques professionnels.

Une approche globale et intégrée de la prévention basée sur une analyse des risques pour tous les acteurs sur le terrain est indispensable, et ce selon une approche sectorielle avec une attention particulière pour les problèmes spécifiques des PME (OIRA).

En plus des conseillers en prévention, l'attention se tourne de plus en plus vers les managers RH, étant donné le caractère indissociable des problématiques "conditions de travail" et "emploi et politique du personnel".

Un effort permanent de tous les acteurs pour améliorer les conditions de travail mène à un travail de qualité dans lequel une population diversifiée de travailleurs peut construire une carrière professionnelle valorisée sans départ anticipé.

Œuvrer pour un travail de qualité contribue à l'augmentation de l'employabilité, cela signifie la capacité des hommes et des femmes à trouver leur place sur le marché du travail. On pense ici entre autres aux personnes avec une employabilité réduite due à un accident de travail, une maladie physique ou mentale imputable totalement ou en partie au travail ou à l'âge.

L'évolution démographique a par ailleurs pour conséquence que ces personnes qui indéniablement disposent de réelles capacités professionnelles, même

De welzijnsreglementering moet er voor zorgen dat alle werknemers zonder onderscheid van het arbeidsregime waarin ze tewerkgesteld zijn kunnen genieten van eenzelfde beschermingsgraad. Een performante wetgeving toepasbaar in alle types bedrijven, gemakkelijk beschikbaar voor werkgevers en deskundigen/actoren en op het terrein aangevuld met praktische tools kan bijdragen tot het bereiken van deze prioritaire doelstelling. Ze zal ook inzetbaar zijn voor het bereiken van de vermindering van de arbeidsongevallen en beroepsziekten.

De evolutie naar een meer sectorgerichte aanpak wordt verdergezet. Een online tool voor risicoanalyse specifiek voor de KMO's (OIRA) werd met verschillende sectoren uitgewerkt (kappers, hout, bouw, horeca, schoonmaak, bakkers, tuinders, podiumkunsten, autobus, immobiliën, onderwijs, dienstboden) of is in ontwikkeling (bureauwerk).

De aanpak zal gericht zijn op de primaire preventie gesteund op multidisciplinariteit, participatie en een globale benadering.

Het is belangrijk de arbeidsvoorwaarden van een bepaalde sector te analyseren en onder de aandacht te brengen. De onderzoeken die in nauw overleg met de sociale partners van deze sectoren gevoerd worden, laten toe specifieke resultaten te bekomen maar bevordert vooral de sensibilisering van deze actoren voor de preventie van professionele risico's.

Een globale en geïntegreerde aanpak van de preventie voor alle actoren op het terrein die gebaseerd is op een risicoanalyse, is noodzakelijk en dit volgens een sectorale aanpak met een bijzondere aandacht voor specifieke problemen van de KMO's (OIRA).

Naast de preventieadviseurs gaat de aandacht ook meer en meer uit naar HR-managers gezien de verwevenheid van "arbeidsomstandigheden" en "werkgelegenheid en personeelsbeleid".

Een permanente inzet van alle actoren voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden leidt tot kwaliteitsvolle arbeid waarbij de gediversifieerde werknemerspopulatie een waardevolle professionele loopbaan kan uitbouwen zonder vroegtijdige uitval.

Het werken aan kwaliteitsvolle arbeid draagt bij tot het vergroten van de inzetbaarheid dit wil zeggen het vermogen van mannen en vrouwen om hun plaats te vinden op de arbeidsmarkt. Hierbij denkt men onder meer aan personen met een verminderde inzetbaarheid als gevolg van een arbeidsongeval, een fysieke of mentale ziekte volledig of gedeeltelijk te wijten aan het werk of de leeftijd.

De demografische evolutie heeft trouwens tot gevolg dat binnen kortere of langere tijd deze personen met onmiskenbaar reële professionele capaciteiten, zelfs

si elles sont réduites, sont indispensables dans un temps plus ou moins proche pour les entreprises qui sont confrontées à un déficit de main d'œuvre. La réintégration des personnes (temporairement) inaptes au travail est dès lors un défi. Cela a déjà abouti à des projets de collaboration avec l'INAMI et avec Fedris qui seront poursuivis dans les années à venir.

Depuis la crise économique, les problèmes causés par les restructurations viennent s'ajouter à cette donnée (attention accrue pour la réorientation, le recyclage permanent et les risques psychosociaux occasionnés par l'incertitude et la flexibilité souhaitée chez les travailleurs). Le concept d'employabilité, un des éléments de la stratégie de Lisbonne a le mérite de resituer la politique de prévention en matière de sécurité et de santé au travail et la politique d'emploi dans une perspective plus systémique.

Le programme de travail, conçu sur plusieurs années, prévoit également l'approche des risques occasionnés par les agents chimiques et cancérogènes. La Direction générale s'adressera aux groupes cibles prioritaires à savoir les jeunes travailleurs, les travailleurs avec un emploi précaire, entre autres dans la sous-traitance ou avec une exposition exceptionnelle et les travailleurs âgés.

Des actions visant la prévention des risques seront également menées dans l'enseignement où les notions de risques liés au travail (troubles musculo-squelettiques, burnout, agressions, stress...) et d'analyse des risques occuperont une place centrale.

Avec les Communautés et plus particulièrement l'enseignement secondaire, on collaborera pour accorder plus d'attention à la formation relative au bien-être au travail. Des outils spécifiques sont mis à disposition dans des versions adaptées au secteur de l'enseignement.

En 2023, la documentation sur le bien-être continuera à être diffusée auprès des représentants des employeurs et des travailleurs dans les organes de concertation, des conseillers en prévention, des responsables RH. Le site web BeSWIC continuera à être développé en tant que centre de connaissance sur le bien-être au travail. La collecte et la mise à disposition des bonnes pratiques basées sur une analyse des risques, la participation et la multidisciplinarité en sont un élément.

Dans la Division organique, on trouve également des crédits pour la recherche que mène la Direction générale avec ses propres moyens au sein de la Direction recherche pour l'amélioration des conditions de travail (DiRACT), en collaboration avec les universités et d'autres centres d'expertise. Cette recherche est également menée pour les thèmes mentionnés. La Direction restera en outre l'initiateur et le coordinateur d'une recherche longitudinale de grande ampleur sur les conditions de travail dont les

indien deze verminderd zijn, noodzakelijk zijn voor de ondernemingen die geconfronteerd worden met een tekort aan arbeidskrachten. Re-integratie van (tijdelijk) arbeidsongeschikten wordt daarom een uitdaging. Dit heeft al geleid tot samenwerkingsprojecten met het RIZIV en met Fedris die in de volgende jaren met een grotere intensiteit moeten verder gezet worden.

Bovenop dit gegeven hebben zich sinds de economische crisis de problemen ingevolge de herstructurering geënt (verhoogde aandacht voor heroriëntering, permanente bijscholing en psychosociale risico's veroorzaakt door onzekerheid en gewenste flexibiliteit bij de werknemers). Het concept inzetbaarheid, één van de elementen van de Lissabonstrategie, heeft de verdienste het preventiebeleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk en het werkgelegenheidsbeleid te hersitueren in een meer systemisch perspectief.

Het werkprogramma, meerjarig opgevat, voorziet ook de aanpak van de risico's veroorzaakt door chemische en kankerverwekkende agentia. De Algemene directie zal zich richten naar de prioritaire doelgroepen zoals jonge werknemers, werknemers met een preciaire baan, onder meer in de onderaanneming of met een uitzonderlijke blootstelling en oudere werknemers.

Er zullen ook acties gevoerd worden gericht op preventie van risico's in het onderwijs waarbij de begrippen werkgerelateerde risico's (musculo-skeletale aandoeningen, burn-out, agressie, stress, ...) en risicoanalyse centraal staan.

Met de Gemeenschappen en meer in het bijzonder met het secundair onderwijs wordt samengewerkt om meer aandacht te besteden aan de vorming over welzijn op het werk. Specifieke tools worden ter beschikking gesteld in versies aangepast aan de onderwijssector.

In 2023 wordt de welzijnsdocumentatie voor de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de overlegorganen, de preventieadviseurs en HR-verantwoordelijken verder verspreid en zal de website BeSWIC verder uitgebouwd worden als kenniscentrum over welzijn op het werk. De verzameling en ter beschikkingstelling van good practices gesteund op een risicoanalyse, participatie en multidisciplinariteit is er een element van.

In de Organisatieafdeling vindt men ook de kredieten voor het onderzoek dat door de Algemene Directie met eigen middelen verricht wordt binnen de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden (DIOVA), in samenwerking met de universiteiten en andere expertisecentra. Dit onderzoek is eveneens gericht op de voormelde thema's. De Directie zal bovendien de initiator en coördinator blijven van een grootschalig longitudinaal arbeidsomstandighedenonderzoek waarvan de

résultats peuvent être utilisés pour le soutien politique et la recherche (avec EUROFOUND).

Ils peuvent également constituer le fondement théorique pour les actions d'information et de sensibilisation. La recherche sert avant tout à soutenir la préparation ou l'évaluation de la législation existante, le développement d'outils de prévention et des actions de promotion. Cela aura notamment pour objectif de rassembler les données sur les conditions de travail et le bien-être au travail d'une part, en tant que préparation de la politique, et d'autre part en tant qu'instrument pour détecter les nouveaux risques émergents.

Des recherches ont été menées ou ont débuté en 2022 et se poursuivront en 2023, en collaboration pour certaines avec d'autres institutions fédérales.

Ces recherches concernent principalement la prévention des risques psychosociaux, la prévention des risques liés aux troubles musculosquelettiques, les nouvelles formes du travail et le retour au travail.

DIRECT continuera à soutenir le développement des outils de prévention, notamment pour les TPE-PME.

Enfin, l'accent doit être mis sur le fait que la Direction générale Humanisation du travail attache beaucoup d'importance à la lutte contre les discriminations et que par conséquent, l'intégration du gender mainstreaming est contenue dans l'ensemble de ses actions.

Programme de subsistance 52/0

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

resultaten kunnen gebruikt worden voor beleidsondersteuning en onderzoek (met EUROFOUND).

Ze kunnen eveneens de theoretische onderbouwing leveren voor de informatieve- en sensibiliseringsacties. Het onderzoek dient vooreerst ter ondersteuning van de voorbereiding van wetgeving of de evaluatie van de bestaande wetgeving en van de ontwikkeling van preventietools. Het zal inzonderheid tot doel hebben gegevens te verzamelen over de arbeidsomstandigheden en het welzijn op het werk enerzijds als beleidsvoorbereiding en anderzijds als instrument voor het opsporen van nieuwe en opkomende risico's.

Onderzoeken werden uitgevoerd of opgestart in 2022 en worden vergezet in 2023; in bepaalde gevallen worden deze uitgevoerd in samenwerking met andere instellingen.

Deze onderzoeken betreffen voornamelijk de preventie van psychosociale risico's, de preventie van risico's in verband met musculoskeletale aandoeningen, nieuwe arbeidsvormen en de werkhervatting.

DIOVA zal de ontwikkeling van preventietools verder ondersteunen en meer specifiek deze gericht op de KMO's en de zeer kleine ondernemingen.

Er dient tenslotte de nadruk op gelegd dat de Algemene Directie van de Humanisering van de arbeid zeer veel belang hecht aan de strijd tegen de discriminaties en dat de integratie van gendermainstreaming in het geheel van haar acties vervat zit.

Bestaansmiddelenprogramma 52/0

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	49	A
B	11	B
C	5	C
D	2	D
Total	68	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)							Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B. – PA B.A.	Sc	2021	2022	2023		Sc	Statut
Statutaire	01 11.00.03	Engagements	3 873	4 171	4 295	Vastleggingen		Statutaire
		Liquidations	3 873	4 171	4 295	Vereffeningen		
Non-statutaire	01 11.00.04	Engagements	500	623	642	Vastleggingen		Non-statutaire
		Liquidations	500	623	642	Vereffeningen		

Totaux		Engagements Liquidations	4 373 4 373	4 794 4 794	4 937 4 937	Vastleggingen Vereffeningen	Totaux
---------------	--	-----------------------------	----------------	----------------	------------------------------	--------------------------------	---------------

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire.

Activité 02: Frais de fonctionnement

AB 23 52 0 2 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Verklarende nota: zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Activiteit 02: Werkingskosten

BA 23 52 0 2 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	3	3	3	3	3	3	3	Vastleggingen
Liquidations	3	3	3	3	3	3	3	Vereffeningen

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

AB 23 52 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

BA 23 52 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	34	46	58	58	58	58	58	Vastleggingen
Liquidations	34	46	58	58	58	58	58	Vereffeningen

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de transport et de séjour, les indemnités forfaitaires et autres.

Activité 03: Autres dépenses relatives à la direction de recherche pour l'amélioration des conditions de travail

AB 23 52 0 3 12.11.01

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording :

BA 12.11.99

Bestendige uitgaven inzake reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

Activiteit 03: Andere uitgaven met betrekking tot de directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden

BA 23 52 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	3	4	4	4	4	4	4	Vastleggingen
Liquidations	3	4	4	4	4	4	4	Vereffeningen

Note explicative:

Voir justification globale :

AB 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Activité 04: Dépenses de l'atelier modèle

AB 23 52 0 4 12.11.20

Dépenses relatives à l'achat et à l'entretien de divers matériels et matières premières nécessaires au fonctionnement des ateliers de démonstration.

Verklarende nota:

Zie globale verantwoording:

BA 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

Activiteit 04: Uitgaven van de modelwerkplaats

BA 23 52 0 4 12.11.20

Uitgaven in verband met de aankoop en het onderhoud van allerlei materiaal en grondstoffen nodig voor de werking van de demonstratiewerkplaatsen.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	1	35	33	33	33	33	33	Vastleggingen
Liquidations	15	35	33	33	33	33	33	Vereffeningen

Note explicative :

La direction de l'atelier modèle a vu le départ de plusieurs membres du personnel (pension, interruption de carrière, détachement). Les ateliers ont donc été démantelés en 2022.

Les crédits des ateliers doivent être transférés sur l'allocation de base 23 52 1 0 12.11.23.

Programme d'activités 52/1
Contrôle, réglementation et encouragement du bien-être au travail

Objectifs poursuivis :

- Signaler à l'autorité les lacunes dans la réglementation et proposer des modifications à celles-ci ;
- Fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et travailleurs ;
- Etablir une collaboration avec les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations ;

Verklarende nota:

Verschillende personeelsleden hebben de modelwerkplaats moeten verlaten (pensioen, loopbaanonderbreking, detachering). De modelwerkplaatsen zijn daarom in 2022 gesloten. De kredieten voor de modelwerkplaatsen moeten worden overgeschreven naar de basisallocatie 23 52 1 0 12.11.23.

Activiteitenprogramma 52/1
Controle, reglementering en aanmoediging van het welzijn op het werk

Nagestreefde doelstelling:

- De overheid inlichten over leemten in de reglementering en wijzigingen voorstellen aangaande de reglementering;
- Verstrekken van inlichtingen en technische raadgevingen aan de werkgevers en werknemers;
- Een samenwerking tot stand brengen met de werkgevers en werknemers of hun organisaties;

- Reconnaître des organisations chargées de missions spécifiques en ce qui concerne l'exécution de la législation du bien-être.

Dimension Genre:

Pour les allocations de base 1211.23, 1211.27 et 1211.29, qui concernent des recherches ou des actions d'information et de sensibilisation en matière de Santé et de Sécurité au travail, la base des politiques menées en matière de Santé et Sécurité du travail a toujours été essentiellement non discriminatoire : éliminer tous les risques pour tous les travailleurs/toutes les travailleuses.

Or de nombreuses recherches (Karen Messing, Laurent Vogel, Recherche menée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail sur "la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail" e. a...) ont montré :

1. qu'il existe une forte ségrégation des sexes sur le marché du travail, entre les secteurs et entre les emplois dans un même secteur. Cela entraîne des conditions de travail différentes entre femmes et hommes ;
2. qu'il faut ajouter à cela que les femmes sont sensiblement plus nombreuses dans les emplois précaires peu rémunérés, qu'il existe un lien étroit entre discrimination et état de santé et qu'il arrive que des décisions qui paraissent non-discriminatoires peuvent avoir des effets différents sur les hommes et les femmes, effets ni recherchés, ni prévus ;
3. que les risques auxquels sont plus souvent exposés les hommes sont plus réglementés (directives) ou mieux pris en compte au niveau de leur réparation/indemnisation ;
4. qu'une attention moindre est apportée aux domaines de recherche touchant les femmes ce qui entraîne une méconnaissance/occultation des différences homme/femme et des problèmes spécifiques aux femmes ;
5. que la participation des femmes à tous les niveaux de réflexion et de décision est limitée.

Pour faire face à ces discriminations "cachées" nous incluons dans tous nos projets, qu'il s'agisse de recherches de sensibilisation, de brochures...

1. l'imposition de la dimension homme/femme dans tous les travaux de recherche, tant dans les travaux statistiques que dans les groupes de réflexion de type focus-groups (intégration de l'art. 4 de la loi du 13/02/2007 dans les cahiers des charges) ;

- Erkennen van organisaties belast met specifieke opdrachten bij de uitvoering van de welzijnswetgeving.

Genderdimensie:

Voor de basisallocaties 1211.23, 1211.27 en 1211.29, die betrekking hebben op onderzoek of informatie- en sensibiliseringsacties op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, is de basis van het gevoerde beleid op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk altijd essentieel niet- discriminatoir geweest: elimineren van alle risico's voor alle werknemers/werkneemsters.

Verschillende onderzoeken (Karen Messing, Laurent Vogel, onderzoek gevoerd door het Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk over "de genderdimensie in de veiligheid en de gezondheid op het werk") hebben aangetoond:

1. dat er een groot onderscheid van geslacht is op de arbeidsmarkt, tussen de sectoren en tussen het werk in eenzelfde sector. Dit veroorzaakt verschillende arbeidsomstandigheden tussen mannen en vrouwen;
2. dat daar nog dient aan toegevoegd te worden dat vrouwen gevoelig meer vertegenwoordigd zijn in precare jobs die slecht betaald worden, dat er een directe band bestaat tussen discriminatie en gezondheid en dat beslissingen die niet discriminatoir lijken verschillende, niet voorziene effecten kunnen hebben op mannen en vrouwen;
3. dat de risico's waaraan de mannen het meest worden blootgesteld meer gereguleerd zijn (richtlijnen) of meer in rekening worden genomen voor herstel/vergoeding ;
4. dat minder aandacht wordt besteed aan onderzoeksdomeinen die vrouwen raken wat miskennis/verhulling van de verschillen man/vrouw en specifieke problemen voor vrouwen met zich meebrengt ;
5. dat de deelname van vrouwen op elk reflexie- en beslissingsniveau beperkt is .

Om het hoofd te bieden aan deze "verborgen" discriminatie wordt in de projecten, of het nu gaat over onderzoek, sensibilisering, brochures..., het volgende opgenomen:

1. het opleggen van de dimensie mannen/vrouwen in alle onderzoekswerkzaamheden, zowel in statistische werkzaamheden als in reflexiegroepen van het type focusgroepen (integratie van art.4 van de wet van 13/02/2007 in de lastenboeken);

2. un partenariat avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui est présent dans les comités d'accompagnement et de suivi des projets et recherches ;
3. un choix des thèmes traités centré sur des risques qui touchent plus particulièrement les femmes ce qui est le cas pour le stress et les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs ;
4. lorsque l'action est sectorielle, le choix de secteurs où les femmes sont surreprésentées (nettoyage, aide à domicile, hôpitaux, crèches...) ;
5. attirer l'attention sur l'impact différencié des changements organisationnels ;
6. dans l'analyse des risques pour la santé et la sécurité, attirer l'attention sur la dimension de genre et prôner l'analyse du travail réel effectué par les personnes pour mieux saisir les risques réellement encourus par les personnes (promotion de la démarche ergonomique) ;
7. l'accent mis sur les conditions de travail des personnes les plus défavorisées/discriminées ;
8. Au niveau de la forme, le respect des conseils pratiques du genderchecklist.

Pour l'allocation de base 52 10 33.00 18, subsides aux organisations syndicales pour la formation des délégué(e)s dans les Comités pour la prévention et la protection au travail et les Conseils d'entreprise.

A chaque élection sociale, le SPF mène des campagnes médiatiques pour que le nombre des élues dans les organes de concertation soit proportionnel à leur nombre dans la population totale des entreprises.

Il est demandé aux organisations représentatives des travailleurs de produire les données chiffrées et de collecter les statistiques concernant la répartition selon le sexe de leurs membres qui ont participé aux projets de formation.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 52 1 0 12.11.23

Dépenses d'activités fonctionnelles de la Direction générale Humanisation du travail.

2. een partnerschap met het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen dat vertegenwoordigd is in de begeleidings- en opvolgingscomités van de projecten en onderzoek ;
3. een keuze van te behandelen thema's gericht op de risico's die meer in het bijzonder de vrouwen treffen, wat het geval is voor stress en musculoskeletale aandoeningen van de bovenste ledematen ;
4. wanneer de actie sectorieel is, de sectoren kiezen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn (schoonmaak, thuishulp, hospitalen, crèches,...) ;
5. de aandacht vestigen op de verscheidenheid inzake de impact van organisatorische veranderingen ;
6. in de risicoanalyse voor de gezondheid en de veiligheid, de aandacht vestigen op de genderdimensie, aanbevelingen doen inzake de analyse van de werkelijk gepresteerde arbeid teneinde de risico's beter waar te nemen waaraan de werknemers echt worden blootgesteld (promotie van de ergonomische aanpak) ;
7. het accent leggen op de arbeidsomstandigheden van de meest achteruitgestelde/gediscrimineerde personen ;
8. op het niveau van de vorm, aandacht voor de praktische adviezen van de genderchecklist.

Voor de basisallocatie 52 10 33.00 18, worden subsidies aan syndicale organisaties gegeven voor de opleiding van afgevaardigden in de Comités voor preventie en bescherming op het werk en in de Ondernemingsraden.

Bij elke sociale verkiezing voert de FOD media-campagnes opdat het aantal verkozenen in de overlegorganen proportioneel zou zijn aan hun aantal in de totale populatie van de ondernemingen.

Aan de representatieve werknemersorganisaties wordt gevraagd om cijfergegevens te produceren en statistieken te verzamelen met betrekking tot de opsplitsing naar geslacht van hun leden die hebben deelgenomen aan de vormingsprojecten.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 52 1 0 12.11.23

Functionele werkingsuitgaven van de Algemene Directie Humanisering van de arbeid.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	183	294	179	177	177	177	177	Vastleggingen
Liquidations	175	245	230	178	178	178	178	Vereffeningen

Note explicative :

Le crédit relatif à l'allocation de base mentionnée ci-dessus poursuit les objectifs suivants :

- Informer les différents acteurs de l'entreprise sur les matières susceptibles d'améliorer les conditions de bien-être des travailleurs et, en particulier, sur les méthodes d'analyse des risques et les bonnes pratiques en matière de responsabilité sociale des entreprises ;
- Mettre au point et diffuser des instruments de prévention qui peuvent déboucher sur la diminution des accidents du travail et sur l'amélioration des conditions de travail de sorte que les travailleurs puissent rester plus longtemps au travail ;
- Sensibiliser les différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du travail et au bien-être au travail, ainsi que susciter, stimuler la recherche et coordonner la réflexion et les actions des autres organismes publics ou privés concernés par ces domaines ;
- Assurer l'octroi de distinctions honorifiques aux travailleurs ayant une longue carrière professionnelle ou aux personnes ayant fait preuve de dévouement social.

AB 23 52 1 0 12.11.27

Dépenses d'activité fonctionnelle de la Direction recherche pour l'amélioration des conditions de travail – DIRACT.

Verklarende nota:

Het krediet inzake de bovenvermelde basisallocatie streeft de volgende doelstellingen na:

- De verschillende actoren in de onderneming inlichten over materies die kunnen bijdragen tot de verbetering van het welzijn van de werknemers en in het bijzonder over de methodes om risico's te analyseren en good practices in het domein van de sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen;
- Op punt stellen en verspreiden van preventie-instrumenten die kunnen leiden tot de vermindering van arbeidsongevallen en beroepsziekten en tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden waardoor werknemers langer aan het werk kunnen blijven;
- De verschillende actoren uit de sociaal-economische wereld sensibiliseren voor de humanisering van de arbeid en het welzijn op het werk alsook de bezinning en de acties van andere betrokken openbare en private organismen en de onderzoekswereld uitlokken, aanmoedigen en coördineren;
- De toekenning verzekeren van eervolle onderscheidingen aan werknemers met een lange beroepsloopbaan of aan personen die blij hebben gegeven van sociale toewijding.

BA 23 52 1 0 12.11.27

Functionele werkingsuitgaven van de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden – DIOVA.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	105	99	98	98	98	98	Vastleggingen
Liquidations	88	106	100	99	99	99	99	Vereffeningen

Note explicative :

La Direction Recherche pour l'Amélioration des Conditions de Travail a pour mission la recherche et l'expérimentation dans les domaines des conditions de travail, de l'organisation du travail et de la prévention dans les entreprises et les associations.

Cette Direction réalise des recherches sous différentes formes et notamment la recherche pratique, orientée vers la résolution des problèmes rencontrés par les entreprises ou les praticiens.

Verklarende nota:

De Directie Onderzoek voor de Verbetering van de Arbeidsomstandigheden heeft als opdracht het onderzoek en het experimenteren in de domeinen arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie en preventie in de bedrijven en organisaties.

Deze Directie realiseert onderzoeken onder verschillende vormen en praktisch onderzoek georiënteerd naar oplossingen van problemen waarmee ondernemingen of actoren op het terrein geconfronteerd worden.

Les résultats sont utilisés pour le soutien de la politique, au moment de fixer les programmes annuels de la Division promotion et pour la collecte de connaissances.

AB 23 52 1 0 12.11.29

Frais de fonctionnement relatifs à "La stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2014-2020".

De resultaten worden gebruikt voor beleidsondersteuning, bij de vastlegging van de jaarprogramma's van de Afdeling promotie en voor kennisverwerving.

BA 23 52 1 0 12.11.29

Werkingskosten inzake de "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020".

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	81	58	54	53	53	53	53	Vastleggingen
Liquidations	28	59	55	54	54	54	54	Vereffeningen

Note explicative :

La "Stratégie belge en matière de bien-être au travail 2022-2027" est la continuation de la stratégie nationale 2014-2020. Ce crédit sera utilisé pour le soutien de la politique et l'exécution de la Stratégie nationale.

Verklarende nota:

De "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2022-2027" is de voortzetting van de nationale strategie 2014-2020. Dit krediet zal gebruikt worden voor beleidsondersteuning en expertise bij de uitvoering van de doelstellingen van deze Strategie.

AB 23 52 1 0 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux frais de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

BA 23 52 1 0 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfsvergoedingen, de forfaitaire vergoedingen en andere.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	15	10	0	10	10	10	10	Vastleggingen
Liquidations	15	10	0	10	10	10	10	Vereffeningen

Note explicative :

AB 23 52 1 0 33.00.10

Dotation à l'Institut royal des Elites du Travail (Expositions nationales du Travail)

BA 23 52 1 0 33.00.10

Dotatie aan het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid (Nationale arbeidstentoonstellingen)

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	497	491	485	485	485	485	485	Vastleggingen
Liquidations	497	491	485	485	485	485	485	Vereffeningen

Note explicative :

AB 23 52 1 0 33.00.18

Subventions aux organisations représentatives des travailleurs pour la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.

Verklarende nota:

BA 23 52 1 0 33.00.18

Toelage aan de representatieve werknemersorganisaties voor de vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	670	664	657	650	650	650	650	Vastleggingen
Liquidations	670	663	656	649	649	649	649	Vereffeningen

Note explicative :

Verklarende nota:

Sur base de l'arrêté royal du 20 novembre 1990 relatif à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise, il s'agit d'aider les organisations représentatives des travailleurs dans leur tâche de formation de leurs représentants au sein des entreprises, ou de favoriser la recherche sociale.

Les projets de formation ont pour but d'améliorer les relations de travail dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne la concertation, en améliorant les capacités des représentants des travailleurs en matière d'analyse des conditions de travail, d'organisation du travail ou d'autres disciplines dont la connaissance est de nature à influencer favorablement la concertation.

Suite à chaque élection sociale, les organisations représentatives des travailleurs mettent sur pied des cycles de formation pluriannuels pour donner aux nouveaux élus les compétences nécessaires pour remplir au mieux leur fonction. Ces cycles de formation seront poursuivis ; l'accent sera mis sur la formation des membres des organes de concertation.

Les projets relatifs à la recherche sociale doivent avoir un caractère novateur et contribuer à améliorer la compréhension des conditions de travail ou de l'organisation.

Les projets ne sont acceptés que si le demandeur effectue au moins un apport financier équivalent.

AB 23 52 1 0 33.00.19
Subvention Plan burn-out – resilience mentale

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	1 350	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	675	675	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative :

La crise sanitaire liée au Covid-19 est inédite et a un impact sur la santé mentale de la population. La situation était déjà préoccupante avant la crise, celle-ci a bouleversé les repères et amplifié les problèmes existants. Dans le monde du travail, la prévention des risques psychosociaux reste un défi pour beaucoup d'entreprises. Ces projets ont pour but, au moyen d'une subvention, de soutenir les secteurs en difficulté suite à la crise à mettre en place des actions de prévention pour améliorer la situation.

Ces projets seront implémentables dans les entreprises, pour les employeurs et les travailleurs, en se concentrant davantage sur les risques spécifiques liés au travail dans le secteur. Lors de la procédure de

Gebaseerd op het koninklijk besluit van 20 november 1990 betreffende de subsidie voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming, betreft het hier de hulp die geboden wordt aan de representatieve werknemersorganisaties bij het vervullen van hun informatieve opdracht tegenover hun vertegenwoordigers in de ondernemingen, of bij het bevorderen van het sociaal onderzoek.

De vormingsprojecten hebben als doelstelling de verbetering van de arbeidsbetrekkingen in de onderneming, inzonderheid wat betreft het overleg, en dit door de verbetering van de bekwaamheid van de werknemersvertegenwoordigers tot analyse van de arbeidsomstandigheden, van de arbeidsorganisatie of van hun onderlegdheid in andere disciplines waarvan de kennis van dien aard is dat ze in gunstige zin bijdraagt tot de kwaliteit van het sociaal overleg.

Na de sociale verkiezingen organiseren de representatieve werknemersorganisaties verscheidene vormingscycli die over meerdere jaren gespreid worden om de nieuw verkozenen de competenties te geven hun functie zo goed mogelijk te vervullen. Deze vormingscycli zullen worden verder gezet waarbij de nadruk zal liggen op de opleiding van de leden van de overlegorganen.

De projecten in verband met sociaal onderzoek moeten een vernieuwend karakter hebben en bijdragen tot een beter begrip van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsorganisatie.

De projecten worden enkel aanvaard indien de indieners minstens een gelijkwaardige financiële bijdrage leveren.

BA 23 52 1 0 33.00.19
Subsidies Plan burn-out – mentale veerkacht

Verklarende nota:

De Covid-19- gezondheids crisis is ongekend en heeft ook gevolgen voor de mentale gezondheid van de bevolking. De situatie was al zorgwekkend, maar de crisis heeft de referentiepunten verstoord en de bestaande problemen vergroot. In organisaties en bedrijven blijft preventie van psychosociale risico's vaak een uitdaging. Deze projecten zullen sectoren die als gevolg van de crisis moeilijkheden kenden, door middel van een subsidie ondersteunen bij de uitvoering van preventieve maatregelen om de psychosociale situatie te verbeteren.

Deze projecten zullen in bedrijven en organisaties worden uitgevoerd, voor werkgevers en werknemers, en zijn gericht op de specifieke arbeidsgerelateerde risico's van de sector. Bij de selectie zal voorrang

sélection, la priorité sera donnée aux secteurs dans lesquels le taux d'absentéisme est important, ainsi qu'aux secteurs qui peuvent démontrer qu'ils ont été particulièrement impactés pendant la crise du coronavirus.

AB 23 52 1 0 41.40.10

Dotation à l'Institut royal des Elites du Travail (Expositions nationales du Travail)

worden gegeven aan sectoren met een hoog ziekteverzuim en aan sectoren die kunnen aantonen dat zij bijzonder zwaar getroffen zijn tijdens de coronacrisis.

BA 23 52 1 0 41.40.10

Dotatie aan het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid (Nationale arbeidstentoonstellingen)

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative :

A partir de 2021, le code SEC pour l'IRET est corrigé et devient 3300 (fondation).

Verklarende nota:

Vanaf 2021 wordt de ESR-code voor het KIA aangepast naar 3300.

Programme d'activités 52/2 Collaboration internationale

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

AB 23 52 2 0 12.11.22

Collaboration sociale bilatérale et multilatérale

Activiteitenprogramma 52/2 Internationale samenwerking

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

BA 23 52 2 0 12.11.22

Bilaterale en multilaterale sociale samenwerking

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements		49	46	45	45	45	45	Vastleggingen
Liquidations		49	46	45	45	45	45	Vereffeningen

Note explicative :

Il s'agit de crédits pour des projets des partenaires sociaux belges avec des organisations internationales, européennes et/ou étrangères de partenaires sociaux visant à développer les connaissances, les compétences et l'expertise dans le domaine de l'emploi, des relations industrielles, de la sécurité et de la santé et de la consultation sociale.

AB 23 52 2 0 33.00.18

Subvention aux partenaires sociaux dans le cadre de la coopération internationale

Verklarende nota:

Het betreft kredieten voor projecten van de Belgische sociale partners met internationale, Europese en/of buitenlandse sociale partnerorganisaties met het oog op de uitbouw van kennis, vaardigheden en expertise of het vlak van werkgelegenheid, arbeidsverhoudingen, veiligheid en gezondheid en sociaal overleg.

AB 23 52 2 0 33.00.18

Toelagen aan de sociale partners in het kader van de internationale samenwerking

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	92	92	92	92	92	92	Vastleggingen
Liquidations	-	92	92	92	92	92	92	Vereffeningen

Ce crédit est utilisé pour couvrir les frais de détachement auprès des organes qui représentent la Belgique dans les institutions internationales, les journées d'études et les séminaires dans le cadre de la coopération avec les institutions internationales, ainsi que les contributions aux programmes de ces institutions.

Dimension Genre :

Het betreft kredieten om de kosten te dekken van detacheringen naar de instanties die België bij internationale instellingen vertegenwoordigen, studiedagen en seminars in het kader van de samenwerking met internationale instellingen en bijdragen aan programma's van deze instellingen.

Genderdimensie :

Certaines activités encouragées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et organisées par les organisations syndicales ont pour but de renforcer les capacités et les droits des femmes dans le monde du travail et syndical.

**Programme d'activités 52/3
Fonds de l'expérience professionnelle**

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

AB 23 52 3 0 11.00.04

Rémunérations non statutaires EASI

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	13	13	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	13	13	-	-	-	Vereffeningen

AB 23 52 3 0 12.11.01

Frais de fonctionnement EASI

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	3	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	3	-	-	-	Vereffeningen

**Programme d'activités 52/4
Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail**

Objectifs poursuivis:

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail est chargé d'émettre les avis visés à l'article 46 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il examine en outre tous les problèmes relatifs au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tels que déterminés par l'article 4, alinéa 2 de la loi et adresse en cette matière des propositions au Ministre, en ce qui concerne la politique générale.

Il émet un avis sur le rapport annuel qui est établi par les services d'inspection compétents, en vertu de la Convention n° 81 de l'Organisation internationale du Travail, relative à l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, approuvée par la loi du 29 mars 1957.

Il émet également un avis sur les rapports établis par l'autorité à l'intention de la Commission de l'Union européenne et qui concernent la mise en œuvre pratique des directives relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont arrêtées dans le cadre de l'Union européenne.

Bepaalde activiteiten, aangemoedigd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en georganiseerd door de syndicale organisaties, hebben tot doel de bekwaamheden en de rechten van de vrouwen op arbeidsvlak en op syndicaal vlak te versterken.

**Activiteitenprogramma 52/3
Ervaringsfonds**

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

BA 23 52 3 0 11.00.04

Bezoldigingen niet-statutairen EASI

BA 23 52 3 0 12.11.01

Werkingskredieten EASI

**Activiteitenprogramma 52/4
Hoge raad voor bescherming en preventie op het werk**

Nagestreefde doelstelling:

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk is belast met het verstrekken van de adviezen bedoeld in artikel 46 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Hij onderzoekt bovendien alle problemen die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zoals bepaald in artikel 4, 2^{de} lid van de wet en doet ter zake voorstellen aan de Minister, wat het algemeen beleid betreft.

Hij brengt advies uit over het jaarverslag dat door de bevoegde inspectiediensten wordt opgesteld, in toepassing van het Verdrag nr. 81 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de arbeidsinspectie in de industrie en de handel, goedgekeurd bij de wet van 29 maart 1957.

Hij brengt eveneens advies uit over de verslagen die door de overheid worden opgesteld ten behoeve van de Commissie van de Europese Unie en die betrekking hebben op de praktische tenuitvoerlegging van de richtlijnen die in het kader van de Europese Unie met

Il est également associé aux activités du point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, notamment en donnant un avis sur la désignation des représentants belges dans les groupes de travail de l'Agence.

Il élabore un rapport annuel de ses activités.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

52/40 Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn uitgevaardigd.

Hij wordt tevens betrokken bij de activiteiten van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk, inzonderheid door advies te verstrekken over de aanduiding van de Belgische vertegenwoordigers in de werkgroepen van het Agentschap.

Hij stelt een jaarverslag over zijn werkzaamheden op.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

52/40 Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A		A
B		B
C		C
D		D
Total	0	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)						Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B. – PA B.A.	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut
Non-statutaire	40 11.00.04	Engagements	3	24	24	Vastleggingen	Niet-statutair
		Liquidations	3	24	24	Vereffeningen	
Totaux		Engagements	3	24	24	Vastleggingen	Totalen
		Liquidations	3	24	24	Vereffeningen	

Note explicative :

Le titre 9 du livre II du code du bien-être au travail, concernant le Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail, fixe le fonctionnement du Conseil supérieur. La composition du secrétariat du Conseil est fixée à l'article II.9-42 du code.

52/41 Frais de fonctionnement

AB 23 52 4 1 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Verklarende nota:

Titel 9 van boek II van de codex over het welzijn op het werk inzake de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk regelt de werking van de Hoge Raad. De samenstelling van het secretariaat van de Raad is geregeld in artikel II.9-42 van de codex.

52/41 Werkingskosten

BA 23 52 4 1 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	3	6	6	6	6	6	6	Vastleggingen

Liquidations	1	6	6	6	6	6	6	Vereffeningen
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

Note explicative :

L'article II.9-45, §1^{er} du code du bien-être au travail stipule qu'une indemnité forfaitaire pour des raisons de frais de représentation peut être accordée au président du Conseil. Le président du Conseil est nommé par arrêté royal.

Programme d'activités 52/5
Cellule diversité

Objectifs poursuivis:

La Cellule Diversité élaborera un rapport biannuel sur la diversité et la discrimination sur le marché du travail belge et dans les différents secteurs d'activité, en se basant notamment sur les données de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale. Les résultats par secteur seront soumis aux commissions paritaires, qui seront invitées à expliquer la situation dans leur secteur et à faire des propositions d'amélioration. En outre, la cellule étudie les possibilités de datamining pour détecter la discrimination.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

52/50 Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Verklarende nota:

Artikel II.9-45, §1 van de codex over het welzijn op het werk bepaalt dat een forfaitaire vergoeding wegens representatiekosten kan worden toegekend aan de voorzitter van de Raad. De voorzitter van de Raad is benoemd bij koninklijk besluit.

Activiteitenprogramma 52/5
Cel diversiteit

Nagestreefde doelstelling:

De Cel diversiteit zal een tweejaarlijks rapport opmaken over de diversiteit en discriminatie op de Belgische arbeidsmarkt en in de verschillende activiteitssectoren, op basis van met name de gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De resultaten per sector zullen aan de paritaire comités worden voorgelegd, die zullen worden verzocht de situatie in hun sector toe te lichten en voorstellen te doen om ze te verbeteren. Daarnaast onderzoekt de cel de mogelijkheden van datamining om discriminatie op te sporen.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

52/50 Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers		Managers
A		A
B		B
C		C
D		D
Total	0	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)						Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B. – PA B.A.	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut
Non-statutaire	50 11.00.03	Engagements	0	518	538	Vastleggingen	Niet-statutair
		Liquidations	0	518	538	Vereffeningen	
Totaux		Engagements	0	518	538	Vastleggingen	Totaal
		Liquidations	0	518	538	Vereffeningen	

Note explicative :

Activité 50: Frais de fonctionnement

Verklarende nota:

Activiteit 50: Werkingskosten

AB 23 52 5 0 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements		158	151	151	151	151	151	Vastleggingen
Liquidations		158	151	151	151	151	151	Vereffeningen

Note explicative :

Une évaluation de l'arrêté royal concernant les actions positives sera réalisée sous l'impulsion du SPF Emploi et le cas échéant, donnera lieu à l'adaptation de la réglementation. Il sera également nécessaire de donner de la visibilité à la possibilité pour les entreprises d'avoir recours à ce type d'actions positives.

AB 23 52 5 0 12.11.33

Etudes, enquêtes et recherches par des centres universitaires, des centres privés ou par des personnes étrangères à l'Administration et relatives à la diversité dans les différents secteurs d'activité.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements		125	119	119	119	119	119	Vastleggingen
Liquidations		125	119	119	119	119	119	Vereffeningen

Note explicative :

**DIVISION ORGANIQUE 54 :
DIRECTION GENERALE DU BIEN-ETRE AU
TRAVAIL**

Missions assignées:**Missions générales**

La mission de la Direction générale contrôle du bien-être au Travail (DG CBE) est d'encourager les entreprises et établissements publics, directement ou indirectement, à améliorer constamment le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Elle accomplit cette mission par des interventions préventives, consultatives, vérificatives, ou quand nécessaire, répressives.

Le corps d'inspection a été conçu de façon à accorder une attention suffisante aux différents domaines du bien-être au travail : la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, les aspects psychosociaux du travail, l'ergonomie et l'hygiène au travail.

BA 23 52 5 0 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Verklarende nota:

Onder impuls van de FOD Werkgelegenheid zal een evaluatie van het koninklijk besluit ivm positieve acties worden uitgevoerd, die indien nodig zal leiden tot de aanpassing van de verordening. Ook moet de mogelijkheid voor ondernemingen om van dit soort positieve actie gebruik te maken, zichtbaar worden gemaakt.

BA 23 52 5 0 12.11.33

Studies, enquête en onderzoek door universitaire studiecentra, private studiecentra of door personen vreemd aan de Administratie betreffende de diversiteit in de verschillende activiteitensectoren.

Verklarende nota:

**ORGANISATIEAFDELING 54:
ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP HET WELZIJN
OP HET WERK**

Toegewezen opdrachten :**Algemene missies**

Het is de opdracht van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn (AD TWW) de ondernemingen en overheidsinstellingen direct of indirect aan te sporen het welzijn van de werknemers, bij het uitvoeren van hun werk voortdurend te verbeteren.

Ze maakt deze zending waardoor preventief, adviserend, controlerend en indien nodig repressief op te treden.

Het inspectiekorps wordt zodanig ingezet dat er een voldoende aandacht is voor de diverse domeinen van het welzijn op het werk: de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale aspecten van het werk, de ergonomie en de arbeidshygiëne.

Par le développement de plusieurs directions de connaissance, on vise une approche plus uniforme de l'inspection et de meilleures méthodes d'inspection. Ainsi, on a créé une direction de connaissance spécifique pour la politique et l'organisation du bien-être qui vise une meilleure approche d'inspection plus uniforme des structures de prévention et l'organisation d'une politique de prévention dans les entreprises et institutions. La direction de connaissance aspects psychosociaux essaye de réagir de manière uniforme, appropriée et accueillante, suite à une plainte dans ce domaine du bien-être.

La réglementation relative au bien-être au travail est la base de l'action.

La Direction générale effectue cette mission par la mise en place de deux programmes : le contrôle régional et la gestion des connaissances (54/0) et le contrôle des risques chimiques (54/3).

Missions stratégiques du contrôle régional et de la gestion des connaissances (programme 54/0)

- Promouvoir au sein des entreprises un système de gestion des risques qui est orienté sur l'introduction d'une politique du bien-être et sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Stimuler la collaboration en interne entre la direction de l'entreprise et le comité de prévention et de protection, le comité de concertation de base ou la délégation des travailleurs, ainsi que les facultés d'autodéfense dans l'entreprise.
- Veiller à garder et à promouvoir la qualité des avis des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail.
- Afin d'améliorer le fonctionnement du service externe pour la prévention et la protection au travail quant aux risques et aux besoins des divers secteurs et entreprises, l'observation des règles de financement sera suivie ainsi que les prestations qui doivent être fournies.
- Imposer des mesures spécifiques et structurelles pour éviter la répétition d'accidents graves (contexte de toutes les entreprises) et majeurs (contexte entreprises Seveso).
- La sélection efficace des déclarations (e.a. plaintes) sur base de critères uniformes et leur traitement.
- Contribuer à forger l'attitude des futurs travailleurs, cadres et membres de la direction

Door het ontwikkelen van verschillende kennisdirecties wordt gestreefd naar een meer uniforme inspectieaanpak en naar betere inspectiemethodes.

Zo is er de specifieke kennisdirectie opgericht voor welzijnsbeleid en –organisatie waarin wordt gestreefd naar betere en uniformere inspectieaanpak van de preventiestructuren en opzetten van een preventiebeleid in de ondernemingen en instellingen. In de kennisdirectie psychosociale aspecten wordt er getracht om, op uniforme wijze, gepast en klantvriendelijk te reageren naar aanleiding van klachten in dit welzijnsdomein.

De reglementering betreffende het welzijn op het werk is de basis van de actie.

De Algemene Directie maakt deze missie waar door middel van twee programma's: het regionaal toezicht en het kennismanagement (54/0) en het toezicht op de chemische risico's (54/3).

Strategische opdrachten van het regionaal toezicht en kennismanagement (programma 54/0)

- Het promoten binnen de onderneming van een risicobeheersingssysteem dat gericht is op het invoeren van een welzijnsbeleid en op de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten.
- Het stimuleren van de interne samenwerking tussen de bedrijfsleiding en het comité voor de preventie en bescherming, het basisoverlegcomité of de werknemersafvaardiging alsook van de zelfredzaamheid binnen de onderneming.
- Het bewaken en bevorderen van de kwalitatieve advisering van interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.
- Om de werking van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk beter te laten inspelen op de risico's en de behoeften van de diverse sectoren en ondernemingen, zal de naleving van de financieringsregels opgevolgd worden evenals de prestaties die moeten worden verricht.
- Het afdwingen van specifieke en structurele maatregelen om de herhaling van ernstige (context alle ondernemingen) en zware ongevallen (context Seveso-bedrijven) te vermijden.
- Het doelmatig uitselecteren van meldingen (o.a. klachten) op basis van uniforme criteria en het behandelen ervan.
- Bijdragen tot de attitudevorming van de toekomstige werknemers, kaderleden en

par un contrôle intensif sur les établissements d'enseignement et les instituts de formation.

- La mise en place d'un programme de formation adéquat pour tous les employés de la Direction générale en faisant appel à plusieurs nouvelles formes « d'apprentissage ».
- Les services d'inspection régionaux seront développés et appuyés de manière optimale par les directions de connaissance afin d'agir de manière uniforme et efficace comme points de contact.
- Moderniser de façon systématique les logiciels.
- Via les diverses directions de connaissance, tendre à un partage maximal des connaissances entre les collaborateurs de la direction générale ainsi que vers le public. À cet effet, on participe de manière créative au développement de tous les canaux d'information modernes.
- Optimisation des méthodes d'inspection pour les inspecteurs par les directions de connaissance.
- Une approche d'inspection structurée et méthodique par des campagnes et actions ciblées dans des secteurs et/ou des profils professionnels avec une plus grande incidence sur les accidents et/ou maladies professionnelles, la fraude sociale ou le dumping social. Organiser, là où c'est possible une coopération avec d'autres services d'inspection, notamment le Contrôle des Lois Sociales.
- Les inspecteurs doivent contrôler les navires nationaux pour la certification, et les navires étrangers dans les ports, en collaboration avec le SPF Mobilité, avec lequel un protocole de coopération a été conclu. Le but est de faire respecter la Convention maritime MLC2006 (droits des marins). Cette obligation comprend également une obligation d'être en stand-by afin de pouvoir agir immédiatement en cas des plaintes dans les ports.
- L'organisation d'une garde active au sein de la Division du Contrôle Régionale en vue de l'examen des accidents du travail graves, qui sont déclarés en dehors des heures de service

Mission spécifique du laboratoire

- Effectuer des mesures et analyses dans les entreprises concernant l'exposition de

directieleden door een intensief toezicht op de onderwijsinstellingen en de opleidingsinstituten.

- Het opzetten van een adequaat vormingsprogramma voor alle medewerkers van de algemene directie waarbij met diverse nieuwe vormen van 'leren' wordt gewerkt.
- De regionale inspectiediensten worden optimaal uitgebouwd en ondersteund door de kennisdirecties om als uniforme en efficiënte contactpunten te fungeren.
- Systematische modernisering van de ondersteunende tools.
- Via de diverse kennisdirecties streven naar een maximale kennisdeling tussen de medewerkers van de algemene directie alsook naar het publiek toe. Hiertoe wordt er creatief meegewerkt aan de uitbouw van alle moderne informatiekkanalen van de FOD.
- Optimalisering van de inspectiemethodes voor inspecteurs door de kennisdirecties.
- Een gestructureerde en planmatige inspectieaanpak door doelgerichte campagnes en acties in sectoren en/of beroepsprofielen met verhoogde incidentie op ongevallen en/of beroepsziekten, sociale fraude of sociale dumping. Opzetten waar mogelijk van samenwerkingsverbanden met andere inspectiediensten, in het bijzonder Toezicht Sociale Wetten.
- Arbeidsinspecteurs moeten controles doen op binnenlandse schepen voor de certificering, en op schepen onder vreemde vlag in de havens, in samenwerking met de FOD Mobiliteit, met wie een samenwerkingsprotocol werd afgesloten. Het doel is het Maritiem verdrag MLC2006 (rechten van de zeelui) te doen naleven. Deze verplichting houdt ook een stand-by verplichting in om onmiddellijk te kunnen optreden bij klachten in havens.
- Het organiseren van een actieve wachtdienst in de Afdeling van het Regionaal Toezicht voor het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen, die worden gemeld buiten de diensturen.

Specifieke opdracht van het laboratorium

- Het uitvoeren van metingen en analyses in de ondernemingen in verband met de blootstelling

travailleurs à des agents chimiques (et parfois physiques). A cet effet, la Direction générale dispose du Laboratoire d'hygiène du Travail.

- On fait aussi appel au laboratoire pour examiner tous les risques chimiques de nature chronique.
- Il assure la surveillance des laboratoires agréés et participe à des initiatives de qualité, aussi bien au niveau national qu'international.

Missions spécifiques

La Direction générale donne son avis pour :

- Les demandes d'agrément et de prolongation d'agrément des services externes pour la prévention et la protection au travail, prépare ces avis en vue de les soumettre à la commission de suivi et contrôle le fonctionnement de ces services pendant leur période d'agrément.
- Les demandes d'agrément de laboratoires de toxicologie, d'enlèveurs d'amiante et des organisations chargées de la formation de secouristes.
- Les demandes d'autorisation pour l'utilisation contrôlée de certaines substances dangereuses et pour celles visées par la loi du 21 décembre 1998 relative aux normes de produits ayant pour but la promotion de modes de production et de consommation durables et la protection de l'environnement et de la santé et des travailleurs.
- Les demandes d'agrément des services externes pour le contrôle technique sur les lieux de travail.
- La demande d'agrément de l'établissement chargé de la formation complémentaire pour conseillers en prévention et coordinateurs sécurité et santé.

Elle informe en permanence les entreprises concernant la réglementation belge et européenne sur le plan du bien-être au travail pendant les visites d'inspection et en répondant aux demandes d'information.

Elle accorde sa collaboration à des actions développées au niveau européen par le recueil, la coordination et la procuration d'informations, leur contrôle de qualité et l'élaboration de nouvelles sources.

La mission dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques psychosociaux au travail

van werknemers aan chemische (en soms fysische) agentia. De Algemene Directie beschikt hiervoor over het laboratorium voor arbeidshygiëne.

- Het laboratorium wordt tevens ingeschakeld in het onderzoek naar alle chemische risico's van chronische aard.
- Het houdt toezicht op de erkende laboratoria en neemt deel aan kwaliteitsinitiatieven zowel in nationaal als in internationaal verband.

Bijzondere opdrachten

De Algemene Directie adviseert bij:

- De aanvragen voor erkenning en de verlenging van de erkenning van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, bereidt deze adviezen voor om voor te leggen aan de opvolgingscommissie en inspecteert de werking van deze diensten tijdens hun herkenningsperiode.
- De erkenningsaanvragen van de laboratoria voor toxicologie, van asbestverwijderaars, en van de organisaties belast met de opleiding van hulpverleners.
- De aanvragen voor vergunningen voor gecontroleerd gebruik van bepaalde gevaarlijke stoffen en voor deze bedoeld in de wet van 21 december 1998 betreffende de productnormen ter bevordering van duurzame productie-en consumptiepatronen en ter bescherming van het leefmilieu en de volksgezondheid en de werknemers.
- De erkenningsaanvragen van de externe diensten voor technische controle op de werkplaatsen.
- De erkenningsaanvraag van de instelling belast met de aanvullende vorming voor preventieadviseurs en coördinatoren veiligheid en gezondheid.

Ze informeert permanent de bedrijven met betrekking tot de Belgische en Europese regelgeving op het vlak van welzijn op het werk tijdens de inspectiebezoeken en door beantwoorden van informatievragen.

Zij verleent haar medewerking aan acties uitgewerkt op Europees niveau door het verzamelen, coördineren en leveren van informatie, de kwaliteitscontrole ervan en het ontwikkelen van nieuwe bronnen.

De opdracht in het kader van de bescherming van de werknemers tegen psychosociale risico's op het werk blijft nog steeds veel menselijke resources opeisen.

exige encore toujours beaucoup de ressources humaines.

Contrôle de la prévention des accidents majeurs chimiques (programme 54/3)

Les objectifs de ce programme correspondent à l'application de la directive dite Seveso III du 4 juillet 2012 et de l'accord de coopération du 16 février 2016 avec les Régions, qui règle la transposition de cette directive en droit belge. Cette directive vise la prévention d'accidents industriels majeurs avec des substances dangereuses et la limitation de leurs éventuelles conséquences, afin de garantir des niveaux élevés de protection contre ce genre de catastrophes.

Les coûts des missions de prévention attribués à la Direction générale Contrôle du Bien-être au Travail, sont couverts par le Fonds pour la prévention des accidents majeurs. La base légale de ce fonds est la loi du 21 janvier 1987 relative à l'alimentation du fonds pour les risques d'accidents majeurs et du fonds pour la prévention des accidents majeurs.

Ces missions de prévention sont :

- Examiner les rapports de sécurité et traiter les notifications que les entreprises concernées doivent introduire.
- Organiser un système d'inspection approprié pour les établissements présentant des risques d'accidents majeurs qui répond aux exigences prescrites par l'art. 20 de la directive Européenne 2012/18/UE du 4 juillet 2012 (directive "Seveso III").
- Effectuer des inspections planifiées et systématiques dans les entreprises en question, axées sur les systèmes de prévention de type technique organisationnel et administratif pour vérifier si les exploitants répondent aux mesures de sécurité nécessaires pour maîtriser les risques liés aux accidents majeurs.
- Coordonner les équipes d'inspection concernées composées de fonctionnaires de différents services d'inspection compétents, fédéraux et régionaux.
- Organiser une structure de concertation permanente entre les différents services fédéraux belges compétents afin d'assurer une application cohérente de la directive dans tout le pays.

Toezicht op de preventie van zware chemische ongevallen (programma 54/3)

De doelstellingen van dit programma kaderen binnen de toepassing van de zogenaamde Seveso III-richtlijn van 4 juli 2012 en van het samenwerkingsakkoord van 16 februari 2016 met de Gewesten, dat de omzetting regelt van deze richtlijn in Belgisch recht. Deze richtlijn beoogt de preventie van zware industriële ongevallen met gevaarlijke stoffen en de beperking van de mogelijke gevolgen ervan, teneinde hoge niveaus van bescherming te waarborgen tegen dit soort rampen.

De kosten van de preventieopdrachten die toegewezen zijn aan de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk worden gedekt door het Fonds voor preventie van zware ongevallen. De wettelijke basis van dit fonds is de wet van 21 januari 1987 ter stijving van het fonds voor risico's van zware ongevallen en van het fonds voor preventie van zware ongevallen.

Deze preventieopdrachten zijn :

- Het onderzoeken van de veiligheidsrapporten en het behandelen van de kennisgevingen die door de betrokken bedrijven moeten worden ingediend.
- Het organiseren van een geschikt inspectiesysteem voor de inrichtingen met risico's van zware ongevallen dat beantwoordt aan de vereisten voorgeschreven bij art. 20 van de Europese richtlijn 2012/18/EU van 4 juli 2012 (de "Seveso III"-richtlijn).
- Het uitvoeren van geplande en systematische inspecties in de betrokken bedrijven, die gericht zijn op de preventiesystemen van technische, organisatorische en bedrijfskundige aard, om na te gaan of de exploitanten de nodige veiligheidsmaatregelen hebben getroffen om de risico's van zware ongevallen te beheersen.
- Het coördineren van de betrokken inspectieteams die samengesteld zijn uit ambtenaren van de verschillende bevoegde federale en gewestelijke inspectiediensten.
- Het organiseren van een permanente overlegstructuur tussen de verschillende bevoegde Belgische overheidsdiensten, teneinde een coherente toepassing te kunnen verzekeren van de richtlijn in het ganse land.

- Examiner les causes des accidents majeurs et rapporter les résultats de l'enquête à la commission européenne.
- Initier et coordonner les projets pour la rédaction de nouveaux outils d'inspection Seveso ou la révision d'outils existants, et ce en concertation avec les autres services belges d'inspection Seveso compétents
- Organiser le point de contact entre les autorités belges compétentes, la commission européenne et autres organisations internationales concernant les matières en rapport avec le contrôle sur la prévention des accidents majeurs.
- Organiser la liaison avec le centre de crise du gouvernement pour la maîtrise des états d'alerte graves.
- Exécuter la surveillance en matière de bien-être au travail dans les entreprises Seveso
- Implémentation de la législation sur les vérifications de sécurité dans les entreprises Seveso, y compris : évaluation des analyses de risques servant à l'identification des fonctions et zones sensibles par les entreprises, réalisation des analyses d'impact, établissement des dossiers de demande pour l'ANS, traitement des demandes de vérifications de sécurité et des avis de sécurité qui en découlent.
- Het onderzoeken van eventuele zware ongevallen en het rapporteren van de onderzoeksresultaten aan de Europese commissie.
- Het initiëren en coördineren van projecten voor het opstellen van nieuwe Seveso-inspectie-instrumenten of de herziening van bestaande instrumenten, en dit in overleg met de andere bevoegde Belgische Seveso-inspectiediensten
- Het organiseren van het contactpunt tussen de bevoegde Belgische autoriteiten en de Europese Commissie en andere internationale organisaties omtrent materies die verband houden met het toezicht op de preventie van zware chemische ongevallen.
- Het organiseren van de verbinding met het crisiscentrum van de regering voor het beheersen van belangrijke noodsituaties.
- Het uitvoeren van het toezicht inzake welzijn op het werk in de Seveso-bedrijven
- Implementatie van de wetgeving inzake veiligheidsverificaties in Seveso-bedrijven, omvattend: evalueren van de risicoanalyses ter identificatie van de gevoelige functies en zones door de bedrijven, uitvoeren van de impactanalyses, opstellen van de aanvraagdossiers voor de NVO, verwerken van de aanvragen voor veiligheidsverificaties en de hieruit resulteren veiligheidsadviezen.

Programme de subsistance 54/0

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	89	A
B	58	B
C	22	C
D	7	D
Total	176	Totaal

Bestaansmiddelenprogramma 54/0

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Dépenses (en milliers d'euros)							Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B. – PA B.A.	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut	
Statutaire	01 11.00.03	Engagements	10 442	11 518	11 820	Vastleggingen	Statutair	
		Liquidations	10 442	11 518	11 820	Vereffeningen		
Non-statutaire	01 11.00.04	Engagements	234	354	800	Vastleggingen	Niet-statutair	
		Liquidations	234	354	800	Vereffeningen		

Totaux		Engagements	10 676	11 872	12 620	Vastleggingen	Totaal
		Liquidations	10 676	11 872	12 620	Vereffeningen	

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire.

Dans le cadre de la préparation du budget initial 2023, une décision a été prise pour recruter de nouveaux inspecteurs sociaux (11 ETP).

Activité 02: Frais de fonctionnement

Note explicative:

AB 23 54 0 2 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

Verklarende nota: zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

In het kader van de opmaak van de initiële begroting 2023 is een beslissing genomen om nieuwe sociale inspecteurs aan te werven (11 VTE).

Activiteit 02: Werkingskosten

Verklarende nota:

BA 23 54 0 2 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	76	85	280	82	82	82	82	Vastleggingen
Liquidations	63	88	283	82	82	82	82	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 54 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres ;

Verklarende nota:

BA 23 54 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	1 114	1 374	1 412	1 571	1 571	1 571	1 571	Vastleggingen
Liquidations	1 114	1 375	1 413	1 571	1 571	1 571	1 571	Vereffeningen

Activité 03 : Autres dépenses de subsistance

AB 23 54 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

Activiteit 03 : Andere bestaansuitgaven

BA 23 54 0 3 12.11.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	319	287	284	281	281	281	281	Vastleggingen
Liquidations	321	287	284	281	281	281	281	Vereffeningen

Note explicative :

Verklarende nota:

AB 23 54 0 3 12.11.20

Dépenses relatives à l'achat et à l'entretien de divers matériels et matières premières nécessaires au fonctionnement des laboratoires.

BA 23 54 0 3 12.11.20

Uitgaven in verband met de aankoop en het onderhoud van allerlei materiaal en grondstoffen nodig voor de werking van de laboratoria.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	63	150	140	137	137	137	137	Vastleggingen
Liquidations	65	150	140	137	137	137	137	Vereffeningen

Note explicative :

Il s'agit de dépenses revenant chaque année, relatives au fonctionnement du Laboratoire d'hygiène du Travail. Elles concernent e.a. :

- Les achats des divers biens consommables (réactifs, standards analytiques, solvants, gaz, échantillons, ...);
- Calibrage des équipements ;
- Pièces de rechange pour les équipements d'analyses ;
- Les contrats d'entretien des appareils pour les équipements d'analyse ;
- L'entretien du matériel de laboratoire ;
- L'organisation du contrôle de qualité des laboratoires agréés ;
- Participation aux intercomparaisons interlaboratoires internationaux dans le cadre du contrôle de qualité interne ;
- Contrôles légalement obligatoires et rétributions.

Verklarende nota:

Het betreft hier de jaarlijks terugkerende uitgaven, met betrekking tot de werking van het Laboratorium voor arbeidshygiëne. Zij bevatten o.a.:

- Aankoop van diverse verbruiksgoederen (reagentia en analytische standaarden, solventen, gassen, monsternemingsmateriaal ...);
- Ijking apparatuur;
- Wisselstukken analytische apparatuur;
- Onderhoudscontracten voor de analytische apparatuur;
- Onderhoud laboratoriummaterieel;
- Organisatie kwaliteitscontrole van erkende laboratoria;
- Deelname aan internationale interlaboratoriumvergelijkingen in kader interne kwaliteitscontrole;
- Wettelijk verplichte controles en retributies.

AB 23 54 0 3 12.11.32

Dépenses exceptionnelles destinées à couvrir l'ensemble des frais afférents aux opérations effectuées en vue de l'élimination des déchets de laboratoire dangereux.

BA 23 54 0 3 12.11.32

Uitzonderingsuitgaven bestemd om het geheel der kosten te dekken betreffende de operaties uitgevoerd met het oog op de verwijdering van gevaarlijk laboratoriumafval.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	2	2	2	2	2	2	Vastleggingen
Liquidations	-	2	2	2	2	2	2	Vereffeningen

Note explicative :

Crédit inscrit annuellement pour les dépenses relatives à l'élimination des déchets laboratoires dangereux.

Verklarende nota :

Jaarlijks terugkerende uitgaven inherent aan de verwijdering van gevaarlijk laboratoriumafval.

AB 23 54 0 3 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

BA 23 54 0 3 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	112	356	360	356	356	356	356	Vastleggingen
Liquidations	266	356	360	356	356	356	356	Vereffeningen

Programme d'activités 54/3

Fonds pour la sécurité technique des entreprises visées par la loi du 21 janvier 1987 concernant les risques d'accidents graves dans des activités industrielles (entreprises – seveso).

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

54/30 Subsistance

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Activiteitenprogramma 54/3

Fonds voor de technische veiligheid van de bedrijven bedoeld door de wet van 21 januari 1987 inzake de risico's van zware ongevallen bij bepaalde industriële activiteiten (seveso-bedrijven).

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

54/30 Bestaansmiddelen

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	20	A
B	0	B
C	2	C
D	0	D
Totaal	22	Total

Dépenses (en milliers d'euros)								Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA B.A. – PA A.B.	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut		
Statutaire	30 11.00.03	Engagements	1 660	1 660	2 160	Vastleggingen	Statutair		
		Liquidations	1 660	1 660	2 160	Vereffeningen			
Non-statutaire	30 11.00.04	Engagements	130	130	130	Vastleggingen	Niet-statutair		
		Liquidations	130	130	130	Vereffeningen			
Totaux		Engagements	1 790	1 790	2 290	Vastleggingen	Totalen		
		Liquidations	1 790	1 790	2 290	Vereffeningen			

Note explicative :
voir justification globale :

Frais de fonctionnement

(en milliers d'euros)

Note explicative :

AB 23 54 3 0 12.11.01

Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques :

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

Werkingskosten

(in duizend euro)

Verklarende nota:

BA 23 54 3 0 12.11.01

Bestendige uitgaven voor aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven:

- L'organisation des réunions de coordination et concertation avec les autres services compétents ;
- Frais occasionnés par : la participation à des séminaires, la participation à des groupes de travail organisés au niveau européen et international, l'achat de documentation (codes, normes, livres ...), les abonnements à des revues spécialisées, l'utilisation du téléphone et du mobilophone, les fournitures de bureau, les audits externes du système d'inspection ;
- Allocations pour l'organisation du service de garde et pour des prestations en dehors des horaires ordinaires de travail.
- De organisatie van coördinatie- en overlegvergaderingen met de andere bevoegde diensten;
- Kosten veroorzaakt door : deelneming aan seminaries, deelneming aan werkgroepen georganiseerd op Europees en internationaal vlak, aankoop van documentatie (codes, normen, boeken...), abonnementen op gespecialiseerde tijdschriften, gebruik van telefoon en mobilfoon, burelaankopen, externe audits van het inspectiesysteem;
- Toelagen voor de organisatie van de wachtdienst en voor prestaties buiten de normale uurroosters.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	18	48	48	48	48	48	48	Vastleggingen
Liquidations	14	48	48	48	48	48	48	Vereffeningen

AB 23 54 3 0 12.11.04

Dépenses de fonctionnement relatives à l'informatique.

- Mise à jour des banques de données sur CD-ROM ;
- Achat (upgrade) de paquets de logiciels.
- Mise à jour des configurations des ordinateurs

BA 23 54 3 0 12.11.04

Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica.

- Updating van gegevensbanken op CD-ROM;
- Aanschaf van (upgrade) softwarepakketten.
- Updating van computerconfiguraties.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	6	29	29	29	29	29	29	Vastleggingen
Liquidations	6	29	29	29	29	29	29	Vereffeningen

AB 23 54 3 0 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux frais de transport et de séjour, les indemnités forfaitaires et autres.

BA 23 54 3 0 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	94	110	110	110	110	110	110	Vastleggingen
Liquidations	94	110	110	110	110	110	110	Vereffeningen

AB 23 54 3 0 74.22.01

Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables à l'exclusion des dépenses informatiques.

- Achat d'équipement bureautique.
- Achat des appareils pour analyser des substances chimiques et des préparations.

BA 23 54 3 0 74.22.01

Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven.

- Aankoop van kantooruitrusting.
- Aankoop apparatuur voor het analyseren van chemische stoffen en preparaten.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	10	10	10	10	10	10	Vastleggingen
Liquidations	-	10	10	10	10	10	10	Vereffeningen

AB 23 54 3 0 74.22.04

Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

- Achat de P.C portables et d'imprimantes pour les ingénieurs ;
- Extension du réseau interne d'ordinateurs.

BA 23 54 3 0 74.22.04

Investeringsuitgaven inzake de informatica.

- Aankoop van draagbare PC's en printers voor de ingenieurs;
- Verdere uitbouw met computers van het interne netwerk.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	13	13	13	13	13	13	Vastleggingen
Liquidations	-	13	13	13	13	13	13	Vereffeningen

**DIVISION ORGANIQUE 56 :
DIRECTION GENERALE EMPLOI ET MARCHE DU
TRAVAIL**

Pour mémoire

A partir du 1er juin 2019, la division organique disparaît et les différents programmes sont répartis dans d'autres divisions organiques.

**DIVISION ORGANIQUE 57 :
DIRECTION GENERALE CONTROLE DES LOIS
SOCIALES**

Missions assignées :

La Direction générale Contrôle des lois sociales (CLS) du Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale occupe aujourd'hui 315 inspecteurs et contrôleurs sociaux et une soixantaine d'agents administratifs.

Elle est chargée de surveiller le respect de la réglementation du travail et des conventions collectives dans plus de 240 000 entreprises.

Ses deux missions essentielles sont :

- D'informer et de conseiller les travailleurs, les employeurs et les organisations professionnelles au sujet de ces réglementations. Les directions extérieures, réparties en bureaux régionaux, reçoivent environ 150 000 communications téléphoniques et 30 000 visiteurs par an. ; les contactcenter néerlandophone et francophone répondent de manière centralisée aux demandes d'informations générales sur la réglementation du travail. Ces demandes sont adressées et traitées soit par téléphone, soit par courriel. Les contactcenters du CLS ont répondu en 2021 à 10 000 mails (4.102 FR et 5.780 NL) et 30.000 appels téléphoniques (16.199 FR et 13.835NL) concernant la réglementation ;
- De surveiller et contrôler, au siège des entreprises et sur les lieux de travail, le respect des nombreuses lois sociales et conventions collectives de travail rendues obligatoires par

**ORGANISATIEAFDELING 56:
ALGEMENE DIRECTIE WERKGELEGENHEID EN
ARBEIDSMARKT**

Pro memorie

Vanaf 1 juni 2019 verdwijnt de organieke afdeling 56 en de verschillende programma's zijn herverdeeld tussen andere afdelingen.

**ORGANISATIEAFDELING 57:
ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP DE SOCIALE
WETTEN**

Toegewezen opdrachten:

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten (TSW) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg stelt momenteel 315 sociaal inspecteurs en controleurs te werk en een zestigtal administratieve personeelsleden.

Zij is belast met het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeids-overeenkomsten in meer dan 240 000 ondernemingen.

Haar twee essentiële opdrachten zijn:

- Informeren en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over deze wetgeving. De buitendirecties, verdeeld in regionale kantoren, ontvangen ongeveer 150 000 telefonische oproepen en 30 000 bezoekers per jaar. De Franstalige en Nederlandstalige contactcenters, antwoorden op een gecentraliseerde manier op de algemene vragen voor informatie over de arbeidsreglementering. Deze vragen worden hetzij per telefoon of via mail gesteld en behandeld. In 2021 hebben de contactcenters van TSW geantwoord op 10 000 e-mails (4.102 FR en 5.780NL) en 30 000 telefonische oproepen (16.199 FR en 13.835NL) met betrekking de reglementering;
- Toezicht en controle uitoefenen in de sociale zetel van de ondernemingen en op de werkplaatsen inzake de toepassing van verscheidene sociale wetten en collectieve

arrêté royal et, lorsque nécessaire, porter les infractions à la connaissance des autorités judiciaires. Pour ce faire, elle a procédé, en 2021 à 26.269 enquêtes qui lui ont été demandées (plaintes de travailleurs, devoirs pour les autorités judiciaires, demandes d'autorisation ou d'avis, ...).

Dès 1992, le Gouvernement avait chargé le Contrôle des lois sociales d'intensifier ses contrôles pour lutter contre l'occupation de travailleurs étrangers clandestins.

En 1993, le service a été invité par les autorités à renforcer la lutte contre la fraude en matière sociale, en collaboration avec les autres services concernés et en particulier avec les services d'inspection du SPF Sécurité sociale, de l'O.N.S.S. et de l'O.N.Em.

La fraude en matière sociale a pris ces dernières années une ampleur inquiétante tandis que les situations de dumping social se sont multipliées notamment dans le cadre des pratiques de détachement de travailleurs vers la Belgique.

Non seulement ces pratiques 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 et leurs droits sont bien souvent bafoués.

Les principaux types de fraude sont :

- L'occupation de travailleurs non déclarés (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, prépensionnés, invalides ou bénéficiaires d'une couverture sociale à un autre titre) ;
- Le non-paiement des cotisations sociales, notamment mais pas exclusivement, par les pourvoyeurs de main-d'œuvre ;
- La non-déclaration de l'entièreté des prestations (travailleurs à temps partiel, heures supplémentaires) ;
- Les multiples techniques " d'ingénierie sociale " utilisées pour éluder le paiement des cotisations (rémunérations déguisées, faux indépendants, faux détachements transfrontaliers, entreprises fictives, ...) ;
- Le non-respect des rémunérations barémiques minimales ou autres avantages fixés par les CCT, des limites maximales du temps de travail

arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend verklaard werden per koninklijk besluit. Hiervoor werden er in 2021, 26.269 opgelegde onderzoeken (klachten van werknemers of werkgevers, onderzoeksopdrachten van de rechterlijke macht, verzoeken om toelating of advies,) behandeld.

Sinds 1992, heeft de Regering de dienst Toezicht op de sociale wetten de opdracht gegeven om de controles inzake de illegale tewerkstelling van vreemde clandestiene werknemers te versterken.

In 1993, werd de dienst door de overheid gevraagd om, in samenwerking met de andere betrokken diensten en meer in het bijzonder de inspecties van de Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid, de RSZ en de RVA, de strijd tegen de sociale fraude op te drijven.

De sociale fraude bereikt de laatste jaren onrustwekkende hoogten terwijl de gevallen van sociale dumping hebben zich vermenigvuldigd, vooral in het kader van praktijken die verband houden met detachering van werknemers naar België.

Deze praktijken brengen niet alleen de financiering van het stelsel van sociale zekerheid in gevaar, maar zijn ook een vorm van oneerlijke concurrentie ten opzichte van de werkgevers die de reglementering wel naleven. De werknemers die in het zwart tewerkgesteld worden, genieten dan weer dikwijls van geen enkele sociale bescherming en hun rechten worden vaak geschonden.

De voornaamste manieren waarop gefraudeerd wordt zijn:

- De tewerkstelling van werknemers wiens prestaties niet aangegeven worden (vreemdelingen zonder papieren, werklozen, gepensioneerd, SWT (bruggepensioneerd), gehandicapten, of werknemers die reeds gedekt zijn door een andere vorm van sociale zekerheid);
- De ontduiking van sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, door koppelbazen;
- De niet-aangifte aan de sociale zekerheid van alle prestaties (deeltijdse werknemers, overuren);
- De veelvuldige technieken van "sociale spitstechnologie", gebruikt om de betaling van bijdragen te ontwijken (verdoken bezoldigingen, schijnzelfstandigen, valse grensoverschrijdende detacheringen, fictieve ondernemingen, ...);
- Het niet naleven van de minimumbarema's of andere voordelen die zijn vastgelegd in de cao's, de grenzen van de maximale arbeidstijd, en het niet betalen van de wettelijke

et le non-paiement des sursalaires légaux qui sont dûs dans ce cas ; etc.

Pour renforcer l'efficacité de l'action entreprise contre cette fraude, le Gouvernement a pris les mesures suivantes :

- Les moyens logistiques des services d'inspection ont été en partie préservés, même si la totalité des départs n'a pas été compensée, et que de nouvelles missions n'ont pas reçu les effectifs nécessaires à leur bonne réalisation ;
- La collaboration entre tous les services concernés a été renforcée par la conclusion d'un protocole de collaboration ayant mené en juillet 1993 à la création des cellules d'arrondissement et en 2003 à la création du Colutril et depuis 2006 par la création du SIRS (Service d'information et de recherche sociale). Ce service a fait l'objet d'une nouvelle réforme entrée en vigueur au 1er janvier 2019. Cette réforme fait du SIRS un organe stratégique et est principalement basée sur la création de deux piliers, un pour le régime des travailleurs salariés et un pour le régime des travailleurs indépendants, en vue de lutter de manière plus globale contre la fraude sociale ;
- La collaboration avec le ministre ou le secrétaire d'état pour la lutte contre la fraude sociale, ainsi qu'avec le SIRS a été consolidée depuis 2010 dans le code pénal social. En avril 2016 le Gouvernement a accepté le recrutement de 96 agents dédiés à la lutte contre la fraude sociale et le dumping social et un renforcement du SIRS en tant qu'organe stratégique. Le gouvernement a insisté sur le développement de synergies encore accrues entre les services d'inspection notamment en matière de lutte contre le dumping social. Le Conseil des ministres a décidé dans ce cadre en novembre 2016 de mettre en œuvre un redesign des services d'inspection sociale, comprenant le transfert au 1er juillet 2017 d'une grosse partie des inspecteurs de « l'Inspection sociale » (SPF Sécurité sociale) vers l'ONSS et l'INASTI, et d'un très petit nombre d'agents vers le CLS et le CBE. La compétence du contrôle de la réglementation concernant les vacances annuelles a également été transférée du SPF Sécurité sociale vers le CLS le 1er juillet 2017.
- Le montant des sanctions pour les infractions graves a été sensiblement augmenté de manière à exercer un effet dissuasif, non seulement à l'égard des contrevenants, mais aussi à l'égard de l'ensemble des employeurs.

loontoeslagen die in dit geval verschuldigd zijn. enz.

Om efficiënter tegen deze fraude te kunnen optreden, heeft de Regering de volgende maatregelen genomen:

- De logistieke middelen van de inspectiediensten werden ten dele behouden, ook al werden niet alle uitdiensttredingen vervangen en werd niet het nodige personeel werd bekomen voor het uitvoeren van nieuwe opdrachten;
- De samenwerking tussen de betrokken diensten werd versterkt door het sluiten van een samenwerkingsakkoord in juli 1993 tot oprichting van de arrondissementscellen, in 2003 door de oprichting van Colutril en sinds 2006 door de oprichting van de SIOD (Sociale inlichtingen en opsporingsdienst). Deze dienst is het onderwerp geweest van een nieuwe hervorming die op 1 januari 2019 in werking is getreden. Deze hervorming maakt van SIOD een strategisch orgaan en is voornamelijk gebaseerd op de creatie van twee pijlers, één voor het stelsel voor werknemers en één voor zelfstandigen, om sociale fraude meer in het algemeen te bestrijden;
- De samenwerking met de bevoegde minister of staatssecretaris inzake de strijd tegen de sociale fraude, en met de SIOD; werd sedert 2010 geconsolideerd in het sociaal strafwetboek. In april 2016 heeft de Regering de aanwerving aanvaard van 96 ambtenaren die zich zullen bezighouden met de strijd tegen de sociale fraude en de sociale dumping en een versterking van de SIOD als strategisch orgaan. De Regering heeft aangedrongen op de ontwikkeling van grotere synergiën tussen de inspectiediensten, vooral op het gebied van de strijd tegen sociale dumping. In dat kader heeft de ministerraad in november 2016 beslist een re-design onder de sociale inspectiediensten door te voeren, waarbij een groot deel van de inspecteurs van de "Sociale Inspectie" (FOD Sociale Zekerheid) tegen 1 juli 2017 overgeheveld werden naar de RSZ en de RSVZ en een zeer klein aantal personeelsleden naar TSW en TWW. Op 1 juli 2017 werd ook de bevoegdheid voor de controle op de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie van de Fod Sociale Zekerheid naar TSW overgedragen.
- Het bedrag van de boetes voor zware inbreuken werd gevoelig verhoogd om het ontradend effect te bevorderen, niet alleen ten opzichte van de overtreders maar ook ten opzichte van alle werkgevers.

Le bilan de l'activité du Contrôle des lois sociales dans ce domaine est le suivant :

Nombres d'établissements contrôlés :

De balans inzake de activiteiten van de dienst Toezicht van de sociale wetten in dit domein is de volgende:

Aantal gecontroleerde inrichtingen:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
13.693	13.750	11.566	11.593	11.219	8.927	9.429

(environ 75 % de ces établissements appartiennent aux secteurs de la construction, de l'horeca, du nettoyage, de l'horticulture, du transport, du commerce de détail et de la confection).

(ongeveer 75 % van deze inrichtingen behoren tot de sectoren van de bouw, de horeca, de schoonmaak, de tuinbouw, het transport, de kleinhandel en de confection).

Suite à ces contrôles, les irrégularités suivantes ont été constatées :

Ingevolge deze controles werden de volgende onregelmatigheden vastgesteld:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Main d'œuvre étrangère	539	655	729	762	712	907	598	Vreemde arbeidskrachten
Documents sociaux et Dimona	5.482	6.665	5 987	6 354	5.460	4.711	4.502	Sociale documenten en Dimona
Temps partiels	2.724	2.692	2 198	2.190	1.821	1.487	1.530	Deeltijdse arbeid

Au cours de ces années, le Contrôle des lois sociales a continué à exercer sa mission habituelle de surveillance. Les principaux résultats sont les suivants :

In de loop van deze jaren, heeft de dienst Toezicht op de Sociale Wetten haar gewone controleopdracht verder uitgeoefend. De voornaamste resultaten van haar activiteit in dit domein zijn de volgende:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Nombre d'enquêtes Dont x plaintes	30.883 6.875	29.960 6.502	28.568 6.240	29.894 6.285	29.107 6.457	25.206 5.515	26.269 4.066	Aantal onderzoeken Waarvan x klachten
Nombre d'irrégularités constatées	37.265	37.018	35 486	37.962	37.751	37.059	34.430	Aantal vastgestelde onregelmatigheden
Nombre de régularisations	24.246	24.076	22 973	23.955			18.549	Aantal regularisaties
Montants régularisés (en milliers d'euros)	43.763	44.015	47.247	44 487	58.928	43.242	38.003	Geregulariseerde Bedragen (in duizend euro)
Procès-verbaux	6.776	6.855	6.699	7.055	7.285	6.267	6.094	Processen-verbaal

Les régularisations concernent essentiellement le paiement d'arriérés de salaires, de sursalaires pour heures supplémentaires, et le respect des minima ainsi que d'autres avantages pécuniaires fixés par les conventions collectives de travail.

De regularisaties omvatten voornamelijk de betaling van achterstallige lonen, extra loon voor overuren en de naleving van de loonminima opgelegd en andere financiële voordelen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Ces suppléments versés aux travailleurs entraînent le paiement de cotisations sociales et fiscales supplémentaires ; celles-ci peuvent être estimées à 60 % des montants régularisés.

Ingevolge deze bijkomende bezoldigingen, betaald aan de werknemers, dienen sociale bijdragen gestort en fiscale afhoudingen verricht te worden; deze kunnen geschat worden op 60 % van de geregulariseerde bedragen.

En 2021, le Contrôle des Lois Sociales a continué à participer à la lutte contre la fraude sociale en intensifiant sa collaboration avec le SIRS. Il contribua ainsi à l'exécution du plan d'action SIRS 2021 de lutte contre la fraude sociale. Ce plan a été approuvé par le gouvernement en décembre 2020.

Les inspecteurs ont pour instruction de poursuivre les contrôles en 2022 au même rythme que les années précédentes. Le plan d'action 2022 de lutte contre la fraude sociale prévoit que les services d'inspection sociale exécuteront 10.000 contrôles, dans le cadre de leur coopération au sein des cellules d'arrondissement. Les contrôles SIRS sont de plus en plus ciblés et efficaces. Le CLS renforce la lutte en matière de dumping social, y compris dans le secteur du transport (notamment en conséquence de l'arrêt UBER de la Cour de Justice de l'Union Européenne et des discussions en cours au niveau de la commission européenne sur la révision de la directive 96/71 sur le détachement des travailleurs et son application dans le secteur du transport de marchandises par l'entremise de l'entrée en vigueur de la Lex Specialis en la matière), de surveiller l'enregistrement des présences sur les chantiers, la diffusion des caisses enregistreuses dans l'Horeca, les dispositions du Traité maritime, la lutte contre les faux statuts d'indépendant, les abus en matière de détachement ou encore les mises à dispositions illégales de travailleurs,...

Par ailleurs, la "Loi Peeters" pour le travail faisable et maniable prévoit beaucoup de possibilités de flexibilité supplémentaire pour les entreprises en matière de régime de travail, durée du travail, heures supplémentaires, etc. Les commissions paritaires peuvent concrétiser ces principes dans de nouvelles formes de travail flexibles. Les inspecteurs du CLS sont dès lors chargés de la surveillance d'une quantité énorme de règles de travail flexible, ce qui a pour conséquence la nécessité de former des "spécialistes" en matière de contrôle de la durée du travail.

Enfin, la loi du 15 janvier 2018 a modifié le Code Pénal social en vue de renforcer la lutte contre la discrimination. Depuis le 1^{er} avril 2018 les inspecteurs sociaux du CLS ont le pouvoir en présence d'indications objectives de discrimination, à la suite d'une plainte ou d'un signalement, soutenues par des résultats de datamining et de datamatching, de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé légalement a été ou est commise.

La mise en œuvre de ces nouveaux pouvoirs particuliers nécessitait toutefois la conclusion d'une circulaire du collège des Procureurs généraux (COL) en vue de répondre aux conditions formelles requises par la loi. Cette circulaire est entrée en vigueur le 20 décembre 2018.

In 2021 heeft de dienst Toezicht op de Sociale Wetten verder deelgenomen aan de strijd tegen de sociale fraude door zijn samenwerking met de SIOD op te voeren. Het programma bedroeg tot de uitvoering van het actieplan SIOD 2022 voor de bestrijding van de sociale fraude. Dit plan werd goedgekeurd door de regering in december 2020.

De inspecteurs kregen als onderrichting het aantal controles in 2021 op hetzelfde niveau door te voeren als de voorgaande jaren. Het actieplan 2022 van strijd tegen sociale fraude bepaalt dat de sociale inspectiediensten in het kader van hun samenwerking binnen de arrondissementscellen, 10.000 controles zullen uitvoeren. Deze SIOD-controles worden steeds gericht en effectiever. TSW zal genoodzaakt zijn om de strijd op het gebied van de sociale dumping, met inbegrip van de vervoersector te versterken (vooral als gevolg van het UBER-arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie en de discussies die gevoerd worden over de herziening van de richtlijn 96/71 over de detachering van de werknemers en de toepassing hiervan in de sector van het vervoer van goederen door de inwerkingtreding van de desbetreffende Lex Specialis). Dit zal ook nodig zijn om toezicht te houden op de aanwezigheidsregistratie op de bouwerven, het gebruik van de witte kassa's in de Horeca, de bepalingen van het Maritiem Verdrag, de strijd tegen schijnzelfstandigenstatus, de misbruiken op gebied van de detachering of onwettige terbeschikkingstelling van werknemers, ...

Daarentegen de "Wet Peeters" voor wendbaar en werkbaar werk bevat heel wat bijkomende mogelijkheden voor flexibiliteit inzake arbeidsregimes, arbeidsduur, overuren enz. De paritaire comités kunnen invulling geven aan deze principes in nieuwe flexibele werkvormen. De inspecteurs van TSW zijn daardoor belast met het toezicht op een enorme hoeveelheid aan verschillende regels van flexibele arbeidsregelingen, waardoor de noodzaak bestaat om "specialisten" op te leiden op vlak van controle van de arbeidsduur.

Tenslotte heeft de wet van 15 januari 2018 het Sociaal Strafwetboek gewijzigd, met het doel om de strijd tegen de discriminatie te intensifiëren. Sinds 1 april 2018 hebben de sociaal inspecteurs van TSW de bevoegdheid, bij objectieve indicaties van discriminatie, ten gevolge van een klacht en mits ondersteuning van de resultaten van datamining of datamatching, om zich voor te doen als klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers, om na te gaan of er een discriminatie op basis van wettelijk beschermende criteria bestaat.

Voor de uitvoering van deze nieuwe specifieke bevoegdheden was echter een circulaire van het college van procureurs-generaal (COL) nodig om aan de formele vereisten van de wet te voldoen. Deze circulaire is op 20 december 2018 in werking getreden.

Par ailleurs, une loi du 1^{er} avril 2022 vient de modifier l'article 52 du Code Pénal Social afin de rendre plus facile le recours par les inspecteurs du CLS aux mystery calls.

Le CLS avait, entretemps, déjà formé des inspecteurs spécialisés en matière de lutte contre la discrimination dans l'exécution des relations de travail. Une méthodologie particulière et une formation spécifique ont été développées pour la mise en œuvre des premiers mystery calls par le CLS en 2019.

Le renforcement de la lutte contre la discrimination au travail fait partie de l'accord de gouvernement De Croo 1^{er} et le CLS sera amené à y contribuer activement dans les prochaines années.

Projets 2022

Le Secrétaire d'Etat en charge de la lutte contre la fraude sociale dans le gouvernement Michel 1^{er} avait demandé qu'une étude des circuits d'échange des données, de suivi d'enquêtes entre les services d'inspection soit menée. Elle a donné lieu au projet des « 9 chantiers » qui est toujours en cours. Outre le développement de tout nouveaux programmes et l'adaptation des programmes existants, il faudra prévoir des interventions importantes dans les bases de données, la documentation, les aides aux utilisateurs (formation, mises à jour), nouvelles techniques d'encodage ou de transfert d'information.

La crise du Covid nous a obligé à travailler différemment en 2020/2021 et beaucoup plus à distance. La digitalisation, que le CLS avait déjà bien entamée, notamment par le déploiement de QUAESTOR, a facilité cette transition. Nous devons toutefois continuer à digitaliser le service, notamment en procédant à la mise en place de la signature digitale de tous les documents. L'implémentation d'une nouvelle technologie amènera des investissements dans les programmes. Ces investissements à prévoir sont actuellement étudiés mais s'avèrent importants (par utilisateur (en centaines d'euros) ou par institution – de l'ordre de 80 000 EUR).

Le Contrôle des lois sociales a intensifié les contrôles permettant de déboucher sur des régularisations salariales générant davantage de cotisations de sécurité sociale. Des objectifs de contrôle ont été déterminés à cet égard dans les secteurs du travail intérimaire ou en ce qui concerne le respect des limites maximales de la durée du travail. Il contribue ainsi, à la perception de millions d'euros de recettes supplémentaires pour la Sécurité sociale. Cet effort sera maintenu en 2022.

Le Contrôle des lois sociales a également intensifié en 2021 les contrôles dans les hôpitaux afin de vérifier le

Daarentegen is artikel 52 van het Sociaal Strafwetboek onlangs gewijzigd bij een wet van 1 april 2022 zodat TSW-inspecteurs gemakkelijker te maken om mystery calls te gebruiken.

Ondertussen werden door TSW reeds inspecteurs opgeleid om specialisten te worden in de strijd tegen de discriminatie bij de uitvoering van de arbeidsverhoudingen. Een bijzondere methodologie en specifieke opleiding werden ontwikkeld voor het maken van mystery calls door TSW in 2019.

Het versterken van de strijd tegen discriminatie op het werk maakt deel uit van het regeerakkoord De Croo 1 en TSW zal hier de komende jaren actief aan bijdragen.

Projecten 2022

De staatssecretaris die bevoegd is voor de bestrijding van de sociale fraude in de regering Michel 1 had een studie gevraagd over de uitwisseling van gegevens en de opvolging van onderzoeken tussen de inspectiediensten. Het gaf aanleiding tot het project van de "9 werven", dat nog steeds aan de gang is, naast de ontwikkeling van geheel nieuwe programma's en de aanpassing van bestaande programma's moeten er belangrijke ingrepen worden voorzien in de databanken, de documentatie, de ondersteuning van de gebruikers (vorming, updates) en ook nieuwe technieken voor encodering of transfert van gegevens.

De Covid-crisis heeft ons gedwongen om in 2020/2021 anders en veel meer op afstand te werken. De digitalisering waarmee TSW reeds goed was begonnen, vooral door de invoering van QUAESTOR, heeft deze overgang vereenvoudigd. Wij moeten echter blijven inzetten op de digitalisering van de dienst, vooral door de invoering van de digitale handtekening voor alle documenten. De invoering van nieuwe technologieën vereist investeringen in programma's. Deze voorziene investeringen worden op dit ogenblik onderzocht, maar zullen aanzienlijk zijn (per gebruiker (honderden euro's) of per instelling – in de orde van 80 000 EUR).

De dienst Toezicht op de Sociale Wetten, heeft de controles geïntensifieerd, wat zal leiden tot meer loonregularisaties die op hun beurt zullen leiden tot meer socialezekerheidsbijdragen. In dit verband zijn controledoelstellingen vastgesteld in de sectoren van het uitzendwerk of met betrekking tot de naleving van de maximale werktijden. Hij draagt dus bij tot de inning van miljoenen euro's aan extra ontvangsten voor de sociale zekerheid. Deze inspanning zal worden voortgezet in 2022.

In 2021 heeft het Toezicht op de sociale wetten ook zijn controles in ziekenhuizen opgevoerd om na te gaan of

respect de la loi du 12 décembre 2010 fixant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions. Ces contrôles de grande envergure et qui nécessitent l'examen d'une quantité très importante de données se poursuivront en 2022 et 2023.

Par ailleurs, la mise en œuvre prévue à partir de janvier 2022 d'une première version d'un MANCP devrait amener à un meilleur ciblage des enquêtes d'initiatives du CLS et donc à une augmentation des constatations d'infraction et des régularisations au bénéfice des travailleurs.

Suite à la 6^{ème} réforme de l'état, l'Inspection du travail - Contrôle des Lois Sociales continue à participer ou à prêter son assistance au contrôle des entreprises titulaires de services et de l'emploi illégal des travailleurs étrangers. En 2022, en plus de l'exécution du Plan de lutte contre la fraude sociale du SIRS, l'Inspection du travail - Contrôle des lois sociales accentuera son action dans le contrôle du secteur du transport qui est fortement sujet aux phénomènes de dumping social. Le renouvellement des licences des appareils permettant la lecture des disques tachygraphes digitaux afin de pouvoir détecter les fraudes et les heures de travail réellement prestées s'avèrera indispensable à la poursuite de contrôles dans le secteur du transport.

Comme indiqué, un autre axe important de l'action du Contrôle des lois sociales depuis 2018 a été le contrôle des conditions de travail dans le secteur de l'intérim. Cette action sera poursuivie en 2022.

L'Inspection du travail - Contrôle des lois sociales poursuivra également sa mission de promotion des conventions de partenariat qui associent les partenaires sociaux d'un secteur d'activité (construction, gardiennage, nettoyage, transformation de la viande, HORECA, taxis, secteur du métal, pompes-funèbres...) et divers services d'inspections à des actions de lutte contre la fraude sociale, sous l'égide du SIRS.

En 2010, le gouvernement a exigé le renforcement de la collaboration avec la Justice dans le cadre d'une approche multidisciplinaire en matière de traite des êtres humains, le renforcement de l'accord de collaboration avec les acteurs luttant contre la fraude fiscale (accord avec l'AFER), tandis que les partenaires sociaux et l'ONSS demandaient au Contrôle des lois sociales le contrôle des plans bonus et autres plans mis en œuvre par les entreprises.

Des moyens informatiques ont été dégagés depuis 2006, pour investir dans une plate-forme commune (Genesis et Limosa) avec l'inspection sociale, l'inspection de l'ONSS et de l'ONEm pour l'amélioration de la qualité des enquêtes et un meilleur échange des informations. En 2015, Genesis a abouti à la plateforme DOLSIS par le transfert des technologies développées

de la loi du 12 décembre 2010 concernant la durée du travail des médecins, dentistes, vétérinaires, des candidats-médecins en formation, des candidats-dentistes en formation et étudiants stagiaires se préparant à ces professions. Ces contrôles de grande envergure et qui nécessitent l'examen d'une quantité très importante de données se poursuivront en 2022 et 2023.

Daarnaast moet de invoering die is voorzien vanaf januari 2022 van de eerste versie van een MANCP leiden tot beter gerichte onderzoeken op eigen initiatief van TSW en dus tot een vermeerdering van de vaststellingen van inbreuken en regularisaties ten voordele van de werknemers.

Na de 6^{de} Staatshervorming, neemt de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten verder deel aan de controles van de dienstenchequebedrijven en de illegale tewerkstelling van vreemde werknemers. In 2022, naast de uitvoering van het voor de bestrijding van de sociale fraude van de SIOD, versterkt de arbeidsinspectie - TSW zijn actie in de controle van de vervoersector die zeer gevoelig is voor sociale dumping. De verlenging van de licenties voor het uitlezen van de digitale tachograafschrijven om de fraude en de werkelijk gewerkte arbeidstijd te kunnen opsporen, zal van essentieel belang blijken voor de voortzetting van de controles in de vervoersector.

Zoals uiteengezet, was de controle van de arbeidsomstandigheden in de uitzendsector een ander belangrijk aandachtspunt van TSW sinds 2018. Deze actie zal in 2022 worden voortgezet en versterkt.

De arbeidsinspectie - Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten zet ook haar promotietaak met betrekking tot de partnerschapsovereenkomsten verder. Deze overeenkomsten brengt de sociale partners van een sector (bouw, bewakingsdiensten, schoonmaak, vleesverwerking, horeca, Taxi's, metaalsector, begrafenisondernemingen...) en verschillende inspectiediensten samen in de strijd tegen sociale fraude onder toezicht van de SIOD.

In 2010 heeft de Regering gevraagd om de samenwerking met Justitie te versterken in het kader van een multidisciplinaire aanpak in de strijd tegen de mensenhandel. Daarnaast wordt er ook verder gewerkt, met alle actoren in de strijd tegen de fiscale fraude (akkoord met AOIF). Tevens vragen de sociale partners en de diensten van RSZ aan TSW om de bonus- en andere plannen die door bedrijven worden ingevoerd, te controleren.

Sinds 2006 werden informaticamiddelen vrijgemaakt, om te investeren in een gemeenschappelijk platform (Genesis en Limosa) met de Sociale inspectie, de inspecties van RSZ en RVA met als doel de verbetering van de kwaliteit van de onderzoeken en een betere informatie-uitwisseling. In 2015 is Genesis uitgegroeid tot het platform DOLSIS, dat gebruik maakt van

au sein des différentes inspections. Cette plateforme, composée de multiples modules est maintenant utilisée par un grand nombre de services pas uniquement d'inspection sociale et permet des gains de productivité très importants. Les modules respectent les prescriptions et autorisations accordées par le Comité sectoriel de la sécurité sociale. Le budget est pris en charge par les inspections elles-mêmes, mais il est évident que cette situation ne devra pas persister en raison des restrictions sans cesse apportées au budget dont elles disposent. Il conviendrait donc de disposer d'un financement dédié et équitable entre les partenaires utilisateurs de la plate-forme.

Depuis 2016, il a fallu prévoir un budget important pour l'entretien récurrent du matériel informatique et le suivi et le développement du projet du PV électronique (« e-pv »). Cet e-PV est maintenant généralisé et permet une plus grande qualité des procès-verbaux par une uniformisation du libellé des infractions relevées et un meilleur suivi par les autorités judiciaires et le service des amendes administratives des infractions constatées. Des budgets supplémentaires sont demandés par l'équipe de l'e-PV pour 2021-2022 afin de faire évoluer le programme vers une version 2.0.

Le projet de Règlement de Travail électronique e-ART (plateforme de dépôt des règlements de travail des employeurs) a été mis en production en avril 2019 et s'est, entre-temps imposé auprès des employeurs. Une évolution du programme est prévue afin d'arriver à une digitalisation intégrale du règlement de travail et d'intégrer ce module dans un « portail » de l'employeur plus large qui reste à développer au sein du SPF. Ce projet semble réactivé en 2022.

L'on devra également disposer dans les années à venir de matériel plus adapté aux exigences des contrôles comme par exemple la consultation en temps réel de données Limosa (étrangers), Dimona (Horeca, par exemple) ou des déclarations de chantier via PC portable et smartphone sur le terrain. Des tests ont déjà été effectués et montrent la nécessité de matériel adapté et de programmes revus pour les consultations mobiles. L'application MYDIA, développée dans le cadre des 9 chantiers est, désormais, déployée sur les smartphones des inspecteurs du CLS. Toutefois, la digitalisation accrue de la société en général, auquel n'échappe pas le monde du travail, impliquera le développement continu de bases de données et des moyens pour les inspecteurs de les consulter, y compris de manière « mobile » ce qui nécessitera des investissements software et hardware importants.

Le Président du Comité de Direction a.i de l'époque, a imposé en 2018 un plan de réforme des inspections du travail du SPF Emploi dont l'objectif était, entre autres choses, d'améliorer les synergies entre l'inspection du

technologie die werd ontwikkeld binnen de verschillende inspecties. Dit platform, dat bestaat uit verschillende modules, wordt nu gebruikt door een groot aantal diensten (niet enkel sociale inspectiediensten) en maakt het mogelijk een belangrijke productiviteitswinst te boeken. Deze modules respecteren de voorschriften en toelatingen die werden toegekend door het Sectoraal Comité van de sociale zekerheid. Het budget wordt gedragen door de inspectiediensten zelf, maar het is duidelijk dat deze situatie niet kan blijven duren omwille van de begrotingsbeperkingen. Daarom moet er financiering beschikbaar zijn die eerlijk wordt gedeeld tussen de partners-gebruikers van het platform.

Sinds 2016, moest een belangrijk budget voorzien worden voor het terugkerend onderhoud van het informatica-materiaal en de opvolging en de ontwikkeling van het elektronisch PV (project "e-pv"). Dit e-PV is nu veralgemeend en laat een grotere kwaliteit van de proces-verbalen toe door een standaardisatie van de formulering van de vastgestelde inbreuken en een betere opvolging van de vastgestelde inbreuken door de juridische diensten en de dienst van de administratieve geldboeten. Voor 2021-2022 wordt door het e-PV-team extra budgetten aangevraagd om het programma te laten evolueren naar een versie 2.0.

Het project rond de elektronische arbeidsreglementen e-ART (platform voor de neerlegging van de arbeidsreglementen van de werkgevers) is in productie genomen in 2019 en heeft zich in de tussentijd onder werkgevers gevestigd. Er is een evolutie van het programma gepland om te komen tot de volledige digitalisering van het arbeidsreglement en om deze module te integreren in een groter "portaal" voor werkgevers dat nog moet worden ontwikkeld binnen de FOD. Dit project lijkt te worden gereactiveerd in 2022.

In de komende jaren zullen we ook over apparatuur moeten kunnen beschikken die beter is afgestemd op de vereisten van controles, zoals realtime raadpleging van Limosa (buitenlanders), Dimona (bijvoorbeeld horeca) of aangifte van werven via laptop en smartphone op het terrein. Er zijn al tests uitgevoerd en deze tonen de behoefte aan geschikte apparatuur en herziene programma's voor mobiele consultaties. De MYDIA-applicatie, ontwikkeld in het kader van de 9 werven, wordt nu gebruikt op de smartphones van de TSW-inspecteurs, gaat in die richting. De toenemende digitalisering van de samenleving in het algemeen, waarop de arbeidswereld geen uitzondering vormt, zal echter de voortdurende ontwikkeling van databases en de middelen voor inspecteurs om deze te raadplegen, ook op een 'mobiele' manier, impliceren. Dit brengt belangrijke investeringen in software en hardware met zich.

In 2018 heeft de toenmalige voorzitter a.i. van het Directiecomité een hervormingsplan voor de arbeidsinspecties van de FOD Werkgelegenheid opgelegd om de synergieën tussen de arbeidsinspectie

travail - Contrôle des lois sociales et le Contrôle du Bien-être au travail. Cela passera notamment par une implantation dans des bâtiments communs là où cela est possible. Le nouveau Président du Comité de direction arrivé en 2019 a amendé le plan initial et procédé à un renforcement significatif du middle-management du CLS ainsi qu'une organisation de management décentralisée en région. La mise-en-œuvre du plan global de modernisation est en cours de réalisation et projetée à l'horizon 2024.

L'accent sera maintenu en 2023 sur les projets dans les domaines suivants :

- Le développement des contactcenter en termes de moyens
- Lutte contre la mise à disposition illégale de travailleurs
- Le contrôle du travail intérimaire
- L'application de la responsabilité solidaire, système générique mais aussi particulier en lien avec l'emploi illégal de travailleurs étrangers
- Le contrôle du registre électronique de présence dans le secteur immobilier
- La lutte contre les stages (gratuits) illégaux
- L'exécution du plan d'action du SIRS de lutte contre la fraude sociale y compris en matière de dumping social.
- La lutte contre toutes les formes de discrimination en lien avec l'emploi via, notamment, la mise en œuvre de contrôles recourant à la technique du mystery call.
- La mise en œuvre d'une première mouture du MANCP qui permettra de focaliser d'avantage l'action pro-active de l'Inspection du travail – Contrôle des lois sociales vers les secteurs où la fraude sociale est la plus présente.
- Enfin, en interne, la prolongation de la mise en œuvre de la réforme de modernisation du service et la mise en œuvre de la réforme de la carrière de ses agents qui en sera la conséquence.

Formation

La direction générale du Contrôle des lois sociales a établi depuis déjà quelques années un programme de formation, tant initiale que continue, visant à susciter l'acquisition et à maintenir à niveau les compétences des inspecteurs et à développer celles-ci dans le cadre de l'évolution du contexte de leur activités particulières

– Toezicht op de sociale wetten en het Toezicht op het welzijn op het werk te verbeteren. Dit zal met name worden bereikt door zich waar mogelijk in gemeenschappelijke gebouwen te vestigen. De nieuwe voorzitter van het directiecomité, die in 2019 aantrad, wijzigde het oorspronkelijke plan en versterkte het middenmanagement van TSW aanzienlijk en opteerde voor een gedecentraliseerde managementorganisatie in de regio's. De uitvoering van de globale moderniseringsplannen is gepland voor 2024.

In 2023 zal het accent gelegd worden op de projecten in de volgende domeinen:

- Ontwikkeling van de contactcenter op vlak van middelen.
- Strijd tegen verboden terbeschikkingstelling van werknemers.
- Controle op uitzendarbeid
- Het toepassen van de hoofdelijke aansprakelijkheid (generiek systeem), maar ook het specifieke systeem dat gekoppeld is aan de tewerkstelling van vreemdelingen zonder papieren.
- Controle van het elektronisch aanwezigheidsregister in de onroerendgoedsector
- Strijd tegen de onwettige (gratis) stages
- Uitvoering van het actieplan van de SIOD voor de bestrijding van de sociale fraude, met inbegrip van het gebied van sociale dumping.
- Bestrijding van alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt, onder meer door middel van controles met behulp van de mystery call-techniek.
- De invoering van een eerste versie van MANCP die de proactieve actie van de Arbeidsinspectie – Toezicht op de sociale wetten verder zal richten op de sectoren waar sociale fraude het meest voorkomt.
- Ten slotte, intern, de uitbreiding van de invoering van modernisering van de dienst en de uitvoering van de loopbaanhervorming van de ambtenaren, die hiervan het gevolg zal zijn.

Opleiding

De algemene directie van de dienst Toezicht op de Sociale Wetten heeft sinds enkele jaren een vormingsprogramma ingevoerd, zowel voor de basis- als voor de voortgezette vorming. Hiermee willen zij de vaardigheden van de inspecteurs op niveau houden. De bedoeling is dat deze ambtenaren zich kunnen

de contrôle : évolution de la réglementation à appliquer, des outils informatiques mis à disposition, amélioration de la qualité du contact avec le public, etc.

En 2021, au sein de notre SPF a été introduit le plan global de développement lequel contient à la fois une partie portant sur les besoins collectifs en formation laquelle est complétée par une partie portant sur des actions de développement individuel. Cela se concrétise par le suivi d'une moyenne de 10 jours/an et par personne de formations en relation avec le travail. Cette action tend à développer les formations vers une offre non négligeable d'opérateurs extérieurs portant sur des sujets généraux comme les actualités sociales, à des thématiques spécialisées comme un webinaire sur la traite des êtres humains par la PJF. La mise à jour des connaissances se déroule en continu dans le cadre d'un plan quinquennal.

Formations initiales techniques (internes)

- 2022-2023 : accueil, formation et tutorat des stagiaires inspecteurs sociaux niveau A;
- 2022-2023 : organisation d'une formation en matière de discrimination (suite modifications législatives) ;
- 2022-2023 : formation de tous les contrôleurs à la méthodologie d'inspection générale.

Formations continues techniques (internes)

- Techniques d'enquête : harmonisation des manières de travailler des inspecteurs sociaux et améliorer l'efficacité des contrôles sur le terrain ;
- Rédaction de rapports : bonnes pratiques et harmonisation (permanente, selon le nombre d'inscriptions) ;
- Durée du travail – par thématique (Soins de santé, Horeca, construction, ...) (permanente, selon les inscriptions) : mise à jour des connaissances juridiques d'un arsenal conséquent de lois, AR et jurisprudence ;
- Vacances annuelles : l'objectif est de donner à tous les inspecteurs la formation de base. Ensuite, module permanent pour une mise à jour ;
- Traite des êtres humains : formation de sensibilisation des inspecteurs et formation poussée à destination d'inspecteurs spécialisés grâce au soutien de l'ONSS ;

bijscholen in het kader van hun specifieke controlewerk: de evolutie van de te controleren reglementering, het gebruik van informatica dat ter beschikking wordt gesteld, verbetering van de contacten met het publiek, enz.

In 2021 werd binnen onze FOD het globale ontwikkelingsplan ingevoerd, dat zowel een deel over de collectieve opleidingsbehoeften als een deel over de individuele ontwikkelingsacties bevat. Dit neemt de vorm aan van gemiddeld 10 dagen beroepsopleiding per persoon per jaar. Deze actie heeft de ontwikkeling van de opleiding in de richting van een aanzienlijk aanbod van externe operatoren over algemene onderwerpen zoals sociaal nieuws, tot gespecialiseerde thema's zoals een webinar over mensenhandel door de PJF. De actualisering van de kennis vindt voortdurend plaats in het kader van een vijfjarenplan.

(Interne) opleidingen: technische initiatie

- 2022-2023: onthaal, vorming en tutoraat van de stagiaires-sociaal inspecteurs niveau A;
- 2022-2023: organisatie van opleidingen over discriminatie (na wijzigingen in de wetgeving);
- 2022-2023: opleiding van alle controleurs in de algemene inspectiemethodologie.

Voortgezette technische opleiding (intern)

- Methodieken en onderzoekstechnieken: harmonisering van de werkwijze van de sociaal inspecteurs en verbetering van de efficiëntie van de controles op het terrein;
- Opstellen van verslagen: goede praktijken en harmonisering (doorlopend, volgens het aantal inschrijvingen);
- Arbeidsduur – volgens thema (gezondheidszorg, Horeca, bouwsector, ...) (doorlopend, volgens inschrijvingen): actualiseren van de juridische kennis van een uitgebreid arsenaal van wetten, KB's en jurisprudentie;
- Jaarlijkse vakantie: de basisvorming is het eerste doel. Nadien volgt een permanente module voor een update;
- Mensenhandel: sensibiliseringsopleiding voor inspecteurs en voortgezette opleiding voor gespecialiseerde inspecteurs met steun van de RSZ;

- Discrimination : formation portant sur les bonnes pratiques en matière de discrimination et un traitement correct des plaintes à destination des chefs d'équipe ;
- Mise à disposition : maîtrise de la matière et acquisition des réflexes nécessaires à un contrôle efficace de cette problématique ;
- Travail intérimaire : maîtrise de la matière et contrôle efficace de situations abusives ;
- Droit pénal social afin de garantir un meilleur respect des règles de procédure ;
- Formation en matière de conseils d'entreprises (acquérir les connaissances de base) ;
- Formation en matière de droit des sociétés ;
- Formation/sensibilisation à la loi du 16 mars 1971 pour ce qui concerne le travail des enfants.

Formations génériques continues :

Participation sur base volontaire, ressources internes ou IFA ;

- Amélioration des compétences bureautiques (Excel, Word, Outlook, Office 365,...) utilisables dans le cadre des missions de contrôle, sous forme de formation "e-learning" ;
- Faire face aux situations d'agression et d'intimidation (formation interne selon le principe train de trainer) ;
- Utilisation des nouveaux outils et logiciels informatiques (Itsme, My Dia, phelect, ePV 2.0...).

Autres formations :

- Formation du personnel administratif des directions régionales
 - Portant sur des matières auxquelles ils peuvent être rencontrés lors de contacts avec le public : règlement de travail, bases des contrats de travail, etc. ;
 - Accueil téléphonique et accueil des visiteurs ;
- Quaestor, Dolsis, Balanced scorecard;
- Accueil d'élèves-stagiaires inspecteurs du travail ou d'inspecteurs du travail étrangers dans le cadre de la collaboration internationale.

- Discriminatie: opleiding over goede praktijken inzake discriminatie en correcte behandeling van klachten voor teamleiders;
- Ter beschikking stellen van werknemers: beheersing van het thema en verwerving van de reflexen die nodig zijn voor een doeltreffende controle van dit probleem;
- Uitzendarbeid: beheersing van het thema en doeltreffende controle van misbruiksituaties;
- Sociaal strafrecht met het oog op een betere naleving van de procedureregels;
- Opleiding op het vlak van bedrijfsraden (verwerven van basiskennis);
- Opleiding in vennootschapsrecht;
- Opleiding/bewustmaking van de wet van 16 maart 1971 betreffende kinderarbeid.

Generieke opleidingen:

Vrijwillige deelneming, interne middelen of OFO;

- Verbetering van de competenties in bureautica (Excel, Word, Outlook, Office 365, ...) voor gebruik in het kader van de controleopdrachten, onder de vorm van opleiding "e-learning";
- Omgaan met agressie en intimidatie (interne opleiding volgens het principe train the trainer);
- Gebruik van nieuwe informaticamiddelen en software (Itsme, My DIA, phelect, ePV 2.0...).

Andere opleidingen:

- Opleiding van het administratief personeel van de regionale directies
 - Over materies die zij kunnen tegenkomen in hun contact met het publiek: arbeidsreglement, basis arbeidsovereenkomsten;
 - Telefonisch onthaal en onthaal vanbezoekers;
- Quaestor, Dolsis, Balanced scorecard;
- Ontvangst van buitenlandse stagedoende arbeidsinspecteurs of arbeidsinspecteurs in het kader van de internationale samenwerking.

Formation et information sur le système belge d'inspection du travail et les principales particularités du droit du travail en Belgique, ainsi que sur les méthodologies de contrôles mises en œuvre et la déontologie de l'inspection du travail en Belgique, accompagnement en contrôle sur le terrain.

Le Plan de développement global tel qu'envisagé actuellement permet enfin d'envisager la possibilité de suivre des formations spécifiques assurées par des formateurs externes (par exemple : formation sur la transmission compréhensible des textes législatifs), dans la mesure où l'engagement d'un budget spécifique est possible.

Titres-services

La loi du 20 juillet 2001 a institué le système actuel de titres-services afin de promouvoir les services et emplois de proximité.

Dans le cadre de la création d'emploi, les particuliers peuvent ainsi faire appel via une entreprise de titres-services reconnue à de la main-d'œuvre bon marché (subsidisée) afin de réaliser des travaux dans cinq secteurs spécifiques.

Depuis la fin 2008, à la demande expresse du précédent secrétaire d'état DEVLIES, le contrôle par tous les services d'inspection a été réactivé. A partir de là, un spécialiste a été désigné dans chaque direction, et doit effectuer ces contrôles en collaboration avec les autres services d'inspection.

Une formation d'un demi-jour a été suivie par tous ces spécialistes.

287 contrôles ont été organisés en 2013 dans les entreprises de titres-services. Le CLS a participé à tous ces contrôles (excepté les entreprises de titres-services dirigées par un CPAS ou une ALE).

Le nombre d'entreprises de titres-services contrôlées a diminué en 2014 par rapport à 2013 (283). Cette légère diminution du nombre de contrôles est la conséquence du nombre moins important de création de nouvelles entreprises de titre service, du fait de l'obligation de devoir payer une garantie de 25 000 EUR pour démarrer une nouvelle entreprise de titres-service.

Cette garantie a un effet préventif repoussant pour les débutants insolubles ou véreux.

En 2017, 5 enquêtes spécifiques ont été ouvertes concernant des entreprises de titres-service où une suite "titres-service" a été enregistrée (3 régularisations et 2 avertissements)

En 2018, 9 dossiers concernant des entreprises de titre-service ont été traités.

Opleiding en informatie over het Belgische systeem van arbeidsinspectie en de belangrijkste bijzonderheden van het arbeidsrecht in België, de controlemethodieken die worden gebruikt en de deontologie van de arbeidsinspectie in België, aanwezigheid bij een controle op het terrein.

Tenslotte biedt het globale ontwikkelingsplan in zijn huidige vorm de mogelijkheid van specifieke opleiding door externe opleiders (b.v. opleiding inzake het begrijpelijk overbrengen van wetsteksten), voor zover daarvoor een specifiek budget kan worden uitgetrokken

Dienstencheques

Het huidige stelsel van dienstencheques werd ingevoerd door de wet van 20 juli 2001 ter bevordering van de buurtdiensten en -banen.

In het kader van de jobcreatie werd een systeem opgezet waardoor particulieren via erkende dienstenchequebedrijven goedkope (gesubsidieerde) arbeidskrachten kunnen tewerkstellen in een vijftal specifieke sectoren.

Vanaf eind 2008 werd, op vraag van toenmalig Staatssecretaris DEVLIES de controle door alle inspectiediensten geactiveerd. Hiertoe werd binnen TSW in elke directie een specialist aangeduid die de controles moest uitvoeren, en dit in samenwerking met de andere inspectiediensten.

Een opleiding van ½ dag werd door alle specialisten gevolgd.

In 2013 werden er 287 controles georganiseerd in de dienstenchequebedrijven. TSW nam aan al deze controles deel (behalve in dienstenchequebedrijven geleid door een OCMW of een PWA).

In 2014 werden minder dienstenchequebedrijven gecontroleerd, ten aanzien van 2013 (283). Deze lichte daling van het aantal controles kan worden toegeschreven aan het feit dat er minder nieuwe dienstenchequeondernemingen werden opgestart als gevolg van de verplichting om vooraf een waarborg van 25 000 EUR door startende dienstenchequebedrijven te laten betalen.

Deze waarborg heeft een preventief afschrikwekkend effect voor onvermogen of malafide starters.

In 2017 waren er 5 specifieke onderzoeken in dienstencheque ondernemingen waar er een gevolg 'dienstencheque' werd geboekt. (3 regularisaties, 2 waarschuwingen).

In 2018 werden 9 dossiers afgehandeld inzake dienstenchequeondernemingen.

Le nombre de contrôle d'entreprises de titres-service par le CLS reste à un niveau limité depuis 2019 compte-tenu du fait que la loi en vigueur a été régionalisée.

Cependant le CLS continue à effectuer des contrôles de par ses compétences générales et plus particulièrement en ce qui concerne la protection de la rémunération des travailleurs vulnérables des entreprises de titres-service en collaboration avec les services d'inspection régionaux.

En 2022 et les années suivantes, nous suivrons la même politique qu'en 2019. Pendant la pandémie, le contrôle du respect des mesures corona a été renforcé dans ce secteur. Cela conduit à des contrôles plus nombreux.

En 2021 et 2022, à la demande du politique et du SIRS, l'accent a été mis sur des enquêtes plus multidisciplinaires. Une méthodologie est en cours d'élaboration, ce qui permettra de multiplier les enquêtes sur le bon respect des conditions de rémunération et de travail. Une approche multidisciplinaire est nécessaire puisque les compétences de surveillance relèvent de différentes entités : Agréement par les entités fédérées, allocations et cotisations par les offices nationaux.

Communication et gestion de l'information

Dans une organisation comportant essentiellement des services décentralisés comme au CLS, la maîtrise de l'information et la communication interne sont extrêmement importantes. Les inspecteurs doivent pouvoir retrouver et utiliser un volume important de documentation.

Les inspecteurs sociaux peuvent consulter un ensemble de documentation via un abonnement internet (lexsocial) depuis 2000. De plus, cet instrument indispensable a été complété avec de nombreuses autres banques de données juridiques gratuites (Justel par exemple) et par l'extranet développé par le CLS (à la fois centre de connaissance et service d'archive digital). Jusqu'à maintenant, l'extranet ne coûte pas un euro au CLS. L'"ancien" extranet de TSW a été déconnecté et est de nouveau accessible via l'application ALFRESCO du SPF.

En particulier, la conception d'une interface conviviale est nécessaire pour assurer un accès facile aux quelque 350 utilisateurs du nouvel extranet. Du fait du grand nombre d'avantages que représente la transmission d'information par voie électronique, l'abondante documentation interne sur papier (constituée depuis les années 70) a été partiellement démantelé. Les heures de travail ainsi dégagées sont réaffectées au renouvellement de l'extranet.

Sinds 2019 blijft het aantal controles op dienstencheque ondernemingen door TSW op een beperkt niveau aangezien deze wetgeving werd geregionaliseerd.

Niettemin blijft TSW steeds vanuit haar algemene bevoegdheid en meer in het bijzonder ter bescherming van de kwetsbare werknemers van dienstenchequebedrijven controles uitoefenen, in samenwerking met de regionale inspectiediensten.

In 2022 en volgende jaren volgen we dezelfde politiek als in 2019. Tijdens de pandemie is het toezicht op de naleving van de corona maatregelen wel verscherpt in deze sector.

In 2021 en 2022 werd op vraag van het beleid en de SIOD meer gefocust op meer multidisciplinaire gevoerde onderzoeken. Een methodiek wordt opgesteld en dit zal leiden tot meer onderzoeken naar de correcte naleving van de loon en arbeidsvoorwaarden. Multidisciplinaire aanpak is nodig gezien de toezichtsbevoegdheden bij verschillende entiteiten liggen. Erkenning bij de deelstaten, uitkeringen en bijdragen bij rijksdiensten.

Mededeling en beheer van informatie

Kennis qua reglementering, maar ook interne communicatie in een dienst zoals TSW met zeer veel verspreide buitendiensten, is voor TSW zeer belangrijk. De inspecteurs moeten zeer veel documentatie en informatie kunnen opzoeken en terugvinden.

De sociale inspecteurs raadplegen sedert begin 2000 een extern documentatiepakket via een Internetabonnement (lexsocial). Dit onmisbaar werkinstrument wordt daarnaast aangevuld met tal van andere externe vrije juridische databanken (bijvoorbeeld, justel) en het door TSW ontwikkelde extranet (een kenniscentrum en tevens digitaal dienstarchief). Het extranet kostte TSW geen euro. Het 'oude' extranet van TSW werd afgekoppeld via de ALFRESCO-toepassing van de FOD opnieuw toegankelijk gemaakt.

Voor het ontwerpen van een gebruiksvriendelijke interface is hierbij noodzakelijk om de circa 350 gebruikers van het nieuwe extranet een vlotte toegang te verzekeren. Wegens de talrijke voordelen die de digitale informatiesnelweg biedt, werd de uitgebreide interne documentatie op papier (opgebouwd sedert de jaren 70) afgebouwd. De vrijgekomen manuren worden ingezet in de revisie van het te vernieuwen extranet.

Des groupes de travail et de projets ont été mis en place pour l'ensemble du SPF depuis 2009. Le CLS y participait activement dans le cadre de son projet de modernisation.

Un projet pilote CLS a été lancé en 2012 afin de mettre en place un centre de contact pour les demandes de renseignements du public dans la province de Flandre occidentale. Cette initiative a été étendue à l'ensemble de la Flandre en 2015. Début 2018, un centre de contact pour la Wallonie (et les questions francophones de Bruxelles) a été mis en place. Ces centres de contact sont dotés de leur propre personnel qui connaît bien la législation et la problématique suivies par le CLS.

Un autre volet du programme de gestion des connaissances a pour ambition de regrouper toute la documentation interne dans un système de gestion documentaire, basé sur un logiciel open source, avec le soutien de l'ICT. Un autre grand thème est le transfert de connaissances senior-junior.

Le CLS contribue grandement au développement et à la mise à niveau du portail documentaire du SPF, un système de recherche de toutes les sources d'informations nécessaires au sein du SPF, via un portail sur l'intranet (groupe de travail documentation externe). Ceci est possible en utilisant les frais fixes encore existants et les possibilités de l'intranet du SPF. Les formations, se déroulant sous forme de workshops d'utilisateurs du SPF, seront prévues avec le soutien d'experts du CLS.

Applications informatiques

Portail de la sécurité sociale

Dans le cadre de l'e-government et de la modernisation de la sécurité sociale, les trois grands piliers sont constitués. Il s'agit du système DIMONA (= déclaration immédiate de l'emploi par laquelle le début et la fin d'une relation de travail sont transmises à l'O.N.S.S. par voie électronique), l'introduction de la déclaration multifonctionnelle (DMFA) – (une déclaration électronique des salaires unique à l'O.N.S.S.), ainsi que la déclaration des risques sociaux (DRS) – (accidents de travail, maladie, chômage).

DIMONA forme la pierre d'angle des deux autres piliers. Via le portail de la sécurité sociale, qui a été constitué dans le cadre de l'e-government, les employeurs peuvent introduire ces déclarations. En 2009, toute la programmation du système Dimona a été revue pour s'adapter à une nouvelle technologie plus moderne. Les technologies à la base de plusieurs applications nécessitent des mises à jour régulières – adaptations technologiques et aux différentes législations,

Sedert 2009 werden voor de ganse FOD Kennismanagement werkgroepen en projecten ingericht. TSW nam daar actief aan deel met het oog op haar moderniseringsproject.

In 2012 werd gestart met een proefproject van TSW waarbij een contactcenter voor vragen van het publiek in de provincie West-Vlaanderen werd opgericht. Dit initiatief nam in 2015 uitbreiding tot gans Vlaanderen. In begin 2018 werd gestart met een contactcenter voor Wallonië (en Franstalige vragen uit Brussel). Deze contactcenters worden bemand met eigen personeel dat vertrouwd is met de wetgeving en problematieken waarin TSW is betrokken.

Een ander onderdeel van het kennismanagementprogramma is het streven om alle interne documentatie in een document managementsysteem onder te brengen op basis van open source software met de steun van ICT. De kennisoverdracht van seniors naar juniors wordt een ander belangrijk thema.

TSW levert tevens een grote bijdrage voor het ontwikkelen en op peil houden van het documentair portaal van de FOD, een zoekstelsel voor alle informatiebronnen die in de FOD vereist zijn, via een portaal op het intranet (extern documentatie werkgroep). Dit is mogelijk door gebruik te maken van de huidige vaste kosten en de mogelijkheden van het intranet van de FOD. De opleidingen in de vorm van workshops van de gebruikers van de FOD worden voorzien met behulp van TSW-experten.

Informaticatoepassingen

Portaal sociale zekerheid

In het kader van e-government en van de modernisering van de sociale zekerheid worden drie grote pijlers samengesteld. Het gaat met name om het DIMONA-systeem (=onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, waarbij op elektronische wijze het begin en het einde van een arbeidsrelatie aan de R.S.Z. wordt gemeld), de invoering van de multifunctionele aangifte (DMFA) – (een elektronische unieke aangifte van de lonen aan de R.S.Z.), en de invoering van de aangifte van sociale risico's (ASR) – (arbeidsongevallen, ziekte, werkloosheid).

DIMONA vormt de hoeksteen van de twee andere pijlers. Via de portaalsite van de sociale zekerheid die inmiddels binnen het kader van het e-government ontwikkeld werd, kunnen werkgevers aangiften verrichten. In 2009, werd de ganse programmatie van het Dimona systeem herzien om te passen in modernere nieuwe technologie. De technologieën die aan de basis liggen van verschillende toepassingen vragen regelmatige updates - technologische

élargissement du champ d'application Dimona. Des améliorations du système sont apportées régulièrement afin de suivre l'évolution sociale et pour répondre aux exigences du gouvernement.

Via le portail de la sécurité sociale, ils ont ainsi un accès protégé aux banques de données de DIMONA, LIMOSA, au Registre national des personnes physiques, au répertoire des employeurs de l'O.N.S.S., à GOTOT, aux déclarations de travail et depuis deux ans à Checkin@work. Il s'agit d'un accès intégré au portail de la sécurité sociale où peuvent se faire les déclarations et les consultations pour certains travaux qui ne doivent pas être signalés uniquement à l'O.N.S.S. (dans le cadre de l'article 30 bis de la réglementation de la sécurité sociale) mais aussi à l'Inspection du bien-être (coordination de la sécurité – élimination de l'amiante – travaux de sablage). En outre, les registres de présence peuvent être vérifiés sur les grands chantiers de construction. MOBILIS (base de données de plaques d'immatriculation) a également été ajoutée au début de l'année 2018.

En 2017, l'ONSS a également développé des applications spéciales, "employeur correct" (en relation avec les dettes sociales) et "employé correct" (en relation avec Limosa). Ces applications devront également être utilisées par les inspecteurs sociaux via un smartphone via le code QR. Le développement de telles applications sera probablement étendu en 2020. (par exemple dans le contexte des permis de travail et de séjour).

Avec Dolsis, plusieurs services autres que les inspections disposent d'un outil performant pour l'intégration des bases de données sociales en bénéficiant du financement des développements par les inspections (ce qui n'est plus viable à court terme).

Depuis 2020 nous devons également intégrer les informations relatives à la tenue de la caisse enregistreuse dans l'Horeca.

En outre, en 2019 ou 2020, la notification dans le cadre de la loi sur l'emploi faisable et maniable sera incluse dans DOLSIS, afin de donner à l'inspecteur la possibilité de vérifier si une certaine activité est exercée en tant que salarié ou indépendant, ou comme "demandeur d'emploi".

Il a été récemment prévu d'étendre les possibilités en matière de recherche de travail temporaire.

Le budget de l'application DOLSIS (plateforme d'échange de données) est pris en charge à raison de 50 % par le service ICT du SPF Emploi et, et 50 % par le SPF Sécurité sociale.

Du fait que ces projets de modernisation sont liés à la simplification administrative (en particulier, à la suppression de la tenue d'importants documents sociaux, tel que prévu par l'Arrêté royal du

aanpassingen en aan verschillende wetgevingen, uitbreiding van het toepassingsgebied Dimona. Verbeteringen van het systeem zijn regelmatig aangebracht teneinde de sociale evolutie te volgen en om aan de eisen van de regering te beantwoorden.

Via het portaal van de sociale zekerheid heeft de inspectie ook een beveiligde toegang tot de databanken van DIMONA, LIMOSA, het Rijksregister van natuurlijke personen, de DMFA, het werkgeversrepertorium van de R.S.Z, werkmeldingen, GOTOT, en sedert een tweetal jaren tot Checkin@work. Dit laatste is een geïntegreerde toepassing op de portaal-site van de sociale zekerheid via de welke aangiftes en raadplegingen kunnen gebeuren met betrekking tot bepaalde werken die niet alleen aan de R.S.Z. moeten worden gemeld (in het kader van artikel 30 bis van de socialezekerheidswetgeving), maar ook aan de dienst Toezicht op het Welzijn (veiligheidscoördinatie – asbestverwijdering – zandstraalwerken). Daarenboven kan de aanwezigheidsregistratie op grote bouwwerven worden nagekeken. Begin 2018 werd tevens MOBILIS (databank nummerplaten) toegevoegd.

De RSZ ontwikkelde in 2017 ook speciale apps, "correcte werkgever" (i.v.m. de sociale schulden) en "correcte werknemer" (i.v.m. Limosa). Deze apps zullen ook via de QR-code ook door de sociaal inspecteurs moeten gebruikt worden via een smartphone. De ontwikkeling van dergelijke apps wordt waarschijnlijk nog uitgebreid in 2020 (bv. in kader van de arbeids en verblijfsvergunningen).

Met Dolsis beschikken verschillende andere diensten dan de inspecties over een performant werktuig voor de integratie van sociale databases en dit door te profiteren van de financiering van de ontwikkelingen door de inspecties (wat op korte termijn niet langer houdbaar is).

Vanaf 2020 moeten we eveneens de informatie met betrekking tot het bijhouden van de registratiekassa in de Horeca integreren.

Daarenboven wordt in 2019 of 2020 de melding in het kader van de klussenwet opgenomen in DOLSIS, dit om de inspecteur de mogelijkheid te geven om na te gaan of een bepaalde activiteit als werknemer of zelfstandige, dan wel als 'klusser' gebeurt.

Recent werd voorzien dat de mogelijkheden inzake opzoeken over uitzendarbeid worden uitgebreid.

Het budget van de toepassing DOSIS (platform voor uitwisseling van gegevens) wordt voor 50% gedragen door de dienst ICT van de FOD Werkgelegenheid en 50% door de FOD Sociale Zekerheid.

Omdat deze moderniseringsprojecten eveneens een administratieve vereenvoudiging tot gevolg hebben (in het bijzonder de afschaffing van het bijhouden van de belangrijkste sociale documenten zoals voorzien door

23 octobre 1978), les inspecteurs de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales font leurs recherches (par exemple en matière de travail au noir) en majeure partie par ces moyens informatiques. Ces applications et les possibilités de consultation jouent un rôle essentiel dans le suivi des autres réglementations.

Depuis 2020, il y aura une demande croissante d'applications mobiles pour la surveillance des chantiers et des employeurs. Les moyens de lutte contre la fraude sociale devraient faire appel à des programmes spécialement conçus pour les smartphones et les tablettes équipés d'une plate-forme de traitement de l'information directement connectée aux bases de données et à la base de données de gestion des fichiers du CLS Quaestor

Dans le cadre d'une concertation imposée par le gouvernement entre les inspections sociales, appelée "neuf chantiers", un certain nombre de nouvelles modernisations sont prévues, comme l'adaptation du "cadastre des enquêtes" afin que les enquêtes de plusieurs inspections puissent être reliées entre elles. En outre, une plate-forme d'échange électronique et des formulaires électroniques communs seront mis au point.

En 2021, l'application MyDia (My Digital Assistant) a été mise à la disposition des inspecteurs. Il s'agit d'une application mobile qui leur donne un accès immédiat à 11 bases de données contenant des données relatives au travail telles que dimona, limosa, dossier personnel, l'enregistrement des présences, allocations sociales, etc. Cela permet d'accroître l'efficacité et l'efficience des inspections sur le terrain.

En 2022 et 2023, il faut constamment adapter et améliorer les possibilités de consultation relatives aux applications déjà développées.

Moyens de contrôle

Le personnel de contrôle de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales qui est équipé depuis 1999 d'ordinateurs portables, de téléphones mobiles (GSM) et des programmes adaptés, peut contrôler si les employeurs des secteurs qui tombent dans le champ d'application de DIMONA ont bien été transmis à l'O.N.S.S., par communication électronique, les entrées en service, les départs, les modifications et les annulations.

Les inspecteurs reçoivent une indemnité pour l'utilisation de leur GSM et ADSL. Cela permet de passer à la maîtrise du budget et à un système prévisionnel exact. Les coûts sont devenus fixes. Il

het koninklijk besluit van 23 oktober 1978), zullen de inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten voortaan de opsporing (bijvoorbeeld inzake zwartwerk) bijna uitsluitend met behulp van deze technologie uitvoeren. Ook met het oog op de naleving van andere reglementeringen spelen deze toepassingen en raadplegingsmogelijkheden een essentiële rol.

Sinds 2020 zijn er meer en meer vraag naar mobiele toepassingen voor het toezicht op de werven en bij de werkgevers. De middelen voor de strijd tegen de sociale fraude moeten gebruik maken van programma's die specifiek ontwikkeld zijn voor gebruik met smartphones en tablets die voorzien zijn van een informatieverwerkingsplatform dat een directe connectie heeft met databases en met de dossierbeheerdatabank Quaestor van TSW.

In een door de regering opgelegd overleg tussen de sociale inspectiediensten, genaamd 'neuf chantiers' worden een aantal nieuwe moderniseringenvoorzien zoals een aanpassing van het 'kadaster van onderzoeken' waardoor de onderzoeken van meerdere inspectiediensten kunnen worden gekoppeld. Daarenboven wordt een elektronisch uitwisselingsplatform ontwikkeld en gemeenschappelijke elektronische formulieren.

In 2021 wordt de toepassing MyDia (My Digital Assistant) ter beschikking gesteld van de inspecteurs. Dit is een mobiele toepassing waarmee ze onmiddellijk toegang krijgen tot 11 databanken met arbeidsgerelateerde gegevens zoals dimona, limosa, personeelsbestand, aanwezigheidsregistratie, uitkeringen...Dit verhoogt de efficiëntie en effectiviteit van de controles op het terrein.

In 2022 en 2023 moeten de consultatiemogelijkheden met betrekking tot de inmiddels ontwikkelde computertoepassingen, constant worden bijgewerkt en verfijnd.

Controlemiddelen

Het controlepersoneel van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten wordt sinds 1999 uitgerust met draagbare computers, mobiele telefoons (GSM's) en aangepaste computerprogramma's. De inspecteur kan, via zijn laptop en vpn verbinding, nagaan of de werkgevers, die onder het toepassingsgebied van DIMONA vallen, wel degelijk via elektronische communicatie aan de R.S.Z.-melding hebben gemaakt van indiensttredingen, uitdiensttreding, wijzigingen en annuleringen.

De inspecteurs ontvangen een vergoeding voor hun gsm en internetgebruik. Dit maakt het mogelijk om de begroting in evenwicht te houden en een exact provisioneel systeem te hebben. De kosten zijn vaste

s'agit donc d'un avantage certain pour le budget et le contrôle des dépenses.

Les moyens informatiques des inspecteurs doivent être adaptés (les ordinateurs portables et le matériel de communication). Ce matériel a une durée de vie de trois ans environ. Il est couvert par la garantie. Toutefois, un suivi technique et diverses interventions à moindre coût prolongent la vie de ce matériel, jusqu'à une période de cinq ans pour les ordinateurs. On constate cependant des pannes dont les coûts de réparation deviennent trop importants par rapport à la valeur résiduelle. C'est le cas des GSM. Il est plus avantageux de remplacer le matériel que de le réparer. L'évolution technologique et les exigences des contrôles en temps réels nous font passer vers une phase de test incluant la mobilité (4G et 5G à l'avenir) et le matériel sur le terrain.

En outre, en raison d'une analyse entre les services d'inspection, il faudra uniformiser certaines pratiques (codifications, transfert de documents) de façon à pouvoir mieux mesurer les impacts du travail des inspecteurs. Outre le développement des programmes spécifiques, cela va entraîner une mise à jour de nombreux autres programmes qui sont déjà liés entre eux et cela va forcément entraîner un coût qui dépasse la maintenance habituelle.

En raison de la déclaration obligatoire des travailleurs étrangers et des indépendants détachés vers la Belgique (décision gouvernementale du 28/4/2006 – LIMOSA-), les programmes de détection de la fraude sont utilisés actuellement au niveau des chantiers sur lesquels se trouvent des travailleurs détachés. Le croisement de données aura des retombées financières importantes dans la mesure où il y aura une détection des fraudes organisées (travailleurs étrangers qui sont sur le territoire belge depuis de années, soi-disant détachés, bénéficiaires d'allocations de chômage ou de maladie, étrangers mis au travail et non déclarés sur des chantiers). Ce croisement de données permettra aussi de cibler les chantiers où les inspecteurs sociaux pourront découvrir la fraude.

Nos compétences dans le secteur des transports nécessitent des ressources spécifiques. Nous sommes chargés de vérifier le respect des temps de conduite et de repos. En outre, le Mobility Package garantit que les règles européennes en matière de transport routier seront réformées en profondeur à partir de 2022. Nous nous sommes vu confier un rôle important de surveillance de cette réglementation européenne. Cela nécessite l'achat d'outils spécifiques et performants.

E-PV

kosten geworden. Het gaat dus om een zeker voordeel voor de begroting en de controle van de uitgaven.

De informaticamiddelen van de inspecteurs moeten aangepast worden (de draagbare computers en het materiaal voor de communicatie). Dit materiaal heeft een levensduur van ongeveer drie jaar. Deze termijn wordt door de garantie gedekt. Echter, een technische opvolging en verschillende ingrepen die niet veel kosten kunnen de levensduur van dit materiaal verlengen, tot een periode van vijf jaar voor de computers. Niettemin stelt men defecten vast waarvan de kosten voor reparatie te aanzienlijk zijn ten opzichte van de restwaarde. Dit is het geval voor de GSM's. Het is gunstiger om het materiaal te vervangen dan om het te herstellen. De technologische evolutie en de vereisten voor de controles in real time doen ons bewegen in de richting van een testfase die mobiliteit (4G en in de toekomst 5G) inhoudt en materiaal op het terrein.

Bovendien moeten, ten gevolge van een analyse van de inspectiediensten, bepaalde praktijken gestandaardiseerd worden (codering, verzenden van documenten) om zo beter de impact van het werk van de inspecteurs te kunnen meten. Naast de ontwikkeling van specifieke programma's zal dit een aanpassing vragen van een groot aantal programma's die al met elkaar verbonden zijn en dat zal onvermijdelijk een kost betekenen die hoger is dan de gewone onderhoudskost.

Door de meldingsplicht van de buitenlandse werknemers en de gedetacheerde zelfstandigen die naar België komen (regeringsbesluit van 28/4/2006 – LIMOSA-), worden de opsporingsprogramma's naar fraude op dit moment gebruikt op het niveau van de werven waarop zich gedetacheerde werknemers bevinden. De kruising van datagegevens zal belangrijke financiële gevolgen meebrengen in zoverre er een opsporing van de georganiseerde fraude kan gebeuren (buitenlandse werknemers die op Belgisch grondgebied sinds jaren, zogenaamd gedetacheerd zijn, gerechtigd zijn op uitkeringen van werkloosheid of ziekteverzekering, buitenlanders tewerkgesteld en niet aangegeven op de bouwerven). De kruising van datagegevens zal het eveneens mogelijk maken om gerichte locaties te vinden waar de sociale inspecteurs de fraude zullen kunnen ontdekken.

Onze bevoegdheden in de vervoersector vereisen specifieke middelen. Wij zijn bevoegd voor de controle op naleving van de rij en rusttijden. Bovendien zorgt het Mobility Package zorgt ervoor dat de Europese regels over het wegvervoer grondig worden hervormd vanaf 2022. Wij hebben in deze Europese regelgeving een belangrijke controlefunctie toegewezen gekregen. Dit vergt de aankoop van specifieke, performante tools.

E-PV

Pour pouvoir rapporter les résultats pénaux des enquêtes, TSW a été connecté à la plate-forme E-PV. Cette plate-forme numérique a été développée en partie par TSW et a connu une croissance rapide ces dernières années, car de plus en plus de services communiquent leurs résultats à l'auditeur via cette plate-forme. A partir de mai 2018, les auditeurs seront également connectés numériquement à cette plate-forme et l'ensemble de la tâche pénale de TSW sera numérique (à l'exception d'une copie papier aux personnes en infraction). La plate-forme E-PV sera entièrement renouvelée en 2020 et offrira davantage de possibilités de consultation (pour connaître les résultats des PRP).

Quaestor, Balanced scorecard

En 2015, un nouveau programme de gestion appelé "Quaestor" a été lancé. Ce programme fournit une gestion électronique des fichiers, liée à un calendrier électronique. Ce programme réduit le nombre d'étapes. Ce programme diminue le nombre de saisies et peut être partagé entre les inspecteurs. En outre, il offre des informations mises à jour automatiquement via le répertoire des employeurs et la Banque Carrefour des entreprises. Ce programme a suscité l'attention d'autres inspections en Belgique, mais aussi par la Commission européenne dans le cadre d'une expertise menée par notre service auprès de Chypre.

Après quatre années d'utilisation efficace, Quaestor a besoin d'une mise à jour complète en 2023. Cette mise à jour devrait également garantir que l'application DOLSIS puisse être alimentée efficacement avec les informations collectées par le CLS et devrait permettre une utilisation sur le terrain via un smartphone ou une tablette.

Sur la base des informations collectées dans Quaestor, une balanced scorecard est ajoutée via une application SAS.

Le balanced scorecard et Quaestor ont par ailleurs été présenté dans le cadre d'une étude réalisée par Bosa pour le calcul de la charge de travail. En plus, l'outil sert maintenant aussi à d'autres services que le CLS en interne et transmet les statistiques vers d'autres SPF qui travaillent dans le cadre de l'epv.

E-Art

En 2018 a été lancé le développement d'une banque de données électronique hébergée par le SPF Emploi, où les employeurs pourront charger et modifier leur règlement de travail. Les employeurs doivent pouvoir y avoir accès à leurs propres données, tandis que les inspecteurs sociaux doivent avoir accès à l'ensemble de la base de données. La mise en œuvre concrète a

Om strafrechtelijke resultaten van de onderzoeken te kunnen melden is TSW geconnecteerd met het E-PV platform. Dit digitaal platform is mede ontwikkeld door TSW en kent de laatste jaren een stormachtige groei doordat meer en meer diensten hun vaststellingen aan de auditeur via dit platform melden. Vanaf mei 2018 zijn de auditoraten ook digitaal verbonden met dit platform en verloopt de volledige strafrechtelijke taak van TSW digitaal (uitgezonderd nog een papieren kopie aan de overtredders). Het E-PV platform wordt in 2020 en 2021 volledig vernieuwd en zal meer mogelijkheden tot consultatie (om de resultaten van de PV's te kennen) bieden.

Quaestor, balanced scorecard

In 2015 werd een nieuw beheersprogramma met de naam "Quaestor" in gebruik genomen. Dit programma zorgt voor een elektronisch dossierbeheer, gekoppeld met een elektronische kalender. Dit programma vermindert het aantal stappen en kan gedeeld worden met andere inspecteurs. Het geeft onder andere informatie die automatisch wordt bijgewerkt via het repertorium van werkgevers en de Kruispuntbank van ondernemingen. Dit programma heeft de aandacht getrokken van andere inspecties in België, maar ook van de Europese Commissie, in het kader van een expertise gevoerd door onze dienst in Cyprus.

Na vier jaren effectief gebruik is Quaestor in 2023 aan een grondige update toe. Deze update moet ook zorgen dat de DOLSIS-toepassing op een efficiënte wijze kan worden gevoed met informatie die door TSW is verzameld en moet gebruik op het terrein via smartphone of tablet mogelijk maken.

Op basis van de informatie die in Quaestor wordt verzameld wordt via een SAS-toepassing een Balanced score card bijgehouden.

De Balanced Scorecard en Quaestor zijn overigens al voorgesteld in het kader van een onderzoek dat werd gevoerd door de FOD Bosa voor de berekening van de werklast. Bovendien dient de applicatie ook voor andere diensten dan binnen TSW en verzendt het statistieken naar andere FOD's die werken binnen het kader van het Epv.

E-Art

In 2018 werd gestart met de ontwikkeling van een elektronische databank, gehost door de FOD WASO, waar de werkgevers hun arbeidsreglement en de wijzigingen ervan kunnen opladen. Zowel de betrokken werkgever moet toegang hebben tot zijn eigen gegevens, als alle inspecteurs moeten toegang hebben tot de volledige databank. De concrete invoering

eu lieu en 2019. L'application sera encore développée en 2023.

Coopération nationale et internationale entre les Inspections du travail.

L'extension et le développement du marché, la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne ainsi que l'application de directives et règlements européens, nécessitent un échange d'informations et une collaboration effective entre les divers services de l'Inspection du Travail afin d'éviter des conséquences négatives pour les travailleurs et le fonctionnement du marché du travail.

Dans ce contexte le CLS est le service de contrôle qui s'occupe principalement de l'application et le respect de la Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Elle a également été complétée par la directive dite « directive d'exécution »

Il s'agit de la directive 2014/67 du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur.

Ces directives imposent une coopération entre les administrations publiques des pays membres et notamment les inspections du travail compétentes pour les matières visées par la directive, ainsi que l'échange gracieux d'informations dans les meilleurs délais.

Un protocole de coopération administrative, dénommé Franco-Belge, entre le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, le Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales, le Ministère de l'équipement, des transports, du tourisme et de la mer de la République Française et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale du Royaume de Belgique, en matière de lutte contre le travail illégal a été conclu en mai 2003.

Ce protocole soutient la collaboration entre les services d'inspection français et belges dans les zones frontalières. Le CLS prend en charge les coûts du secrétariat assurant le soutien administratif.

Six réunions, auxquelles participent les délégations des deux états membres, se tiennent par an.

Des contrôles en commun et/ou simultanés sont également organisés.

gebeurt in 2019. In 2023 zal de applicatie verder op punt gesteld worden.

Nationale en internationale samenwerking tussen de arbeidsinspecties.

De uitbreiding en de ontwikkeling van de markt, het vrije verkeer van werknemers binnen de Europese Unie en de toepassing van Europese richtlijnen en reglementeringen, vereisen een uitwisseling van informatie en een doelmatige samenwerking tussen de verschillende inspectiediensten, teneinde negatieve gevolgen te vermijden voor de werknemers en de werking van de arbeidsmarkt.

In dit verband moet TSW de naleving controleren van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. Zij werd ook aangevuld met de richtlijn die bekend staat als de "Handhavingsrichtlijn".

Dit is Richtlijn 2014/67 van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt.

Deze richtlijnen leggen een samenwerking op tussen de nationale handhavingsdiensten van de Lidstaten en meer bepaald tussen de bevoegde arbeidsinspecties, voor de materies die door deze richtlijn beoogd worden, alsook de kosteloze uitwisseling van informatie binnen de kortste termijnen.

In mei 2003 werd een protocol van administratieve samenwerking gesloten tussen het Ministerie van sociale zaken, arbeid en solidariteit, het Ministerie van landbouw, voeding, visvangst en agrarische aangelegenheden, het Ministerie van uitrusting, vervoer, toerisme en maritieme aangelegenheden van de Franse Republiek en de Belgische Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met betrekking tot de strijd tegen het zwartwerk.

Dit protocol ondersteunt de samenwerking tussen Belgische en Franse inspectiediensten in de grensstreek. TSW draagt de kosten van het secretariaat dat ter administratieve ondersteuning werd opgericht.

Bovendien zijn er zes vergaderingen per jaar waaraan een delegatie van beide lidstaten deelneemt.

Daarnaast worden gemeenschappelijke en/of simultane controles georganiseerd.

Un nouveau groupe de travail ciblant le secteur du transport a vu le jour début 2019. Il a pour objectif de cibler des entreprises à problème et mettre sur pied des contrôles. Il était prévu que le groupe se réunisse 2 fois par an, ce qui a été le cas en 2019. Néanmoins, en 2020, compte tenu de la pandémie du Covid-19, il n'a pu se réunir.

Le comité de pilotage se réunit une fois par an (une année en France et une année en Belgique/alternance) : réunion des responsables et référents pour faire le bilan des actions, donner les lignes directrices pour les années à venir et régler les problèmes qui peuvent survenir.

Enfin, depuis plusieurs années déjà, des « stages » ont été mis sur pied entre les deux pays. Cela consiste chaque année en l'échange d'inspecteurs belges et français, pendant 3 jours, dans le but de leur permettre de découvrir la manière de travailler/la réglementation dans l'autre pays.

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

Un même accord a été conclu en 2008 avec le Luxembourg et en 2009 avec le Portugal. Un arrangement administratif entre la Belgique et la Roumanie a été signé par les ministres de l'emploi le 10 décembre 2013.

Dans le cadre de ces accords, il est prévu au minimum l'organisation d'une rencontre par an entre les délégations des inspections concernées. Ces rencontres durent généralement trois jours et sont organisées autour de différents ateliers de travail afin de contribuer à une meilleure connaissance mutuelle des différents cadres juridiques et méthodes de travail. Les frais de parcours et de séjour sont à la charge des délégations en visite. L'état membre accueillant organise et prend en charge les réunions, les déplacements locaux et les repas. Dans le cadre de l'accord avec le Luxembourg, des contrôles en commun avec des inspecteurs des deux pays sont organisés de dans le secteur frontalier entre la Belgique et le Luxembourg.

Les accords de collaboration visent à concrétiser une assistance administrative afin de rendre possible la lutte contre la fraude sociale transfrontalière ainsi que l'application de l'indispensable échange d'information nécessaire pour pouvoir faire respecter les directives 96/71 (modifiée par 2018/957) et 2014/67.

Begin 2019 is een nieuwe werkgroep voor de vervoerssector opgericht. Zij heeft tot doel zich te richten op probleembedrijven en controles op te zetten. Er is voorzien dat de groep tweemaal per jaar samenkomt, wat het geval was in 2019. In 2020 heeft zij echter niet kunnen vergaderen omwille van Covid-19.

De stuurgroep komt één keer per jaar bijeen (één jaar in Frankrijk en één jaar in België/afwisselend): vergadering van managers en referenten om de balans op te maken van de acties, richtlijnen te geven voor de komende jaren en problemen op te lossen die zich kunnen voordoen.

Tot slot is er sinds een paar jaar een systeem van "stage" opgezet tussen de twee landen, dat elk jaar bestaat uit de uitwisseling van Belgische en Franse inspecteurs, gedurende 3 dagen, om hen in staat te stellen de manier van werken/regelgeving in het andere land te ontdekken.

Op 11 oktober 2007 werd een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen TSW en de PIP (Poolse arbeidsinspectie) met het oog op de optimalisering van de informatie-uitwisseling tussen de inspectiediensten van de lidstaten, zoals voorzien in de EU Richtlijn 96/71. Deze informatie-uitwisseling maakt deel uit van de maatregelen die de lidstaten nemen om de werknemers die in het kader van het vrij verkeer van diensten gedetacheerd worden beter te beschermen en de deloyale concurrentie van dienstverleners met de eigen ondernemingen en tussen dienstverleners onderling tegen te gaan.

Eenzelfde akkoord werd in 2008 met Luxemburg en in 2009 met Portugal afgesloten. Een samenwerkingsakkoord werd afgesloten tussen de ministers van Arbeid van België en Roemenië op 10 december 2013.

In het kader van elk van deze akkoorden wordt minstens eenmaal per jaar een ontmoeting georganiseerd tussen delegaties van de betrokken inspectiediensten. Het gaat meestal over een drietal dagen met verschillende werkateliers op het programma die bijdragen tot de betere kennis van elkaars wettelijk kader en werkmethoden. De reis- en verblijfskosten zijn ten laste van de bezoekende delegatie. De ontvangende lidstaat organiseert en bekostigt de vergaderingen, de lokale verplaatsingen en de maaltijden. In het raam van het akkoord met Luxemburg worden gemeenschappelijke controles uitgevoerd door inspecteurs van beide landen in de grensstreek tussen België en Luxemburg.

De samenwerkingsakkoorden beogen de administratieve bijstand te verwezenlijken om zowel de bestrijding van de grensoverschrijdende sociale fraude mogelijk te maken als voor de noodzakelijke informatie-uitwisseling die nodig is om de Richtlijnen 96/71

Le principe central de la directive originelle est le suivant : toute entreprise établie dans un Etat membre qui agit en tant que prestataire de services et qui détache des travailleurs à cet effet dans un autre Etat membre doit respecter un ensemble de règles impératives minimales en vigueur dans ce pays d'accueil et ce, quelle que soit la loi applicable aux relations de travail. La nouvelle directive étend encore les conditions minimales au plein salaire. Comme le CLS est la seule inspection autorisée à vérifier ces dispositions, la transposition de cette directive en juillet 2020 a eu un impact majeur sur nos activités. De nombreux contrôles supplémentaires ont été nécessaires et nous avons dû consacrer beaucoup de temps à informer et sensibiliser.

Depuis l'entrée en vigueur de LIMOSA, le 1^{er} avril 2007, jusqu'en 2020, plus de 6.800.000 déclarations pour plus de 1.200.000 travailleurs soumis à cette obligation ont été réalisées.

Le contrôle des entreprises étrangères ne demande pas seulement un investissement en heures de travail supplémentaires pour le contrôle et la formation pour les contrôleurs, mais fait également appel de façon de plus en plus importante à du personnel pour la traduction et l'interprétariat du fait de la diversité linguistique de ces employeurs. Cela est nécessaire à la fois pour respecter les obligations procédurales du code pénal social et en fonction du contenu des dossiers.

Compte tenu de l'évolution de la législation, du caractère de plus en plus organisé du dumping social et d'un certain nombre de nouveaux phénomènes (par exemple, les ressortissants de pays tiers), il apparaît qu'il sera nécessaire, soit d'engager du personnel qualifié, soit de permettre au personnel en poste de continuer à acquérir les qualifications imposées par cette tâche.

La directive d'exécution dénommée DIRECTIVE 2014/64/EU DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL du 13 mai 2014, relative à l'exécution de la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs effectués dans le cadre d'une prestation de service et modifiant le règlement (EU) n° 1024/2012 relatif à la collaboration administrative via le système informatique marché interne (le règlement IMI), a eu un grand impact sur les méthodes de contrôle et la charge de travail du CLS qui deviennent de plus en plus complexes et de plus en plus intensives.

En outre, le CLS doit veiller, dans un contexte du travail transfrontalier, à l'application de :

- La directive de sanction : Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à

(gewijzigd door 2018/957) en 2014/67 goed te kunnen doen naleven.

In de oorspronkelijke Richtlijn stond het volgende principe centraal: elke onderneming gevestigd in een lidstaat die bepaalde diensten verricht en die in dit verband werknemers ter beschikking stelt aan een andere lidstaat, moet de in de lidstaat van ontvangst geldende minimumregels respecteren en dit, ongeacht de toepasselijke wet inzake de arbeidsverhoudingen. In de nieuwe richtlijn worden de minimumvoorwaarden verder uitgebreid naar de volledige verloning. Aangezien TSW als enige inspectiedienst bevoegd is om dit te controleren heeft de omzetting van deze richtlijn in juli 2020 een grote impact gehad op onze werking. Er waren bijkomende controles nodig en wij spendeerden veel tijd aan informeren en sensibiliseren.

Sedert Limosa van kracht werd op 1 april 2007 tot 2020 zijn reeds meer dan 6.800.000 LIMOSA meldingen gedaan voor meer dan 1.200.000 werknemers die aan deze verplichting onderworpen waren.

De controle van deze buitenlandse ondernemingen vraagt niet enkel inzet van extra manuren voor de controle en bijkomende opleiding voor de inspecteurs, maar er moet ook in stijgende mate beroep worden gedaan op tolken en vertalers vanwege de taaldiversiteit van deze werkgevers. Dit is zowel noodzakelijk om te kunnen voldoen aan de procedurele verplichtingen van het Sociaal Strafwetboek als naar inhoud van de dossiers.

Gezien de evoluerende wetgeving het meer en meer georganiseerd karakter van de sociale dumping en een aantal nieuwe fenomenen (bijv. 3^{de}-landers) blijkt dat het noodzakelijk zal zijn om ofwel gekwalificeerd personeel aan te werven ofwel het mogelijk te maken voor de bestaande personeelsleden om zich de vereiste kwalificaties verder eigen te maken.

De zogenaamde Handhavingsrichtlijn (RICHTLIJN 2014/67/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD) van 13 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”) heeft een grote impact gehad op de controlemethoden en de werklast van TSW die nog complexer en arbeidsintensiever werden.

Daarnaast moet TSW waken over de naleving bij grensoverschrijdende arbeid van:

- De Sanctierichtlijn: Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en

l'encontre d'employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Cette directive a été transposée en Belgique par la Loi du 11 février 2013.

- La responsabilité solidaire pour le paiement des rémunérations : la Loi-Programme du 29 mars 2012 a modifié la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;
- A la suite de la transposition de la directive d'exécution 2014/67 par la loi du 11 décembre 2016 portant diverses dispositions concernant le détachement des travailleurs, de nouvelles dispositions ont également été insérées dans la loi du 12 avril 1965. Celles-ci visent exclusivement la responsabilité du contractant direct en cas d'activité dans le domaine de la construction ;
- Ces dispositions ont de nouvelles obligations et de nouveaux moyens de contrôle pour le CLS.

Dans le secteur des travaux immobiliers, le contrôle devra être fait des chantiers de plus de 500 000 EUR via l'enregistrement électronique des présences (application checkin@work).

Le CLS, en plus de ses missions de contrôle, devra faire face à une multitude de demandes d'informations concernant les conditions de travail en Belgique (CTT, barèmes, durée de travail, contrats de travail, etc....) émanant des pays membres, d'organisations patronales ou syndicales ou encore de particuliers, et ce dans plusieurs langues. Depuis l'adoption de la nouvelle directive 2018/957, un mécanisme de réduction des sanctions punissant le non-respect des conditions de travail belges applicables en cas de détachement a été instauré, dans le cas où le site officiel belge sur le détachement ne mentionnerait pas de telles conditions de travail.

Le service d'Inspection de Contrôle des lois sociales devra continuer à affiner les méthodes de contrôle applicables aux "entreprises étrangères", renforcer les contrôles et tous les partenaires tant internes qu'externes au service devront être soutenus pour atteindre une transmission optimale des expertises. Dans ce but, le cadre du personnel de ces directions devra être renforcé et maintenu à jour.

A côté des accords formels de collaboration entre les services d'inspection Belgique-France, Belgique-Pologne, Belgique-Portugal, Belgique-Luxembourg, les inspecteurs "SPOC" du "réseau entreprises étrangères" échangent beaucoup de demandes d'information avec leurs homologues à l'étranger. Ces demandes d'information portent sur les entreprises, les

maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. De Richtlijn werd in België omgezet door de Wet van 11 februari 2013.

- De hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van lonen: de programmawet van 29 maart 2012 heeft de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers gewijzigd;
- Naar aanleiding van de omzetting van de uitvoeringsrichtlijn 2014/67 door de wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers, werden er ook nieuwe bepalingen ingevoegd in de wet van 12 april 1965. Deze hebben uitsluitend betrekking op de aansprakelijkheid van de directe aannemer bij bedrijvigheid op het gebied van de bouw;
- Deze bepalingen hebben nieuwe verplichtingen en nieuwe controlemiddelen gecreëerd voor TSW.

In de sector onroerende werkzaamheden moet TSW ook controles uitvoeren op de verplichte elektronische aanwezigheidsregistratie bij werven van minstens 500 000 EUR (via de toepassing checkin@work).

TSW zal boven op de huidige controleopdrachten het hoofd moeten kunnen bieden aan een diversiteit van vragen om informatie in verschillende talen betreffende de arbeidsvoorwaarden in België (CAO, barema's, arbeidsduur, arbeidsovereenkomsten, enz....) en dit vanwege de nieuwe lidstaten, de werkgevers- en vakorganisaties, alsook vanwege particulieren van de lidstaten. Sinds de nieuwe richtlijn 2018/957 werd aangenomen, werd er een mechanisme ingevoerd om de straffen voor het niet naleven van de Belgische arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn bij detachering te verminderen, in het geval dat de officiële Belgische website over detachering dergelijke arbeidsvoorwaarden niet zou vermelden.

De Inspectiedienst Toezicht op de sociale wetten zal de specialisatie met betrekking tot de controletechnieken "buitenlandse ondernemingen" verder moeten blijven verfijnen, de controles opdrijven en alle partners intern en extern aan de dienst moeten begeleiden om optimaal de kennisoverdracht te bereiken. Daartoe zal het personeelsbestand van die gespecialiseerde directies opgedreven en op peil moeten gehouden worden.

Naast de formele bilaterale samenwerkingsovereenkomsten tussen inspectiediensten van België-Frankrijk, België-Polen, België-Portugal, België-Luxembourg, wisselen de "SPOC" inspecteurs van het "netwerk buitenlandse ondernemingen" zeer veel vragen om informatie (i.v.m. ondernemingen, onderzoeksresultaten en toepasselijke wetgeving) uit met

résultats d'enquêtes et la réglementation applicable. Ceci se fait essentiellement par e-mail.

En outre, les années précédentes, le Contrôle des lois sociales a participé à un programme européen de formation d'inspecteurs du travail centrée sur le contrôle des conditions de travail des travailleurs détachés (web site, kit de méthodologie de contrôle...). Ce programme sera normalement poursuivi en 2022 en y ajoutant la collaboration entre autres des partenaires sociaux.

Depuis début 2011 les inspecteurs peuvent faire usage de la plate-forme de communication mise en place par la Commission européenne, 'I.M.I.' (international Market Information System), dans le but d'appliquer et de maintenir la directive 96/71/EG relative au détachement des travailleurs. Ce moyen de communication requiert pas mal d'heures de travail, vu que ce réseau augmente du fait du flux considérable entre contacts, ce qui est également le but de la Commission européenne (meilleure collaboration entre les autorités nationales chargées de la surveillance). Le CLS est le plus grand utilisateur de l'Europe dans IMI. En 2019, 1100 demandes ont été traitées par le CLS.

Le CLS a également mis sur pied un point de contact spécifique au profit de tous les travailleurs étrangers, légaux ou illégaux :

COMPLAINTS.LabourInspection@employment.belgium.be

En outre, il existe également une adresse électronique SPOCLabourinpection@employment.belgium.be où les employeurs étrangers peuvent demander des informations et où la gestion complète de l'IMI pour la Belgique est contrôlée. Les notifications concernant les officiers de liaison IMI seront également reçues à cette adresse et à partir du mois d'août, cette boîte aux lettres jouera également un rôle dans la notification des affectations de longue durée en dehors de Limosa.

Ces lignes directes nécessitent une équipe permanente pour analyser les plaintes, les transmettre et y répondre après enquête.

Un protocole entre l'ONSS, l'OPOC et le CLS devra permettre bientôt aux entreprises étrangères d'apparaître sur le site de l'ONSS comme une entreprise ayant des dettes sociales par le biais desquelles des déductions devront être effectuées sur les factures. La gestion de ces notifications et les enquêtes complémentaires de vérification des cotisations OPOC des entreprises étrangères fourniront également aux directions spécialisées beaucoup de travail supplémentaire.

Dans le cadre de la lutte contre la traite des êtres humains, deux semaines d'action sont organisées chaque année au cours desquelles des contrôles ciblés et coordonnés ou conjoints sont mis en place dans un contexte international et sous la direction d'Europol, en

hun tegenhangers in het buitenland. Dit gebeurt hoofdzakelijk via e-mail.

In de voorbije jaren, heeft het Toezicht op de sociale wetten deelgenomen aan verschillende Europese vormingsprogramma's voor sociaal inspecteurs gericht op de controle van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers (website, kit controlemethodologie...). Dit programma zal verdergezet worden in 2022 met de medewerking van o.a. de sociale partners.

Sedert begin 2011 kunnen deze inspecteurs gebruik maken van het door de Europese Commissie geïnstalleerde communicatieplatform: 'I.M.I.' (International Market Informationsystem) met het oog op de toepassing van de detacheringsrichtlijn 96/71/EG. Deze communicatiemiddelen vragen heel wat manuren vanwege voormeld netwerk aangezien de stroom aan contacten aanzienlijk toeneemt, wat ook de bedoeling is van de Europese Commissie (betere samenwerking tussen de nationale toezichtoverheden). TSW is in Europa de grootste gebruiker van IMI. In 2019 werden 1100 verzoeken behandeld door TSW.

TSW heeft tevens een bijzonder klachtenmeldpunt opgericht ten behoeve van alle buitenlandse werknemers, legaal of illegaal:

COMPLAINTS.LabourInspection@employment.belgium.be

Daarnaast is er ook nog een mail-adres SPOCLabourinpection@employment.belgium.be waar buitenlandse werkgevers inlichtingen kunnen vragen en waar het volledige beheer van IMI voor België opgevolgd wordt. Ook de meldingen ivm de verbindingspersonen voor IMI komen op dit adres binnen en vanaf augustus zal deze mailbox ook een rol gaan spelen voor de melding van de langlopende detacheringen buiten Limosa.

Deze meldpunten vereisen een permanente bezetting om de klachten te analyseren, door te sturen en te beantwoorden na onderzoek.

Een protocol met RSZ en PDOK waardoor buitenlandse ondernemingen binnenkort ook in aanmerking gaan kunnen komen om te verschijnen op de website van de RSZ als een bedrijf met sociale schulden waardoor er inhoudingen op de facturen zullen moeten gebeuren. Het beheer van die meldingen en de bijkomende onderzoeken naar de bijdragen aan de PDOK door de buitenlandse ondernemingen zullen de gespecialiseerde directies ook heel wat bijkomend werk bezorgen

In het kader van de strijd tegen de mensenhandel worden ieder jaar 2 actieweken gehouden waar in internationaal verband en onder leiding van Europol gerichte en gecoördineerde of gezamenlijke controles

coopération entre les différents services d'inspection et de police.

Le CLS participe activement à ces contrôles. Comme ces contrôles ont lieu dans différents secteurs et dans différentes régions, cela nécessite un niveau élevé de ressources humaines et d'interprètes.

Dans le cadre du plan d'action annuel du SIRS, de nouvelles mesures devront être exécutées (« Plan de concurrence loyale... »). Certaines de ces mesures impliqueront une adaptation des effectifs de personnel afin de pouvoir répondre aux nouveaux contrôles demandés.

Dans le cadre du traité BENELUX, divers accords conclus entre parties depuis 2014, et aussi les années suivantes, notamment dans la lutte contre la fraude sociale et le dumping social. A cet effet, des contrôles en commun et une stratégie de poursuite commune seront développés dans certains domaines à haut risque comme les agences intérimaires illégales, les constructions fictives et entreprises boîte-aux-lettres.

Le 9 mars 2016 le Parlement Européen et le Conseil ont adopté la Décision (UE) 2016/344 établissant une plate-forme européenne afin de renforcer la coopération dans la lutte contre le travail non déclaré dans un contexte transfrontalier. Cette plate-forme vise la coopération internationale à haut niveau et l'échange d'information entre autres. L'instauration par la Commission Européenne e eu lieu le 27 mai 2016. Depuis 2017, divers experts en fraude internationale du CLS ont été appelés à représenter le service dans des groupes de travail constituées au sein de cette plate-forme dans le cadre du programme bisannuel. Le CLS est très actif et est très sollicité par la plateforme pour participer à des ateliers, remplir des questionnaires, etc.

Cette situation ne fera probablement que s'intensifier dans les mois et les années à venir, car la plate-forme fusionnera avec l'ELA.

Ce sera le dernier grand défi pour le CLS en matière de coopération internationale : Le règlement 2019/1149 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 instituant une Autorité européenne du travail est entré en vigueur et l'ELA est désormais active. Comme l'Inspection du travail belge a acquis une grande expérience et un grand savoir-faire en matière de coopération internationale et comme nous sommes l'un des principaux pays d'accueil des travailleurs détachés, elle est souvent amenée à contribuer aux meilleures pratiques. Il faut s'attendre à ce que dans les années à venir, le CLS soit également invité à fournir une contribution importante aux contrôles conjoints et simultanés.

worden georganiseerd in samenwerking tussen de verschillende inspectie- en politiediensten.

TSW neemt actief deel aan deze controles. Aangezien deze controles zich afspelen in verschillende sectoren en in verschillende regio's, vergt dit een grote inzet van personeel en tolken.

In het kader van het jaarlijkse actieplan van de SIOD, moeten nieuwe maatregelen uitgevoerd worden ("Plan voor eerlijke concurrentie..."). Sommige van deze maatregelen vergen reeds een aanpassing van het personeelseffectief om het hoofd te kunnen bieden aan de bijkomende controle opdrachten.

In het kader van het BENELUX- Verdrag werden sinds 2014 en ook de volgende jaren, de verdere afspraken uitgevoerd die in de Benelux werkgroepen werden afgesloten ter bestrijding van de sociale fraude en de sociale dumping. Daartoe worden gezamenlijke controles en een gezamenlijke strategie van aanpak ontwikkeld in bepaalde gevoelige risicodomeinen zoals de illegale uitzendkantoren, de fictieve vennootschapsconstructies en postbusfirma's.

Op 9 maart 2016 keurden het Europees Parlement en de Raad de Beslissing (EU) 2016/344 goed, houdende oprichting van een platform ter versterking van de bestrijding van de grensoverschrijdende fraude. Dit platform beoogt onder meer de internationale samenwerking op hoog niveau en de uitwisseling van informatie tussen Lidstaten. De installatie van het platform door de Europese Commissie vond plaats op 27 mei 2016. Sinds 2017 worden diverse experts van TSW opgeroepen om te zetelen in werkgroepen die in de schoot van dit platform gecreëerd zijn in het kader van een tweejaarlijks programma. TSW is heel actief en wordt heel erg bevraagd door het Platform om deel te nemen aan workshops, het invullen van vragenlijsten e.d.

Dit zal de komende maanden en jaren waarschijnlijk enkel intensifiëren aangezien het Platform zal opgaan in ELA.

Dat wordt de nieuwste grote uitdaging voor TSW in de internationale samenwerking. Verordening 2019/1149 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 tot oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit, is ondertussen in werking getreden en ELA is ondertussen actief. Aangezien de Belgische arbeidsinspectie ondertussen heel wat ervaring en expertise heeft opgebouwd in de internationale samenwerking en aangezien wij één van de belangrijkste ontvangstlanden voor gedetacheerde werknemers zijn, worden wij ook door hen vaak gevraagd om bij te dragen aan best practices. Het valt te verwachten dat in de komende jaren ook een grote inbreng in gemeenschappelijke en simultane controles zal gevraagd worden van TSW

La lutte contre la fraude sociale se développe à l'échelon européen et notre service est de plus en plus requis pour donner des explications aux collègues étrangers sur les techniques informatiques développées et les moyens utilisés. Notre inspection sert de modèle à de nombreuses autres inspections.

Le secteur du transport

La Direction générale Contrôle des Lois Sociales est chargée, depuis septembre 1998, de renforcer ses contrôles en matière de transport de biens sur route. Ces contrôles se font en collaboration avec e. a. la Direction générale Transport terrestre du SPF Mobilité et Transports, la Direction générale des douanes et accises du SPF Finances et aussi avec les unités provinciales de transport de la Police Fédérale et les services de police locale. Récemment, nous avons également collaboré avec le VLABEL (Administration Flamande des Impôts) sur ces contrôles, qui perçoit entre autres les taxes de circulation.

Les principaux services d'inspection sociale et les services précités (à l'exception de Vlabe) ont fixé un plan d'action (novembre 2001) pour, dans l'avenir et de façon structurée, combattre la concurrence déloyale et augmenter la sécurité dans le secteur du transport.

Toutefois, la poursuite de ces actions coordonnées est entravée par le manque de ressources. De plus en plus, il faut constater que les partenaires clés (police de la route, douanes, SPF mobilité) - essentiels car eux seuls ont les moyens d'arrêter les véhicules à des fins de contrôle - peuvent de moins en moins participer en raison d'autres priorités. La question se pose donc de savoir si ce plan d'action peut être maintenu sous sa forme actuelle.

La valeur ajoutée du CLS dans ces actions peut être mise en doute maintenant que les forces de police ont également accès à l'application DOLIS, qui leur permet de vérifier si les travailleurs trouvés sont enregistrés ou non. Les infractions constatées aux réglementations communautaires sur les temps de conduite et de repos ne peuvent pas être sanctionnées par CLS avec une perception immédiate - ce qui peut être fait par les autres partenaires.

La Direction générale Contrôle des Lois Sociales a créé deux directions "Transport" avec comme but de coordonner, sur la plan national, les activités de l'inspection et de fonctionner comme un point de contact pour des tiers.

Pour être pleinement opérationnel, il est nécessaire de continuer à fournir aux deux directions des services de transport des ressources matérielles suffisantes pour

De strijd tegen de sociale fraude ontwikkelt zich op Europees niveau en onze dienst wordt meer en meer gevraagd om uitleg te geven aan buitenlandse collega's over de informatietechnieken die werden ontwikkeld en de middelen die worden gebruikt. Onze inspectie dient als model voor veel andere inspecties

De transportsector

De Algemene directie Toezicht op de sociale wetten werd vanaf september 1998 belast met de versterking van de controles omtrent het goederenvervoer op de weg. Deze controles worden nog steeds o.a. uitgevoerd in samenwerking met de Algemene Directie van het vervoer te land van de Fod Mobiliteit en Vervoer, de Algemene Administratie van de Douane en Accijnzen bij de Fod Financiën alsook met de provinciale verkeersseenheden van de Federale politie en met de lokale politiediensten. Recent wordt ook samengewerkt bij deze controles met VLABEL (Vlaamse Belastingdienst) die onder meer de verkeersbelastingen int.

Een actieplan (november 2001) werd opgemaakt tussen meerdere sociale inspectiediensten en voornoemde diensten (uitgezonderd Vlabe) teneinde in de toekomst op gestructureerde wijze in de vervoerssector de oneerlijke concurrentie te bestrijden en de verkeersveiligheid te verhogen.

De voortzetting van deze gecoördineerde acties wordt evenwel gehypothekeerd door een gebrek aan middelen. Meer en meer moet worden vastgesteld dat essentiële partners (verkeerspolitie, douane, Fod Mobiliteit) – essentieel omdat enkel zij de middelen hebben om voertuigen te laten halhouden met het oog op controle – minder en minder kunnen deelnemen wegens andere prioriteiten. De vraag dient dan ook te worden gesteld of dit actieplan in zijn huidige vorm kan worden gehandhaafd.

De meerwaarde van TSW in deze acties kan in twijfel worden getrokken nu ook de politiediensten toegang hebben tot de applicatie DOLIS wat hen toelaat om na te gaan of de aangetroffen werknemers al dan niet zijn ingeschreven. De vastgestelde inbreuken op de communautaire rij- en rusttijdenreglementering kunnen door TSW niet worden bestraft met een onmiddellijke inning – wat wel kan door de andere partners.

De Algemene directie Toezicht op de sociale wetten heeft twee directies "Vervoer" opgericht met het doel de activiteiten van de inspectie nationaal te coördineren, en te fungeren als aanspreekpunt voor derden.

Om ten volle operationeel te kunnen zijn, is het noodzakelijk de twee directies Vervoer dienst blijvend te voorzien van voldoende materiële middelen om aan

vérifier les disques des tachygraphes et effectuer les calculs des salaires à l'aide d'équipements informatisés. Avec l'utilisation de cet équipement, 8 463 542 EUR de salaires et compensations ont été régularisés en 2021 au profit des conducteurs ayants droit. En outre, les régularisations de la sécurité sociale et des avantages financiers injustifiés ont été calculés à hauteur de 3 787 530 EUR - par les seules directions des transports.

Depuis une dizaine d'années une partie supplémentaire de l'activité de la direction transport concernait toutes les enquêtes nécessaires pour les recherches des constructions illégales à l'étranger et les démanteler. Il s'agit des succursales délocalisées fictives et les entreprises boîte aux lettres. Ceci fait l'objet du plan d'action « dumping social » du gouvernement précédent et actuel. L'investissement important en temps, moyens, recherches et contacts avec l'étranger, nécessitent un renforcement de l'effectif de la direction transport.

Le 8 juillet 2020, le Paquet Mobilité (Anglais : "Mobility Package") a été approuvé par le Parlement européen. Ce Paquet Mobilité se compose de trois règlements et d'une directive et impose de nouvelles règles concernant les temps de conduite et de repos, les tachygraphes, le cabotage et le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier. Avec le Mobility Package, la Commission européenne veut lutter contre les entreprises boîtes aux lettres, mettre fin au cabotage systématique et améliorer les conditions de travail des chauffeurs dans les transports internationaux. La Belgique transpose actuellement la directive (la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012). En raison des changements réglementaires, le CLS est amené à fournir des efforts supplémentaires dans le domaine de la transposition, de l'ajustement de la méthode d'inspection et de la formation des inspecteurs.

Du côté de l'équipe néerlandophone, sept inspecteurs sont employés. Deux inspecteurs doivent être recrutés pour revenir au nombre de 2018. L'équipe des transports francophone ne compte que 4 inspecteurs. Compte tenu de l'étendue du territoire et de l'afflux de transporteurs étrangers, l'équipe francophone doit également être élargie avec 5 inspecteurs.

Compte-tenu du caractère intensif des contrôles "dumping social" (collecte d'informations à l'étranger - analyse des données des tachygraphes/véhicules - interrogation approfondie des conducteurs étrangers avec interprètes, etc.), le staff de direction du CLS a décidé fin 2017 qu'il était plus approprié de (ré)utiliser les directions ordinaires du CLS pour traiter en premier

de hand van geïnformatiseerd materiaal de tachograafschijven na te kijken en de loonberekeningen uit te voeren. Met het gebruik van deze apparatuur werd in 2021 8 463 542 EUR aan lonen en vergoedingen geregulariseerd ten behoeve van de rechthebbende chauffeurs. Tevens werden er regularisaties sociale zekerheid en onrechtmatig vermogensvoordeel berekend ten belope van 3 787 530 EUR - enkel en alleen door de directies Vervoer.

Sedert een tiental jaren wordt een deel van de activiteiten van de directies vervoer gericht op het opsporen en "ontmantelen" van illegale buitenlandse constructies, zijnde fictieve gedelokaliseerde filialen die in feite slechts postbusadressen zijn. Dit kadert in het actieplan "sociale dumping" van de vorige en de huidige regering. De grote investering aan inzet, tijd, opsporingen en contactnames met het buitenland, vergen een uitbreiding van het personeelsbestand van de directie vervoer.

Op 8 juli 2020 werd het Mobiliteitspakket (Engels: "Mobility Package") goedgekeurd door het Europees Parlement. Dit Mobiliteitspakket bestaat uit drie Verordeningen en één Richtlijn en legt nieuwe regels op inzake de rij- en rusttijden, de tachografen, cabotage en detachering van bestuurders in de wegvervoersector. Met het Mobiliteitspakket wil de Europese Commissie onder meer postbusbedrijven tegengaan, een einde maken aan systematische cabotage en de werkomstandigheden van chauffeurs in het internationaal transport verbeteren. Momenteel is België bezig met de omzetting van de richtlijn (de Richtlijn 2020/1057 van het Europees Parlement en de Raad van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en Verordening (EU) nr. 1024/2012). Door de wijzigingen aan de regelgeving wordt van TSW extra inspanningen gevraagd op vlak van de omzetting, de aanpassing van de methodiek van de controles en de opleiding van de inspecteurs.

Bij het Nederlandstalig team Vervoer zijn er zeven inspecteurs tewerkgesteld. Twee inspecteurs moeten worden aangeworven om terug op het aantal van 2018 te komen. Het Franstalig team Vervoer heeft slechts 4 inspecteurs. Gelet op het uitgebreide territorium en de toevloed aan buitenlandse transporteurs dient ook het Franstalig team te worden uitgebreid met 5 inspecteurs.

Gelet op het intensief karakter van de controles "sociale dumping" (informatie-inwinning in het buitenland - analyse van de tachograafgegevens/voertuiggegevens - uitgebreid verhoor van de buitenlandse chauffeurs met tolken, ...) werd eind 2017 door de TSW-staf beslist dat het aangewezen is om de gewone directies van TSW (opnieuw) in te schakelen om in

lieu les plaintes des employés, des syndicats.... ainsi que pour participer aux actions provinciales en matière de transport. Ainsi, les directions spécialisées peuvent se concentrer davantage sur la lutte contre la fraude sociale et le dumping social, ce qui nécessite au moins une approche nationale.

Pour 2022 et 2023, il demeure important qu'un programme de formation soit donné, avec et pour tous les partenaires du plan d'action, ainsi qu'avec les partenaires européens mais aussi avec les spécialistes du transport des directions locales du CLS.

Des équipements (lecteurs et logiciels) doivent également être renouvelés afin de permettre aux inspecteurs des équipes des directions locales d'effectuer leur travail. En collaboration avec le service d'encadrement ICT, nous étudions actuellement comment, à plus long terme, des équipements de lecture et des logiciels peuvent être mis à la disposition des directions locales du CLS et des directions organisées au niveau national. Compte tenu de la réglementation des marchés publics, il est possible que ce ne soient pas les applications SOLID-PHELECT existantes qui seront choisies, mais des outils similaires qui garantissent les mêmes possibilités.

Travail maritime

La convention est entrée en vigueur à partir du moment où 33 États membres de l'Organisation internationale du Travail l'ont ratifiée. La Belgique a ratifié cette convention le 20 août 2013.

La loi du 13 juin 2014 d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime 2006 a été publiée au M.B. le 11.7.2014. Le 18.08.2014, a été publié dans le M.B. l'A.R. du 04.08.2014 concernant le règlement de la procédure des plaintes à bord des navires, pour laquelle le CLS est compétent.

Pour la première fois dans l'histoire, tous les marins seront soumis aux mêmes normes et contrôles.

Pour les navires de la flotte nationale, des déclarations de conformité et des certificats de travail doivent être délivrés par l'autorité compétente de l'Etat du pavillon.

Ces certificats suivent le navire partout dans le monde quel que soit le lieu où il navigue. A l'arrivée dans des ports étrangers, ces documents sont contrôlés par les autorités étrangères (*Port state control*) et les éventuelles remarques résultant du contrôle sont inscrites dans un registre/livre de bord. A côté de cela, des procédures doivent être prévues sur tous les navires pour l'enregistrement de plaintes des marins, et ces plaintes doivent pouvoir être remises aux autorités portuaires locales dans le monde entier. Pour la

première ligne de eerder plaatselijke klachten van werknemers, vakbonden, ... te behandelen alsook om deel te nemen aan de provinciale acties vervoer. Zodoende kunnen de gespecialiseerde directies zich meer focussen op de bestrijding van de sociale fraude en sociale dumping die minstens een nationale aanpak vraagt.

Voor 2022 en 2023 blijft het belangrijk dat een vormingsprogramma gegeven wordt voor en met alle partners van het actieplan, alsook met de Europese bondgenoten maar niet in het minst aan de specialisten vervoer van de lokale directies van TSW.

Tevens moet ook de apparatuur vernieuwd worden (uitleesapparatuur en software) om de inspecteurs van de lokale directies toe te laten hun werk uit te voeren. Met de stafdienst ICT wordt momenteel bekeken hoe op langere termijn kan worden voorzien in leesapparatuur en software voor zowel de lokale directies TSW als de nationaal georganiseerde directies. Gelet op de reglementering inzake overheidsopdrachten is het mogelijk dat niet de bestaande SOLID-PHELECT toepassingen zullen worden gekozen doch gelijkaardige tools die dezelfde mogelijkheden garanderen.

Maritieme arbeid

Het verdrag is in 2013 in voege getreden van zodra 33 landen, aansloten bij de Internationale arbeidsorganisatie, het geratificeerd hebben. De ratificatie door België gebeurde op 20 augustus 2013.

De wet van 13 juni 2014 tot uitvoering en controle van de toepassing van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006 werd in het B.S. gepubliceerd op 11.07.2014. Op 18.08.2014 verscheen daarin het K.B. van 04.08.2014 tot regeling van de klachtenprocedure aan boord van het schip, voor dewelke TSW bevoegd is.

Voor het eerst in de geschiedenis zullen alle zeeschepen aan dezelfde normen en controles onderworpen worden.

Voor de schepen van de nationale vloot moeten conformiteitsverklaringen en arbeidsbewijzen door de overheid van de Vlaggestaat afgeleverd worden.

Deze certificaten volgen het schip overal ter wereld waar het vaart. Bij het aandoen van vreemde havens worden deze documenten gecontroleerd door de buitenlandse autoriteiten ("Port State control") en eventueel controle opmerkingen in een register/logboek ingeschreven. Daarnaast moeten klachtenprocedures worden uitgewerkt op alle schepen ten behoeve van zeelui en in elke haven ter wereld moeten zij terecht kunnen bij de lokale overheden. Voor België worden alle voornoemde taken (afleveren certificaten voor

Belgique, toutes les tâches précitées (délivrance des certificats pour les navires battant pavillon belge, intervention dans les plaintes, contrôle des navires sous pavillon étranger dans les ports belges) sont réparties entre le Contrôle des Lois Sociales (aspect sociaux), le Contrôle du Bien-être au travail (sécurité au travail), Office National de Sécurité Sociale et le SPF mobilité (contrôles techniques sur les navires). Un protocole de collaboration entre ces différents services a été proposé au gouvernement et approuvé.

Au total 1.200.000 marins naviguent sous ce statut. Le port d'Anvers occupe actuellement dans le classement des ports la 6^{ème} place au niveau mondial et la 2^{ème} place au niveau européen. La présence de navires sous pavillon étranger y est très importante. Le nombre de contrôles "Port state" qui doivent être réalisés et le nombre de plaintes qui émanent de marins sous pavillons étrangers sont très différents d'une année à l'autre. Le SPF Mobilité est le premier à tenter de résoudre les problèmes et contacte le CLS en cas de problèmes plus importants, notamment en cas de violation des droits sociaux des gens de mer.

On compte en effet 400 navires sous pavillon belge, qui devront tous être contrôlés (au moins 2 fois sur 5 ans).

Le CLS, pour lequel il s'agit d'une compétence et de tâches supplémentaires et absolument nouvelles, se voit obligé de créer une cellule spécialisée ad hoc d'inspecteurs du travail (5 à 6). Ces inspecteurs ont été repris dans le plan de personnel.

Les premiers contrôles-test dans le cadre de pré-certification sont maintenant effectués, ainsi que les premiers contrôles effectifs sur les bateaux eux-mêmes.

La traite des êtres humains

L'article 9 de la loi du 13 avril 1995 contient des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantile. Une de ces dispositions prévoit en effet qu'une action en cessation peut être introduite auprès du tribunal de première instance par le Ministre de l'Emploi et du Travail, s'il y a constat d'infractions liées à la traite des êtres humains et à la pornographie infantile.

De ce point de départ, les Ministres de l'Emploi et du Travail et des Affaires sociales ont décidé d'unir leurs forces et de développer des actions communes. De ceci résultait en mai 2001 un protocole de coopération en matière de traite des êtres humains, conclu entre l'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale (fusionnée avec l'inspection de l'ONSS depuis le 1^{er} juillet 2017) et la Direction générale du Contrôle des Lois Sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Par ce protocole, les Ministres ont voulu tenir compte des recommandations parlementaires. La formation de

schepen onder Belgische vlag, tussenkomst bij klachten, controle van schepen onder vreemde vlag in de Belgische havens), verdeeld onder Toezicht Sociale wetten (sociale aspecten), Toezicht welzijn op het werk (arbeidsveiligheid), Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de FOD Mobiliteit (technische controles op de schepen). Een samenwerkingsprotocol tussen de verschillende diensten werd voorbereid aan de regering voorgelegd en goedgekeurd.

In totaal varen 1.200.000 zeelui onder dit statuut. De haven van Antwerpen heeft momenteel als ranking de 6^e ter wereld en de 2^{de} van Europa. De aanvoer van schepen onder vreemde vlag is zeer groot. Het aantal te verwachten "Port State" controles en klachten van zeelui onder vreemde vlag kan van jaar tot jaar zeer verschillen zijn. De FOD Mobiliteit probeert als eerste de problemen op te lossen en contacteert TSW bij grotere problemen in het bijzonder bij inbreuken op de sociale rechten van de zeevarenden.

Er zijn echter 400 schepen onder Belgische vlag die allen moeten gecontroleerd worden (minstens 2 maal in 5 jaar).

TSW, voor wie dit een totaal nieuwe bijkomende bevoegdheid en opdracht zijn, zag zich genooddaakt, een gespecialiseerde cel ad hoc van arbeidsinspecteurs (5 à 6), op te richten. Deze werden in het personeelsplan ingeschreven.

De eerste testcontroles in het kader van de precertificatie zijn achter de rug, alsook de eerste effectieve controles op de zeeschepen zelf.

De mensenhandel

Het artikel 9 van de wet van 13 april 1995 bevat een aantal maatregelen tegen de mensenhandel en de kinderpornografie. Eén van deze maatregelen bepaalt dat de staking van activiteit bij de Rechtbank van eerste aanleg gevorderd kan worden door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid wanneer inbreuken gepleegd worden die verband houden met de mensenhandel of de kinderpornografie.

Vanuit dit uitgangspunt, hebben de Ministers van Tewerkstelling en Arbeid en van Sociale Zaken besloten hun krachten te bundelen door gezamenlijke acties te ontwikkelen. Dit resulteerde in mei 2001 in het samenwerkingsprotocol inzake mensenhandel, dat afgesloten werd tussen de Sociale inspectie van de FOD Sociale Zekerheid (sedert 1 juli 2017 gefuseerd met de RSZ-inspectie) en de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg. Met dit protocol wordt tegemoetgekomen aan de parlementaire

base en matière de traite des êtres humains – exploitation économique est réactivée en collaboration avec l'ONSS, pour plus une plus grande sensibilisation des inspecteurs et plus d'efficacité sur le terrain. Parallèlement à cette formation de base et toujours avec le soutien de l'ONSS, une formation plus pointue est organisée afin de former des inspecteurs du travail spécialistes en cette matière.

Le service de Contrôle des lois sociales est également représenté à titre effectif au sein de la Cellule interdépartementale Traite des êtres humains, ainsi qu'au sein du Bureau et de la cellule CIATTEH. A ce titre, il contribue, dans la sphère de ses compétences, aux projets qui y sont développés.

Direction des organes de participation

Cette direction a été adjointe effectivement le 1^{er} avril 2003 à la Direction générale contrôle des lois sociales, plus spécifiquement à l'administration centrale. A l'origine, ce service appartenait au Ministère des Affaires économiques, Administration de la Politique commerciale – Service Contrôle des conseils d'entreprises.

La direction des organes de participation est chargée de surveiller l'application de la réglementation en matière d'organisation professionnelle, c'est-à-dire :

- Les compétences et le mode de fonctionnement des conseils d'entreprises, et depuis 2009, la communication de l'information limitée aux comités de prévention.
- Les informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises et aux comités conformément à l'arrêté royal du 27 novembre 1973, notamment l'évolution du bilan et du compte de résultats.
- L'information sociale et le bilan social.
- L'intervention des réviseurs d'entreprises dans les conseils d'entreprises.
- La loi sur l'écart salarial (H/F).

Les contrôles de la direction des organes de participation peuvent avoir lieu soit à titre préventif, soit sur base d'une plainte concernant le fonctionnement tant des conseils d'entreprise que des comités.

La direction fournit également des renseignements et des avis sur le fonctionnement des conseils d'entreprises, sur le contenu de l'information à fournir, sur la procédure d'installation et la mission des

aanbevelingen. De basistraining over mensenhandel - economische uitbuiting wordt in samenwerking met de RSZ gereactiveerd om het bewustzijn van de sectoren te vergroten en de efficiëntie op het terrein te verbeteren. Naast deze basisopleiding wordt, nog steeds met de steun van de RSZ, een meer voortgezette opleiding georganiseerd om op dit gebied gespecialiseerde arbeidsinspecteurs op te leiden.

Tevens is de Dienst Toezicht op de sociale wetten vertegenwoordigd als effectief lid in de Interdepartementale Cel Mensenhandel, alsook in het Bureau en de cel IAMM. In die optiek draagt zij, binnen de grenzen van haar bevoegdheden, bij aan de projecten die daar worden ontwikkeld.

Directie van de inspraakorganen

Deze directie werd op 1 april 2003 effectief toegevoegd aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten, meer bepaald bij het Centraal bestuur, Oorspronkelijk behoorde deze dienst tot het Ministerie van Economische Zaken, Administratie Handelsbeleid – Dienst controle op de ondernemingsraden.

De Directie van de inspraakorganen is belast met het toezicht op de toepassing van de reglementering inzake bedrijfsorganisatie, dit wil zeggen:

- De bevoegdheden en werking van de ondernemingsraden en sedert 2009 de beperkte informatieverstrekking in de Comités voor Preventie.
- De economische en financiële informatie, te verstrekken aan de ondernemingsraden en comités zoals bepaald door het koninklijk besluit van 27 november 1973, en in het bijzonder de evolutie van de balans en de resultatenrekening.
- De sociale informatie en de sociale balans.
- Het optreden van de bedrijfsrevisoren in de ondernemingsraden.
- De loonkloofwet (M/V).

De controles van de Directie van de inspraakorganen kunnen ofwel preventief gebeuren ofwel naar aanleiding van een klacht zowel voor wat betreft de werking van de ondernemingsraden alsook voor de comités.

De directie verstrekt eveneens inlichtingen en adviezen aangaande de werking van de ondernemingsraad en de comités, de inhoud van de te verstrekken informatie, de aanstellingsprocedure en de opdracht van de

réviseurs, ainsi que sur le fonctionnement du conseil d'entreprise européen.

Sur demande, les inspecteurs participent également aux réunions du conseil d'entreprise.

L'accent est mis sur le contrôle des conseils d'entreprises et des comités nouvellement installés après les élections sociales 2020. Cette activité préventive stimule la concertation sociale au sein de l'entreprise et permet par la recherche de la transparence des informations économiques et financières d'éviter la rupture de confiance entre les parties et donc les conflits qui pourraient en résulter.

Depuis 2019, la nouvelle méthode de reporting est pleinement mise en œuvre, de même qu'une réorganisation interne. Cela se traduit par une augmentation du nombre de visites de contrôle effectuées. Par conséquent, les frais de déplacement augmentent.

A la demande des partenaires sociaux, le CLS s'est engagé à effectuer au moins une visite au cours de la période de quatre ans entre deux élections sociales.

La réorganisation interne a été achevée en 2020. Outre les changements de personnel, cela a également eu un effet sur leurs tâches. Les tâches assignées au CLS dans le cadre des élections sociales sont désormais effectuées par ce service. Les années électorales impliquent un travail supplémentaire.

Programme de subsistance 57/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	64	A
B	257	B
C	36	C
D	7	D
Totaal	365	Total

Dépenses (en milliers d'euros)			Uitgaven (in duizend euro)				
Statut	PA A.B. – PA B.A.	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut
Statutaire	01 11.00.03	Engagements	20 462	21 536	26 687	Vastleggingen	Statutair
		Liquidations	20 462	21 536	26 687	Vereffeningen	
Non-statutaire	01 11.00.04	Engagements	645	733	753	Vastleggingen	Niet-statutair
		Liquidations	645	733	753	Vereffeningen	
Totaux		Engagements	21 107	22 269	27 440	Vastleggingen	Totalen
		Liquidations	21 107	22 269	27 440	Vereffeningen	

Note explicative : voir justification globale :

AB 11.00.03

bedrijfsrevisoren, alsook aangaande de werking van een Europese ondernemingsraad.

Op verzoek nemen de inspecteurs eveneens deel aan de vergaderingen van de ondernemingsraad.

Er worden bij voorrang ondernemingsraden gecontroleerd en comités die bij de vorige sociale verkiezingen van 2020 voor de eerste maal werden opgericht. Deze preventieve actie bevordert het sociaal overleg in de ondernemingen en vermijdt door een doorzichtige economische en financiële informatie een breuk in het vertrouwen tussen de partijen en de conflicten die hieruit zouden kunnen voortvloeien.

In 2019 wordt de vernieuwd wijze van rapportering volledig doorgevoerd, net als een interne reorganisatie. Dit zou moeten resulteren in een verhoogd aantal uitgevoerde controlebezoeken. Het gevolg hiervan is dat de verplaatsingskosten zullen verhogen.

TSW heeft zich geëngageerd om, op vraag van de sociale partners minstens één bezoek te brengen in de periode van vier jaar die valt tussen twee sociale verkiezingen.

De interne reorganisatie wordt in 2020 afgewerkt. Dit heeft naast evoluties in het personeelsbestand ook een effect op hun taken. De taken die aan TSW zijn toegewezen in het kader van de sociale verkiezingen worden nu uitgevoerd door deze dienst. Een verkiezingsjaar brengt extra werk mee.

Bestaansmiddelenprogramma 57/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Verklarende nota: zie globale verantwoording:

BA 11.00.03

Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire.

Dans le cadre de la préparation du budget initial 2023, une décision a été prise pour recruter de nouveaux inspecteurs sociaux (65 ETP).

Activité 02: Frais de fonctionnement

Note explicative :

AB 23 57 0 2 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	178	268	437	448	448	448	448	Vastleggingen
Liquidations	162	271	447	448	448	448	448	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 57 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, y compris les indemnités forfaitaires ;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	2 134	2 507	2 577	2 588	2 588	2 588	2 588	Vastleggingen
Liquidations	2 134	2 515	2 585	2 588	2 588	2 588	2 588	Vereffeningen

Activité 03: Autres dépenses de subsistance

AB 23 57 0 3 12.11.01

Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	204	187	185	183	183	183	183	Vastleggingen
Liquidations	202	187	185	183	183	183	183	Vereffeningen

Note explicative:

Programme d'activités 57/1
Service d'information et de recherche sociale

Pour mémoire: cfr. Programme 58

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

In het kader van de opmaak van de initiële begroting 2023 is een beslissing genomen om nieuwe sociale inspecteurs aan te werven (65 VTE).

Activiteit 02: Werkingskosten

Verklarende nota:

BA 23 57 0 2 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

Verklarende nota:

BA 23 57 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, met inbegrip van de forfaitaire vergoedingen;

Activiteit 03: Andere bestaansuitgaven

BA 23 57 0 3 12.11.01

Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen.

Verklarende nota:

Activiteitenprogramma 57/1
Sociale inlichtingen en opsporingsdienst

Pro memorie: cfr. Programma 58

**DIVISION ORGANIQUE 58 :
SERVICE D'INFORMATION ET DE RECHERCHE
SOCIALE**

Missions assignées :

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

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

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

Dans un premier temps, pour répondre à cette demande, la loi du 3 mai 2003 (MB 10/06/2003) a institué le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le Comité fédéral de Coordination et les Cellules d'arrondissement.

Dans un second temps, le gouvernement a décidé de réformer les organes mis en place par la loi du 3 mai 2003, ce qui a été fait par la loi-programme du 27 décembre 2006 (MB 28/12/2006). Les dispositions reprises dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ont été intégrées dans le Code pénal social (entré en vigueur le 1^{er} juillet 2010).

Le Conseil des Ministres a décidé le 10 novembre 2016 une réforme des services d'inspection sociale et un renforcement du SIRS. A cette fin, les structures ont à nouveau été modifiées en profondeur par la loi du 21 décembre 2018 (MB 17/01/2019) qui a adapté le Titre 1 du Code Pénal Social (loi du 6 juin 2010).

La nécessité de réformer le SIRS en tant qu'interlocuteur stratégique dans la lutte contre la fraude sociale a été soulignée. Le SIRS est devenu l'organe central de coordination de la lutte contre la fraude sociale.

Le SIRS renouvelé se compose d'un staff, d'un comité stratégique et de deux comités consultatifs structurels. Il est décrit comme un organe stratégique qui, sur la base des connaissances et des idées des services concernés et du soutien scientifique, développe une vision de la lutte contre la fraude sociale et la traduit en stratégies concrètes. Le SIRS contribue également à

**ORGANISATIEAFDELING 58:
SOCIALE INLICHTINGEN EN OPSPORINGSDIENST**

Toegewezen opdrachten :

De strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude is een prioriteit voor de federale Regering, gelet op de omvang van de "ondergrondse" economie in ons land.

De Europese Commissie van haar kant dringt aan op de noodzaak tot uitwerking van een doelgerichte globale strategie met het oog op het voeren van een gecoördineerde actie met de andere Europese landen om de strijd aan te gaan tegen de illegale arbeid en de sociale fraude die zich eveneens op internationaal niveau ontwikkelt.

De oprichting van een permanente structuur voor de coördinatie van de verschillende acties gevoerd door de sociale inspectiediensten en van de strijd tegen het zwartwerk en de sociale fraude is onmisbaar gebleken.

Om aan deze vraag in eerste instantie te beantwoorden heeft de wet van 3 mei 2003 (BS 10/06/2003) de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, het Federaal Coördinatiecomité en de Arrondissementscellen opgericht.

In tweede instantie heeft de Regering beslist, door middel van de programmawet van 27 december 2006 (BS 28/12/2006), de door de wet van 3 mei 2003 opgerichte organen te hervormen. De bepalingen vermeld in de programmawet van 27 december 2006 werden geïntegreerd in het Sociaal Strafwetboek (in werking getreden op 1 juli 2010).

De Ministerraad besliste op 10 november 2016 over de hervorming van de sociale inspectiediensten en de versterking van de SIOD. Hierbij werden de structuren opnieuw grondig gewijzigd door de wet van 21 december 2018 (BS 17/01/2019), die Titel 1 van het Sociaal Strafwetboek (wet van 6 juni 2010) aanpast.

Er werd gewezen op de noodzaak om de SIOD te hervormen tot een strategische gesprekspartner in de strijd tegen de sociale fraude. De SIOD wordt het centrale coördinatieorgaan in de strijd tegen de sociale fraude.

De vernieuwde SIOD bestaat uit een staf, een strategisch comité en twee structurele overlegcomités en wordt omschreven als een strategisch orgaan dat op basis van de kennis en inzichten van de betrokken diensten en wetenschappelijke ondersteuning een visie ontwikkelt op de bestrijding van de sociale fraude en die vertaalt in concrete strategieën. De SIOD draagt ook bij

l'élaboration du plan stratégique, des plans d'action opérationnels et du soutien politique.

Les structures ont été modifiées en profondeur :

- Le Conseil général des partenaires, organe de conseil et de réflexion, a été dissous.
- Le nouveau directeur du SIRS s'est vu attribuer une réelle autorité et un pouvoir politique, dans le cadre du plan stratégique et des pouvoirs du SIRS.
- Un comité stratégique est mis en place au sein du SIRS pour remplacer le comité de direction, présidé par le ministre chargé de la lutte contre la fraude sociale et composé du directeur du SIRS, des présidents et administrateurs généraux des services concernés et des IPSS, ainsi que du représentant du Collège des procureurs généraux et des membres des cellules stratégiques concernées (Affaires sociales, Emploi, Justice et Indépendants).
- Le Comité stratégique a notamment pour tâche de valider le plan stratégique et le plan d'action opérationnel, les stratégies proposées, les objectifs de chaque service d'inspection et les tâches du staff.
- Deux comités consultatifs structurels ont également été mis en place, l'un pour le régime des salariés et l'autre pour le régime des indépendants, qui regroupe, sous la présidence du directeur du SIRS, les responsables des services d'inspection concernés, le responsable de la Direction des Amendes Administratives (SPF ETCS), le Procureur général représentant le Collège des P-G et les représentants des services d'inspection régionaux. Ces deux comités consultatifs sont chargés de suivre, d'évaluer et d'améliorer la coopération dans la lutte contre la fraude sociale au sens large.

Le Bureau fédéral d'orientation est désormais appelé le staff du SIRS et est composé du directeur du SIRS, d'experts, d'un magistrat d'un auditorat (-général) du travail, d'un membre du SPF Finances, de coordinateurs du SIRS et d'un secrétariat. Le staff est chargé de l'exécution des missions du SIRS.

tot het uitwerken van het strategisch plan, de operationele actieplannen en tot de beleidsondersteuning.

De structuren werden diepgaand gewijzigd:

- De Algemene Raad van de Partners, het advies- en reflectieorgaan, werd opgeheven.
- Er werd een echte gezags- en beleidsmacht aan de nieuwe directeur van de SIOD gegeven, binnen het kader van het strategisch plan en de bevoegdheden van de SIOD.
- Er wordt ter vervanging van het Directiecomité een Strategisch comité SIOD opgericht, voorgezeten door de minister bevoegd voor sociale fraudebestrijding, waarvan de directeur van de SIOD, de FOD-Voorzitters en Administrateurs-generaal van de betrokken diensten en OISZ-deel uitmaken, alsook de vertegenwoordiger van het College van Procureurs-generaal en leden van de betrokken beleidscellen (Sociale Zaken, Werk, Justitie en Zelfstandigen).
- Het Strategisch comité heeft onder meer als opdracht het valideren van het strategisch plan en operationeel actieplan, van de voorgestelde strategieën, van de doelstellingen per inspectiedienst en van de opdrachten van de staf.
- Ook werden twee structurele overlegcomités opgericht, één voor het stelsel van de werknemers en één voor het stelsel van de zelfstandigen waarin de leidend ambtenaren van de betrokken inspectiediensten zetelen, de leidend ambtenaar van de Directie van de Administratieve geldboeten (FOD WASO) alsook de procureur-generaal die het College van P-G's vertegenwoordigt, vertegenwoordigers van de regionale inspectiediensten en dit onder het voorzitterschap van de SIOD-directeur. Deze beide overlegcomités staan in voor het opvolgen, evalueren en verbeteren van de samenwerking inzake de strijd tegen de sociale fraude in ruime zin.

Het Federaal Aansturingsbureau heet voortaan de staf van de SIOD en is samengesteld uit de directeur van de SIOD, experten, een magistraat van een arbeidsauditoraat(-generaal), een lid van de FOD Financiën, SIOD-coördinatoren en een secretariaat. De staf is belast met de uitvoering van de opdrachten van de SIOD.

- Enfin, la loi du 21 décembre 2018 a également prévu 3 nouvelles plate-formes, toutes destinées à améliorer la lutte contre la fraude sociale et la communication.

Une première plate-forme est la plate-forme de concertation pour la lutte contre la fraude sociale grave et/ou organisée, appelée "Plate-forme Justice". Outre les membres du staff du SIRS, cette plate-forme comprend également les principaux responsables des services fédéraux d'inspection sociale, ainsi que des représentants de la police judiciaire fédérale et divers hauts magistrats du ministère public. Cette plate-forme de concertation est coprésidée par le P-G compétent pour le droit pénal social et par le procureur pour les aspects de coordination.

La tâche de cette plate-forme consiste à conclure des accords concrets sur la capacité nécessaire d'inspecteurs sociaux et de collaborateurs qui peuvent être mis à disposition dans le cadre d'une approche pénale judiciaire pour, entre autres, le datamining, l'analyse des risques.

Une deuxième plate-forme opérationnelle de lutte contre la fraude sociale, appelée "plate-forme inspections", qui comprend la police, les inspections et les magistrats (P-G et auditeurs du travail).

Cette plate-forme a pour mission de déterminer les enquêtes qui doivent faire l'objet d'une approche coordonnée et le suivi à donner à ces cas de fraude, tout en convenant de la capacité et des ressources nécessaires pour ces cas de fraude. Enfin, cette plate-forme permettra également de suivre les actions de lutte contre la fraude transfrontalière.

Une troisième plate-forme, dite "plate-forme électronique", est composée d'inspecteurs sociaux de différents services chargés de contrôler l'échange d'informations conformément aux dispositions énumérées dans les articles 54 à 57 du Code Pénal Social

Réalisations

Au niveau institutionnel

La Commission de partenariat

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

Partenariat avec des institutions publiques :

- Tenslotte werden door de wet van 21 december 2018 ook nog 3 nieuwe platformen voorzien, allen gericht op een betere bestrijding van de sociale fraude en op een betere communicatie.

Een eerste platform is het overlegplatform voor de strijd tegen de ernstige en/of georganiseerde sociale fraude, genaamd "platform Justitie". Hiervan maken naast leden van de SIOD-staf ook de leidend ambtenaren van de federale sociale inspectiediensten deel uit, naast vertegenwoordigers van de federale gerechtelijke politie en diverse hogere magistraten van het Openbaar Ministerie. Dit overlegplatform wordt samen voorgezeten door de P-G bevoegd voor sociaal strafrecht en door de procureur voor de coördinatieaspecten.

De taak van dit platform bestaat uit het maken van concrete afspraken over de nodige capaciteit aan sociaal inspecteurs en medewerkers voor o.a. datamining, risico-analyse, welke ter beschikking kunnen gesteld worden van de gerechtelijke penale aanpak.

Een tweede operationeel platform voor de strijd tegen de sociale fraude, genaamd "platform inspectiediensten" waarvan politie, inspectiediensten en magistraten (P-G en arbeidsauditeurs) deel uitmaken.

Dit platform heeft als opdracht het bepalen van de onderzoeken die het voorwerp moeten uitmaken van een gecoördineerde aanpak en van het gevolg dat aan deze fraudedossiers moet gegeven worden waarbij een akkoord wordt gevonden over de capaciteit en de nodige middelen voor deze fraudedossiers. Tenslotte houdt dit platform ook toezicht op de acties tegen de bestrijding van de grensoverschrijdende fraude.

Een derde platform, genaamd "elektronisch platform", bestaat uit sociaal inspecteurs van diverse diensten die worden belast met het waken over de gegevensuitwisseling met naleving van de bepalingen opgesomd in artikel 54 tot 57 van het Sociaal Strafwetboek.

Realisaties

Op institutioneel niveau

De partnerschapscommissie

Diverse vergaderingen hadden plaats welke hebben geleid tot het uitwerken van procedures voor het sluiten van partnerschapsakkoorden, tot het opstellen van een kaderovereenkomst en tot de organisatie van een studiedag omtrent partnerschapsovereenkomsten als instrument voor de strijd tegen het zwartwerk.

Partnerschappen met overheden:

Au niveau national :

les protocoles existants à l'heure actuelle avec les administrations continuent : Régie des bâtiments, agence "Facilitair Management" de la Communauté flamande, Beliris (région Bruxelles) et avec le Service Public Wallonie ;

- les contacts avec les autres agences de la Communauté flamande sont rendus possibles par un nouveau protocole-cadre conclu le 12 octobre 2018 entre le SIRS et le Gouvernement flamand ;
- les échanges approfondis concernant les soupçons de fraude sociale et de dumping social ;
- le soutien du SIRS auprès des administrations au sujet de questions sur, par exemple, le fonctionnement de Checkin@work, la responsabilité solidaire, etc. ;
- la formation par le SIRS des responsables gestionnaires de dossiers et des inspecteurs de chantiers auprès des administrations, en matière de reconnaissance de la fraude sociale et du dumping social et de possibilités qu'offre la collaboration.

Au niveau régional : dans chaque province, le SIRS crée une plateforme provinciale dumping social dans laquelle sont représentés les partenaires sociaux, les services d'inspection et, le cas échéant, l'auditorat du travail. L'objectif est de discuter des problèmes régionaux spécifiques dans le secteur de la construction au niveau de la fraude sociale et du dumping social.

Au niveau national, avec divers secteurs à risque, soit des accords de collaboration, soit un PCL (Plan pour une concurrence loyale) ou un protocole sont conclus. Fin 2021, un protocole ou un PCL était conclu avec 13 secteurs, dont le suivi et l'évaluation incombent au SIRS. Fin 2021, il existait un PCL avec 8 secteurs, un Accord de coopération avec 11 secteurs et 14 protocoles avec d'autres services publics. Le suivi et l'évaluation sont soutenus par le SIRS.

Le Staff du SIRS

A partir de l'année 2016, le plan stratégique et le plan d'action de lutte contre la fraude aux cotisations sociales, le travail illégal et le dumping social ont été fusionnés pour donner un plan d'action « Lutte contre la fraude sociale ».

Le suivi et le rapportage des actions reprises dans le plan d'action ont été confiés au SIRS, de même que le

Nationaal:

Bestaande protocollen met de publieke overheden lopen verder nl met de Regie der Gebouwen, Agentschap Facilitair Management Vlaamse Gemeenschap, Beliris (regio Brussel) en met de Service Public Wallonie;

- Contacten met andere Agentschappen van de Vlaamse Gemeenschap worden mogelijk gemaakt door een op 12 oktober 2018 nieuw afgesloten kader protocol tussen de SIOD en de Vlaamse Regering;
- Verdere uitwisseling vermoedens van fraude en sociale dumping;
- Ondersteuning door SIOD van de overheden bij vragen over bijvoorbeeld uitwerking Checkin@work, hoofdelijke aansprakelijkheid, en andere;
- Vorming door SIOD van verantwoordelijken dossierbeheerders en werfinspecteurs bij de overheden, inzake herkenning sociale fraude en sociale dumping en welke mogelijkheden de samenwerking biedt.

Regionaal: In elke provincie werd door SIOD een provinciaal platform sociale dumping opgericht waarin naast de inspectiediensten en desgevallend het arbeidsauditoraat, de sociale partners ook zijn vertegenwoordigd. De bedoeling is tot een bespreking te komen van specifieke regionale problemen in de bouwsector op het vlak van sociale fraude en sociale dumping.

Ook met diverse risico-sectoren werd op nationaal niveau hetzij een samenwerkingsakkoord, hetzij een PEC (Plan voor eerlijke concurrentie) of een protocol gesloten. Eind 2021 bestond er met 8 sectoren een PEC, met 11 sectoren een Samenwerkingsakkoord en 14 Protocollen met andere overheidsdiensten, , De opvolging en evaluatie worden ondersteund door de SIOD.

De Staf van de SIOD

Vanaf het jaar 2016, werd een strategisch plan en een actieplan inzake de strijd tegen de sociale bijdragefraude, illegale tewerkstelling en de sociale dumping uitgewerkt en samengevoegd tot één actieplan "strijd tegen de sociale fraude".

De opvolging en rapportering van de in het actieplan vermelde actiepunten wordt toevertrouwd aan de SIOD,

rapportage des recettes annuelles de la lutte contre la fraude sociale.

À partir de 2019, le suivi et le rapportage des KPI, applicables aux divers services d'inspection sociale, ont également été confiés au SIRS. Ces trois rapports seront faits tous les trimestres. Le SIRS établit aussi le rapport annuel qui reprend l'évaluation des résultats des reportages.

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

Afin de remplir sa mission, le SIRS, après l'entrée en fonction de son directeur à temps plein en 2019, sera renforcé. Ces employés sont un mélange d'experts et de coordinateurs. Les coordinateurs concernent un engagement des différents services d'inspection sociale à détacher des inspecteurs sociaux auprès du SIRS. Les experts, par contre, sont des profils spécifiques recrutés directement par le SPF ETCS et affectés au SIRS (il ne s'agit donc pas de détachements).

Le Comité stratégique de lutte contre le dumping social, qui a été constitué en 2014, a été repris début 2019 comme partie de la commission opérationnelle « plateforme services d'inspection » (voir ci-avant).

À cet égard, le SIRS suit, en matière de dumping social, le travail des cellules d'arrondissement et des cellules provinciales spécialisées dans les contrôles des occupations transfrontalières. Pour ce faire le SIRS a élaboré (en concertation avec toutes les parties concernées) une méthodologie de contrôle particulière et des formulaires de constatation spécifiques qui ont été adaptés dans le courant de l'année 2019.

La modernisation des cellules d'arrondissement

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

Au niveau des projets

alsook de rapportering van de jaarlijkse opbrengsten van de strijd tegen de sociale fraude.

Vanaf 2019 wordt ook de opvolging en rapportering van de KPI's, van toepassing op de diverse sociale inspectiediensten, toevertrouwd aan de SIOD. Deze drie rapportering gebeuren driemaandelijks. De SIOD stelt ook het jaarverslag op dat de evaluatie weergeeft van de resultaten van de rapporteringen.

Verder heeft de goedkeuring van het koninklijk besluit van 16 december 2008 (B.S. van 15 januari 2009), het Federaal Bureau in staat gesteld te functioneren dankzij sociaal inspecteurs, die gedetacheerd worden door de verschillende FOD's en OISZ die lid zijn van het Strategisch comité.

Om tegemoet te komen aan haar takenpakket wordt, na het aantreden van haar fulltime directeur in 2019, de SIOD verder versterkt. Deze medewerkers zijn een mix van experten en coördinatoren. De coördinatoren betreffen een engagement van de verschillende sociale inspectiediensten die sociaal inspecteurs detacheren naar de SIOD. De experten, daarentegen, betreffen specifieke profielen die rechtstreeks worden aangeworven door de FOD WASO en geaffecteerd aan de SIOD (dit zijn dus geen detacheringen).

Het strategisch Comité voor de strijd tegen de sociale dumping dat in 2014 werd opgericht, is begin 2019 opgenomen als een onderdeel van het operationeel comité "platform inspectiediensten" (zie hoger).

Dienaangaande volgt de SIOD inzake sociale dumping de werkzaamheden van de arrondissementscellen en van de provinciale cellen gespecialiseerd in controle grensoverschrijdende tewerkstelling. Daartoe heeft de SIOD (in overleg met alle betrokken partijen) een bijzondere controlemethodologie en specifieke vaststellingsformulieren ontwikkeld die in de loop van 2019 werden aangepast.

De modernisering van de arrondissementscellen

Sinds april 2007, dienen de coördinatoren van de SIOD als aandrijfriem tussen de arrondissementscellen en de SIOD-staf).

De coördinatoren nemen systematisch deel aan de vergaderingen van de arrondissementscellen en bespreken de behoeften, problemen en moeilijkheden vastgesteld op het terrein. Dit laat een betere gelijkwaardigheid toe tussen de doelstellingen van de operationele actieplannen en de nieuwe fraudeverschijnselen. Een regelmatige communicatie van de resultaten van de gemeenschappelijke onderzoeken vindt plaats op het niveau van de arrondissementscellen.

Op het niveau van de projecten

Mise en place d'un réseau structuré avec les auditorats du travail.

Depuis juin 2006, le Staff du SIRS a mis en place un réseau de communication avec les Auditeurs du travail qui président les cellules d'arrondissement. Une réunion générale avec tous les Auditeurs du travail, organisée au moins une fois par an, a permis de créer une base solide de collaboration entre les administrations et les auditorats du travail.

Formation

L'entrée en vigueur du Code Pénal Social qui supprime la loi du 16 novembre 1972, concernant l'inspection du travail, a nécessité d'organiser des formations qui ont été assurées par le SIRS au sujet des nouvelles compétences des inspecteurs sociaux, mais aussi des problèmes posés par ce Code Pénal Social, tels que le principe du « non bis in idem », les conséquences de l'arrêt SALDUZ et de l'arrêt de la Cour constitutionnelle au sujet des auditions.

Les années précédentes, le SIRS a organisé plusieurs formations dans diverses matières, comme par exemple, les formations spécifiques concernant la détection de faux documents d'identité, la formation « captation et analyse des données et la formation en matière de comportement face à l'agression et à l'intimidation.

Le SIRS et l'IFJ (Institut de formation judiciaire) ont signé un accord de coopération en 2020 dans le but, d'une part, d'ouvrir le portefeuille de formations de l'IFJ aux inspecteurs sociaux des différentes inspections sociales et, d'autre part, de développer, en fonction de ses capacités, des formations à la demande du SIRS.

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

Le SIRS contribue aussi à la formation de délégations de services d'inspection sociale étrangers et aux négociations sur les accords bilatéraux entre les pays de l'UE concernant la collaboration au niveau du droit du travail et de la sécurité sociale.

Collaboration internationale

L'échange d'informations et de méthodes de travail en vue d'arriver à une collaboration effective entre les services d'inspection des pays de l'Union européenne

Het op punt stellen van een gestructureerd netwerk met de Arbeidsauditoriaten.

Sinds juni 2006, heeft de SIOD een communicatienetwerk opgezet met de Arbeidsauditeurs die de arrondissementscellen voorzitten. Een algemene vergadering met alle Arbeidsauditeurs wordt minstens eenmaal per jaar georganiseerd, waardoor een stevige basis kon gevestigd worden voor wat betreft de samenwerking tussen de Administraties en de Arbeidsauditoraten.

Opleiding

De inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek, dat de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie opheft, heeft het organiseren van opleidingen die door de SIOD verzorgd worden, noodzakelijk gemaakt, en dit aangaande de nieuwe bevoegdheden van de sociaal inspecteurs, maar ook aangaande de problemen die het Sociaal Strafwetboek stelt, zoals het beginsel "non bis in idem", de gevolgen van het arrest SALDUZ en het arrest van het Grondwettelijk Hof aangaande de verhoren.

De voorbije jaren heeft de SIOD dan ook in opleidingen voorzien die betrekking hadden op diverse materies, zoals onder meer, specifieke opleidingen aangaande het opsporen van valse identiteitsdocumenten, de vorming "captatie en analyse van gegevens" en de opleiding "omgaan met agressie en intimidatie".

De SIOD en IGO (Instituut voor Gerechtelijke Opleiding) ondertekenen in 2020 een samenwerkingsovereenkomst met als doel om de portfolio-opleidingen open van het IGO open te stellen aan de sociaal inspecteurs van de verschillende sociale inspectiediensten enerzijds en om in functie van haar mogelijkheden, opleidingen te ontwikkelen op vraag van de SIOD.

Er worden jaarlijks ook voortgezette opleidingen georganiseerd op het niveau van de arrondissemententencellen, in samenwerking met de arbeidsauditoraten.

SIOD verleent eveneens zijn medewerking aan de vorming van delegaties van buitenlandse sociale inspectiediensten en aan de onderhandelingen over bilaterale akkoorden tussen EU-landen inzake samenwerking op het vlak van arbeidsrecht en sociale zekerheid.

Internationale samenwerking

De informatie-uitwisseling en de werkmethode die moeten leiden tot een effectieve samenwerking tussen de inspectiediensten van de Europese lidstaten is meer

est plus que jamais nécessaire depuis l'élargissement de l'Union européenne le 1^{er} mai 2004.

Le SIRS est le lieu privilégié de contacts entre les différents pays.

Trois accords de coopération en matière de sécurité sociale ont été signés avec la France, les Pays-Bas et le Grand-Duché du Luxembourg.

Des accords administratifs de coopération ont également été signés avec les Pays-Bas, le Grand-Duché du Luxembourg, la Bulgarie, la Pologne, la France, le Portugal et la Slovaquie. Le SIRS soutient les services d'inspection dans l'exécution des MOU (memorandum of understanding) qui ont été signés par le(s) Ministre(s) à la lutte contre la fraude.

Le SIRS participe activement à diverses activités et actions de la Platform Undeclared Work, dans laquelle les services d'inspection belges sont souvent considérés comme un point de référence et une bonne pratique en Europe.

L'ELA a été créée en 2019 et aura sa pleine capacité d'ici 2024.

Le SIRS coordonnera, en coopération avec l'ELA, les contrôles communs et l'échange de données.

Les négociations dans le cadre de l'élaboration d'un traité multilatéral Benelux de lutte contre la fraude sociale ont été réactivées en 2021.

L'objectif est de disposer d'une version validée de ce traité Benelux d'ici fin 2024 qui pourra alors être soumise aux gouvernements pour approbation et ratification.

Le SIRS se charge de la coordination de la délégation belge.

Protocoles de collaboration

Des protocoles de collaboration ont été signés au niveau du SIRS. Il s'agit, notamment, du protocole de collaboration entre les Services d'inspection sociale d'une part, et de l'ISI et l'Administration générale de la fiscalité (AGFisc), d'autre part. Ces deux protocoles permettent un échange structuré de dossiers entre les administrations fiscales et sociales.

Deux addenda, à l'initiative du SIRS, ont été signés, en mars 2014, au protocole initial de l'ISI. Ces addenda permettent une meilleure collaboration sur le plan informatique (saisie de données électroniques lors des contrôles) et en ce qui concerne l'échange d'informations en matière de dumping social (où le SIRS joue un rôle central) et le séjour de longue durée des étrangers en Belgique.

dan ooit noodzakelijk sedert de uitbreiding van de Europese Unie op 1 mei 2004.

De SIOD is het aangewezen contactpunt tussen de verschillende landen.

Er werden 3 samenwerkingsakkoorden inzake sociale zekerheid afgesloten met Frankrijk en Nederland en Groothertogdom Luxemburg.

Er werden eveneens administratieve samenwerkingsakkoorden afgesloten met Nederland, Groothertogdom Luxemburg, Bulgarije, Polen, Frankrijk, Portugal en Slovaquie. SIOD ondersteunt de inspectiediensten bij de uitvoering van de MOU's (memorandum of understanding) die door de Minister(s) voor fraudebestrijding werden ondertekend.

De SIOD neemt actief deel aan de diverse activiteiten en acties van het Platform Undeclared Work, waarbij de Belgische Inspectiediensten vaak als referentiepunt en best practice worden aanzien binnen Europa.

De ELA werd opgericht in 2019 en zal haar volledige capaciteit hebben tegen 2024.

De SIOD zal voor wat betreft het luik gemeenschappelijke controles en gegevensuitwisseling in samenwerking met ELA de coördinatie op zich nemen.

De onderhandelingen in het kader van de opmaak van een multilateraal Benelux Verdrag "Sociale Fraudebestrijding" zijn in 2021 gereactiveerd.

Doel is om tegen eind 2024 een gevalideerde versie van dit Benelux Verdrag te hebben, die dan ter goedkeuring en ratificering aan de Regeringen kan worden voorgelegd.

SIOD neemt de coördinatie van de Belgische delegatie voor haar rekening.

Samenwerkingsakkoorden

Op het niveau van de SIOD werden samenwerkingsprotocollen ondertekend. Het betreft met name het samenwerkingsprotocol tussen enerzijds de sociale inspectiediensten en anderzijds de BBI en de Algemene Administratie van de Fiscaliteit (AAFisc/AGFisc). Deze twee protocollen maken een gestructureerde uitwisseling van dossiers tussen de sociale en fiscale administraties mogelijk.

In maart 2014 werden op initiatief van de SIOD twee addenda ondertekend bij het oorspronkelijke protocol van de BBI. Deze addenda zorgen voor een betere samenwerking mogelijk maken op informaticavlak (beslaglegging op elektronische gegevens bij controles) en op het vlak van informatie-uitwisseling inzake sociale dumping (waarin de SIOD een centrale rol speelt) en langdurig verblijf van buitenlanders in België.

Le second protocole concerne la collaboration entre les Services d'inspection des entités fédérées avec les Services d'inspection des entités fédérales. Ce protocole a été signé par tous les Ministres compétents (fédéraux, régionaux, communautaires). Il a été approuvé, à ce jour, par le Parlement fédéral et le Parlement flamand.

L'exécution de ces différents protocoles nécessite un surcroît de travail et par voie de conséquence des moyens de fonctionnement suffisants.

Cellule mixte de soutien

Un protocole de collaboration a été signé le 1^{er} octobre 2010 sous l'égide du SIRS avec la police fédérale en vue de créer une cellule mixte de soutien (Services d'inspection/Police fédérale) en vue de détecter rapidement, aux moyens de datamining et d'analyses de risques, la fraude sociale grave et organisée ainsi qu'enrichir et analyser les dossiers relatifs à la fraude.

La cellule se compose d'inspecteurs sociaux et d'agents de la police.

e-PV

Le SIRS soutient le projet EPV, le développement d'un PV électronique qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 2011 en ce qui concerne les divers services d'inspection.

IRIS (International Research Institute on Social Fraud)

Le SIRS a conclu, en mai 2013, avec l'université de Gand, une convention de collaboration en ce qui concerne le projet IRIS où il peut apporter une expérience indéniable en matière de lutte contre la fraude sociale nationale et internationale.

Le but du projet IRIS (mis en place par l'université de Gand) est de faire de la recherche sur la fraude sociale centrée tant sur la pratique que la théorie, ainsi que de formuler des options stratégiques pour le bénéfice des acteurs impliqués dans la lutte contre la fraude sociale comme les autorités nationales et internationales, les décideurs stratégiques, le monde académique, les services d'inspection et les partenaires sociaux.

De plus, IRIS veut agir également en tant que réseau d'experts avec pour objectif de rassembler et d'échanger des informations académiques et stratégiques liées à la lutte contre la fraude sociale et de fournir ainsi des solutions pertinentes en cas de difficultés.

Het tweede protocol betreft de samenwerking tussen de inspectiediensten van de deelstaten en de inspectiediensten van de federale entiteiten. Dit protocol werd ondertekend door alle bevoegde ministers (federaal, gemeenschappen, gewesten). Tot op heden werd het goedgekeurd door het federaal Parlement en door het Vlaams Parlement.

De uitvoering van deze verschillende protocollen veroorzaakt een toename van het werk, en vereist ten gevolge daarvan, ook nieuwe middelen.

Gemengde ondersteuningscel

Op 1 oktober 2010 werd er onder de vleugels van de SIOD een samenwerkingsprotocol ondertekend met de federale politie, met het oog op het oprichten van een gemengde ondersteuningscel (inspectiediensten/federale politie), om door middel van datamining en risicoanalyse snel ernstige en georganiseerde fraude op te sporen en fraudedossiers te verrijken en te analyseren.

De cel bestaat uit sociaal inspecteurs en politieagenten.

e-pv

SIOD ondersteunt het project EPV het ontwikkelen van een elektronisch PV, dat op 1 april 2011 in werking is getreden voor wat betreft diverse inspectiediensten.

IRIS (International Research Institute on Social Fraud)

De SIOD heeft in mei 2013 een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de universiteit Gent voor wat betreft het project IRIS, die een niet te onderschatten ervaring kan aanleveren inzake de strijd tegen de nationale en internationale sociale fraude.

De bedoeling van het project IRIS (opgezet door de universiteit te Gent) bestaat erin om onderzoek te doen op de sociale fraude, zowel rond de praktijk als rond de theorie, en om strategische opties te formuleren ten behoeve van de actoren die betrokken zijn bij de strijd tegen de sociale fraude, zoals de nationale en internationale overheden, de beleidsmakers, de academische wereld, de inspectiediensten en de sociale partners.

Bovendien wil IRIS ook optreden als een netwerk van deskundigen met de bedoeling academische en strategische gegevens te verzamelen en uit te wisselen die verband houden met de strijd tegen de sociale fraude, en zo pertinente oplossingen te bieden bij moeilijkheden.

Plusieurs réunions et séminaires ont eu lieu depuis la signature de cette convention.

Développement d'un site Web

Fin 2017, le site web du SIRS a été renouvelé et reprend notamment les plans d'action, les résultats des contrôles communs, les directives et les checklists, les protocoles et les accords de coopération, etc.

Afin de répondre aux besoins actuels, le développement d'un nouveau site web a débuté en 2019, en collaboration avec le SPF BOSA.

Le nouveau site web du SIRS est en ligne depuis mars 2021.

La structure statistique du Plan d'action de la lutte contre la fraude

Afin de répondre aux exigences de la loi et aux demandes du Gouvernement, le SIRS doit collecter l'ensemble des informations statistiques relatives :

- Aux actions effectuées par les Services d'inspection sociale dans le cadre du plan opérationnel/plan d'action annuel ;
- Aux actions menées au sein des cellules d'arrondissement.

Création d'un point de contact pour une concurrence loyale

Le Point de contact pour une concurrence loyale a été lancé le 5 octobre 2015. La fraude sociale, sous toutes ses formes, perturbe le marché et met la pression sur la sécurité sociale de notre pays. À l'initiative de Bart Tommelein, alors secrétaire d'État chargé de la Lutte contre la fraude sociale, le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) crée un point de contact en ligne. Ce point de contact centralise les signalements de fraude sociale et permet de les suivre plus facilement.

Le Point de contact sera complété par un système de back-office qui rendra plus efficace l'échange de signalements avec les services d'inspection concernés. En plus d'un meilleur suivi, le système disposera également de capacités statistiques étendues. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette deuxième phase dans le point de contact, une grande attention est portée au respect du RGPD européen et à la réglementation belge.

Sedert de ondertekening van deze overeenkomst hebben meerdere vergaderingen en seminars plaatsgevonden.

Ontwikkeling van een website

Eind 2017 werd de SIOD-website vernieuwd en deze vermeldt o.a. de actieplannen, resultaten van de gemeenschappelijke controles, guidelines en checklists, protocollen en samenwerkingsakkoorden, etc.

Om aan de huidige noden te voldoen werd in 2019 gestart met de ontwikkeling van een nieuwe website, in samenwerking met de FOD BOSA.

De nieuwe website van SIOD is sinds maart 2021 online geplaatst.

Statistische onderbouw Actieplan sociale fraudebestrijding

Om tegemoet te komen aan de verplichtingen opgelegd door de wet en aan de eisen gesteld door de Regering, moet de SIOD het geheel van statistische informatie verzamelen met betrekking tot :

- De acties uitgevoerd door de Sociale Inspectiediensten in het kader van het operationeel plan/jaarlijks actieplan;
- De acties geleid binnen de arrondissementale cellen.

Oprichting van een Meldpunt Eerlijke Concurrentie

Vanaf 5 oktober 2015 is het Meldpunt Eerlijke Concurrentie van start gegaan. Sociale fraude, in al haar vormen, verstoort de markt en zet de sociale zekerheid in ons land onder druk. Op initiatief van toenmalig Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, Bart Tommelein, richtte de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) een online meldpunt op. Dat meldpunt centraliseert de meldingen van sociale fraude en maakt het gemakkelijker om ze op te volgen.

Het Meldpunt zal worden uitgebreid met een backoffice systeem dat de uitwisselingen van de meldingen met de betrokken inspectiediensten efficiënter zal maken. Naast een betere opvolging, zal het systeem tevens over uitgebreide statistische mogelijkheden beschikken.

Bij de uitwerking van deze tweede fase in het meldpunt, wordt veel aandacht besteed aan de naleving van de GDPR Europese en Belgische reglementering.

Développement du centre de connaissances

Afin de mener à bien la mission du SIRS, le centre de connaissances sera davantage développé, en combinant, développant et valorisant l'expertise interne et externe. Le Centre de connaissances veut développer une stratégie « evidence-based » pour lutter contre la fraude sociale.

Le centre de connaissances comprend trois volets : la connaissance, la formation et la communication. Le développement des connaissances se fait principalement par l'intégration et l'analyse des connaissances théoriques et pratiques existantes au sein du SIRS, des services d'inspection et des instituts de recherche, et par la réalisation ou l'exécution de ses propres études.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :**Personnel**

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Uitbouw Kenniscentrum

Om de missie van de SIOD te kunnen uitvoeren, wordt het Kenniscentrum verder ontwikkeld, waarbij zowel de interne als externe expertise wordt gebundeld, ontwikkeld en gevaloriseerd. Het Kenniscentrum wil een evidence-based strategie ontwikkelen om sociale fraude aan te pakken.

Het Kenniscentrum omvat drie onderdelen: kennis, vorming en communicatie. De ontwikkeling van kennis gebeurt in hoofdzaak door bestaande theoretische en praktische kennis bij de SIOD, inspectiediensten en onderzoeksinstituten te integreren en analyseren en door zelf studies uit te (laten) voeren.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:**Personeel**

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	9	A
B	0	B
C	0	C
D	0	D
Total	10	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)							Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA B.A. – PA A.B..	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut	
Statutaire	01 11.00.03	Engagements	986	1 157	1 193	Vastleggingen	Statutair	
		Liquidations	986	1 157	1 193	Vereffeningen		
Totaux		Engagements	986	1 157	1 193	Vastleggingen	Totalen	
		Liquidations	986	1 157	1 193	Vereffeningen		

Note explicative :
voir justification globale :

AB 11.00.03
Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

Frais de fonctionnement

Note explicative:

AB 23 58 0 2 12.11.01
Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques.

Verklarende nota:
zie globale verantwoording :

BA 11.00.03
Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

Werkingskosten

Verklarende nota:

BA 23 58 0 2 12.11.01
Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	79	446	445	444	444	444	444	Vastleggingen
Liquidations	157	446	445	444	444	444	444	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 58 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

Verklarende nota:

BA 23 58 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	55	74	76	75	75	75	75	Vastleggingen
Liquidations	55	74	76	75	75	75	75	Vereffeningen

**DIVISION ORGANIQUE 59 :
DIRECTION GENERALE DROIT DU TRAVAIL ET
ETUDES JURIDIQUES**

Missions assignées :

Les matières traitées par la Direction générale Droit du travail et études juridiques concernent la réglementation des relations individuelles du travail, la réglementation relative aux organes de participation, en ce compris les juridictions du travail, ainsi que l'emploi. La mission principale de cette direction consiste à préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations individuelles du travail.

Pour ce faire, la Direction générale Droit du travail et études juridiques est subdivisée dans un nombre de divisions : la Division de la réglementation des relations individuelles du travail, la Division des organes de participation et des juridictions du travail, la Division de l'Emploi et la Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux.

1. La Division de la réglementation des relations individuelles du travail

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail est chargée de préparer et d'élaborer les normes ainsi que d'interpréter et d'évaluer ces normes. La Division s'occupe aussi de la préparation des normes au niveau européen et international et de la transposition de ces normes européennes et internationales en droit belge.

Cette activité couvre les domaines suivants du droit individuel du travail :

**ORGANISATIEAFDELING 59:
ALGEMENE DIRECTIE ARBEIDSRECHT EN
JURIDISCHE STUDIEN**

Toegewezen opdrachten:

De materies die worden behandeld door de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën omvatten de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen, de inspraakorganen, met inbegrip van de arbeidsgerechten, en de werkgelegenheid. De algemene opdracht van deze directie is de voorbereiding, de bevordering en de uitvoering van het beleid inzake individuele arbeidsbetrekkingen.

Om deze taken te vervullen is de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën in een aantal afdelingen opgesplitst: de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen, de Afdeling van de inspraakorganen en de arbeidsgerechten, de Afdeling van de Werkgelegenheid en de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen.

1. De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen verzorgt de voorbereiding en de uitwerking van de normen en interpreteert en evalueert deze normen. Deze Afdeling houdt zich ook bezig met de voorbereiding van die normen op Europees en internationaal niveau en met de omzetting van die Europese en internationale normen in Belgisch recht.

Deze activiteit beslaat volgende rechtsgebieden uit het individueel arbeidsrecht:

- La réglementation sur les contrats de travail : les ouvriers, les employés, les étudiants, les travailleurs à domicile, les télétravailleurs, les représentants de commerce, les sportifs rémunérés, les bateliers, les marins, les pêcheurs, les travailleurs intérimaires, les ALE, les titres-services, les travailleurs flexi-jobs,...;
- La réglementation sur l'organisation du travail : la durée du travail en ce compris la réduction collective de la durée du travail, le repos du dimanche, le travail de nuit, les pauses et intervalles de repos, le travail des enfants et des jeunes, les jours fériés, le règlement de travail, les documents sociaux, la protection de la rémunération, la protection de la maternité (sauf la réglementation du bien-être au travail), la mise à disposition de travailleurs, les groupement d'employeurs,...;
- La réglementation sur les restructurations des entreprises : la fermeture d'entreprises, les licenciements collectifs, la cession d'entreprise, l'outplacement....;
- La réglementation sur les congés : l'interruption de carrière et le crédit-temps, le congé pour soins palliatifs, le congé parental, le congé pour maladie grave d'un membre du ménage, le congé d'adoption, le congé de paternité, le congé d'accueil, le congé politique, le congé de deuil...
- De regelgeving op de arbeidsovereenkomsten: arbeiders, bedienden, studenten, huisarbeiders, telewerkers, handelsvertegenwoordigers, betaalde sportbeoefenaars, binnenschippers, zeelieden en zeevissers, uitzendarbeiders, PWA, dienstencheques, flexi-jobwerknemers, enz.;
- De regelgeving op de arbeidsorganisatie: de arbeidsduur met inbegrip van de collectieve arbeidsduurvermindering, de zondagsrust, de nachtarbeid, de pauzes en rusttijden, de kinderarbeid en de arbeid van jeugdige werknemers, de feestdagen, het arbeidsreglement, de sociale documenten, de loonbescherming, de moederschapbescherming (met uitzondering van de welzijnswet), de terbeschikkingstelling van werknemers, de werkgeversgroeperingen, ...;
- De regelgeving op de herstructurering van ondernemingen: de sluiting van ondernemingen, het collectief ontslag, de overdracht van ondernemingen, outplacement, ...;
- De regelgeving op de verloven: de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet, het palliatief verlof, het ouderschapsverlof, het zorgverlof voor een zwaar ziek gezinslid, het adoptieverlof, het vaderschapsverlof, het pleegzorgverlof, het politiek verlof, het rouwverlof...

Cette Division abrite en son sein le bureau de liaison institué sur base de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Ce dernier donne des informations sur le droit applicable en cas de détachement en Belgique et renvoie les employeurs étrangers auprès des services compétents le cas échéant.

2. La Division des Organes de participation et des Juridictions du travail

Cette Division est chargée de préparer et d'élaborer les normes en matière d'information et de consultation des travailleurs ainsi que de l'interprétation et l'évaluation de ces normes. Elle informe également les organismes et autorités concernées, ainsi que le citoyen, sur les sujets précités.

La Division est composée de deux cellules : la Cellule Organes de participation et la Cellule Juridictions du travail.

Deze Afdeling bevat eveneens het verbindingsbureau opgericht op basis van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en dat informatie geeft over de toepasselijke wetgeving ingeval van grensoverschrijdende tewerkstelling in België en dat buitenlandse werkgevers doorverwijst naar de bevoegde diensten.

2. De Afdeling van de Inspraakorganen en de arbeidsgerechten

Deze Afdeling verzorgt de voorbereiding en de uitwerking van de normen inzake de informatie en consultatie van werknemers en interpreteert en evalueert deze normen. Aan de betrokken instanties en autoriteiten en aan de burger wordt eveneens informatie gegeven over voornoemde onderwerpen.

De Afdeling kent twee cellen: de Cel inspraakorganen en de Cel arbeidsgerechten.

La Cellule Organes de participation est chargée de l'élaboration des normes relatives à l'institution, au fonctionnement et aux missions des conseils d'entreprise, à la protection des représentants des travailleurs, au bilan social, au conseil d'entreprise européen, à l'implication des travailleurs dans les sociétés européennes, à l'implication des travailleurs dans les sociétés coopératives européennes et en cas de fusions transfrontalières...

La Cellule s'occupe aussi de l'organisation des élections sociales tant sur le plan réglementaire que pratique.

La Cellule Juridictions du travail est chargée du suivi administratif des dossiers de nomination et démission des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail, ainsi que de l'octroi des distinctions honorifiques.

3. La Division de l'Emploi

La Division de la Réglementation de l'Emploi est en charge de préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière d'emploi et d'assurance contre le chômage. En outre, des mesures spécifiques appartiennent à l'ensemble des tâches de la division.

Concrètement, cette division est compétente pour la préparation et l'interprétation, en collaboration étroite avec l'Office national de l'emploi, des textes réglementaires concernant le chômage, le chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) et les allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps, de l'interruption de carrière et des congés thématiques.

De plus, la division assure le suivi des instruments de la politique fédérale de l'emploi. Des groupes spécifiques d'employeurs du secteur non marchand peuvent compter sur le Maribel social. La direction est également responsable du contrôle des différents fonds Maribel sociales, de la législation et du calcul de la répartition des dotations.

En outre, ils existent encore des mesures spécifiques qui relèvent de la compétence de la division. Ainsi la division est-elle compétente pour la préparation législative de la gestion active des restructurations (par des indemnités de reclassement et des cellules pour l'emploi), des projets supplémentaires en faveur des groupes à risque, AR '89 et un certain nombre de compétences résiduelles concernant le congé éducation payé.

De plus, on est encore axé en particulier sur les jeunes. Après la régionalisation de la politique des groupes

De Cel Inspraakorganen houdt zich bezig met de uitwerking van de normen met betrekking tot de instelling, de werking en de doelstellingen van de ondernemingsraden, de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers, de sociale balans, de Europese ondernemingsraad, de rol van werknemers in de Europese vennootschap, de rol van werknemers in de Europese coöperatieve vennootschap en in geval van grensoverschrijdende fusies...

De Cel zorgt eveneens voor de organisatie van de sociale verkiezingen zowel op regelgevend vlak als praktisch vlak.

De Cel Arbeidsgerechten verzorgt de administratieve afhandeling van de dossiers tot benoeming en ontslag van de sociale magistraten van de arbeidshoven en -rechtbanken, alsmede de toekenning van erekens.

3. De Afdeling van de Werkgelegenheid

De Afdeling van de Werkgelegenheid staat in voor het voorbereiden, bevorderen en uitvoeren van het beleid inzake werkgelegenheid en de werkloosheidsverzekering. Daarnaast behoren ook gerichte maatregelen tot het takenpakket van de afdeling.

Zo is deze afdeling bevoegd voor de voorbereiding en interpretatie van regelgevende teksten met betrekking tot werkloosheid, werkloosheid met bedrijfsstoelag (het vroegere brugpensioen) en onderbrekingsuitkeringen bij tijdscrediet, loopbaanonderbreking en thematische verlopen. Hiervoor wordt nauw samengewerkt met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Hiernaast volgt de afdeling verschillende instrumenten van het federale werkgelegenheidsbeleid op. Specifieke groepen van werkgevers uit de non-profitsector kunnen rekenen op de sociale Maribel. De directie staat eveneens in voor de controle op de verschillende fondsen sociale Maribel, de regelgeving en de berekening van de dotatieverdeling.

Daarnaast zijn er nog specifieke maatregelen die onder de bevoegdheid van de afdeling vallen. De afdeling is zo onder meer bevoegd voor de wetgevende voorbereiding van het activerend beleid bij herstructureringen (via inschakelingsvergoedingen en tewerkstellingscellen), bijkomende projecten voor risicogroepen, KB '89, en een aantal restbevoegdheden in verband met het betaald educatief verlof.

Verder is er nog gerichte aandacht voor jongeren. Na de regionalisering van het doelgroepenbeleid heeft de

cibles, la division a maintenu diverses matières comme les conventions de premier emploi, et les projets supplémentaires pour les jeunes des groupes à risque. La division assure la préparation et l'interprétation de la réglementation et le suivi de ces mesures (p.ex. la gestion des demandes de dispense par rapport à l'obligation d'engager des jeunes, le contrôle administratif des projets supplémentaires..).

Enfin, la division intervient dans la production normative concernant les permis de travail pour les travailleurs étrangers dans une situation de séjour spécifique. Il s'agit entre autres des demandeurs de protection internationale et des personnes qui sont venues en Belgique dans le cadre du regroupement familial, ainsi que les autres personnes qui disposent d'un titre de séjour temporaire (p.ex. étudiants). Cependant, dans quelle mesure et si ces groupes peuvent travailler pendant leur séjour en Belgique, la compétence est de l'état fédéral.

Dans le but d'améliorer l'emploi, de développer des relations de travail harmonieuses et d'instaurer des conditions de travail optimales, la Direction générale Droit du travail et études juridiques est chargée de préparer et d'élaborer les textes légaux et réglementaires sur les matières précitées et ce, dans un cadre national et international. Pour ce faire, ses membres sont appelés à participer à un nombre important de réunions, tant au niveau international (OIT, Communautés européennes ...) que national (Conseil national du Travail, Commissions des Affaires sociales de la Chambre et du Sénat, commissions paritaires ...), et à procéder, le cas échéant, à des consultations nécessaires avec d'autres services (externes et internes). Dans le cadre de cette mission réglementaire, elle est aussi chargée d'examiner et de donner des avis sur les propositions de lois ainsi que d'étudier la doctrine et la jurisprudence et de connaître les normes internationales qui touchent aux relations individuelles du travail.

En 2021, la Direction générale a rédigé 107 projets de textes légaux et réglementaires.

La Direction générale a par ailleurs traité 264 questions parlementaires (Chambre : 154 orales + 95 écrits et Sénat : 15 écrits).

Par ailleurs, la Direction générale Droit du travail et études juridiques a également une mission d'information, tantôt générale, tantôt individuelle. Ainsi, elle est chargée de fournir des informations destinées au public dans son ensemble (via le web, la publication de brochures, la réalisation d'exposés à l'attention de délégations étrangères ou d'organisations diverses :

afdeling verschillende materies behouden zoals de startbanen en de bijkomende projecten voor jongeren uit de risicogroepen. De afdeling verzekert de voorbereiding en interpretatie van de regelgeving en de opvolging ervan (bv. het beheer van de vrijstellingsaanvragen m.b.t. de jongerenverplichting, de administratieve controle van de bijkomende projecten, ...).

Ten slotte komt de afdeling regelgevend tussen inzake de toelatingen tot werken voor buitenlandse werknemers in een specifieke verblijfssituatie. Het gaat onder andere om verzoekers om internationale bescherming en personen die naar België gekomen zijn in het kader van gezinshereniging, alsook om andere personen die beschikken over een tijdelijke verblijfstitel (bv. studenten). Of en in welke mate al deze groepen tijdens hun voorlopig verblijf in België mogen werken, is de bevoegdheid van de federale overheid.

Met als doel voor ogen de verbetering van de werkgelegenheid, de ontwikkeling van harmonische arbeidsbetrekkingen en de invoering van optimale arbeidsvoorwaarden, is deze Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën belast met de voorbereiding en de uitwerking van de wettelijke en reglementaire bepalingen aangaande de voornoemde materies en dit op nationaal en op internationaal niveau. In dit verband zijn de leden van deze Algemene Directie genoodzaakt om deel te nemen aan een groot aantal vergaderingen, zowel op internationaal vlak (IAO, Europese Gemeenschappen ...) als op nationaal vlak (Nationale Arbeidsraad, Commissie Sociale Zaken van de Kamer en van de Senaat, paritaire comités ...) en desgevallend het nodige overleg te plegen met andere diensten (intern of extern). In het kader van haar regelgevende opdracht, is deze Algemene Directie ook belast met het onderzoeken en het geven van advies met betrekking tot wetsvoorstellen, evenals met het bestuderen van de rechtsleer en rechtspraak. Ook de kennis van de internationale normen die verband houden met de individuele arbeidsbetrekkingen hoort hierbij.

In 2021 heeft de Algemene Directie 107 wets- en reglementaire ontwerpen opgesteld.

De Algemene Directie heeft daarnaast 264 parlementaire vragen behandeld (Kamer: 154 mondeling + 95 schriftelijk en Senaat: 15 schriftelijk).

Bovendien heeft de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën tevens een informatieopdracht, zowel algemeen als individueel. Zo is zij belast om inlichtingen te verstrekken aan het publiek in zijn geheel (via website, publicatie van brochures, het geven van uiteenzettingen aan buitenlandse delegaties of diverse organisaties: syndicale en patronale organisaties,

organisations syndicales, patronales, associations de juristes praticiens du droit social, magistrats...).

Elle répond également aux questions individuelles, qu'elles soient écrites ou orales, émanant des citoyens, d'administrations publiques, de secrétariats sociaux ...

4. Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux

Les activités de la Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux regroupent cinq directions.

La Direction des amendes administratives est chargée de la poursuite, par voie d'une amende administrative, des employeurs qui commettent une infraction à la législation du travail.

Cette poursuite se fait conformément au Code pénal social.

Pour exécuter cette mission de façon efficiente, cette direction travaille sur un projet de dossier électronique complet. La banque de données GINAA (applications informatiques intégrées des amendes administratives) est opérationnelle depuis le 3 avril 2006.

A partir du 1er mars 2011, les données de l'ePV (procès-verbal électronique de constatation des infractions) sont automatiquement intégrées dans cette banque de données.

Via le projet eDossier, la direction vise à remplacer les flux de données papiers restants par des flux électroniques.

La Direction de l'epv et de l'eDossier coordonne la poursuite du développement de l'ePV et le développement de l'eDossier au bénéfice de tous les partenaires concernés, soutient ces partenaires au niveau juridique quand cela s'avère nécessaire et organise les réunions du comité de gestion de l'epv et du comité de gestion de l'eDossier et assure le secrétariat de ces comités de gestion.

La Direction des études juridiques se démarque des directions générales verticales par l'absence d'attribution de matières spécifiques de droit social. De ce fait, la Direction intervient, à titre principal, dans toute autre matière juridique qui ne relève pas de la compétence d'un autre service du département.

La Direction des études juridiques a pour mission principale d'apporter un soutien juridique, sous forme d'avis, aux autres services du département ainsi qu'à la

vakverenigingen van rechtspractici sociaal recht, magistraten ...).

Daarnaast beantwoordt zij ook individuele vragen, zowel mondeling als schriftelijk, die worden gesteld door burgers, publieke administraties, sociaal secretariaten ...

4. Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen

De activiteiten van de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen situeren zich rond vijf directies.

De Directie van de administratieve geldboeten is belast met de vervolging van werkgevers die inbreuken plegen op de arbeidswetgeving, door middel van de oplegging van administratieve geldboeten.

Deze vervolging gebeurt overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Om deze opdracht zo efficiënt mogelijk uit te voeren streeft deze directie ernaar te komen tot een volledig elektronisch dossier. Sinds 3 april 2006 is de databank GINAA operationeel (Geïntegreerde INformaticaApplicaties Administratieve geldboeten).

Vanaf 1 maart 2011 worden de gegevens van het ePV (het elektronisch proces-verbaal tot vaststelling van inbreuken) automatisch in deze databank ingebracht.

Via het project eDossier streeft de directie ernaar om de resterende papieren gegevensstromen te vervangen door elektronische stromen.

De Directie van het epv en van het eDossier coördineert de verdere ontwikkeling van het epv en de ontwikkeling van het eDossier ten behoeve van alle betrokken partners, ondersteunt deze partners juridisch waar nodig en organiseert de vergaderingen van het beheerscomité epv en van het beheerscomité eDossier en staat in voor het secretariaat van deze beheerscomités.

De Directie van de juridische studiën onderscheidt zich van de verticale algemene directies door het feit dat haar geen specifieke materies betreffende het sociaal recht zijn toegewezen. Daardoor komt de Directie hoofdzakelijk tussen in andere juridische domeinen die niet behoren tot de bevoegdheid van een andere dienst van het departement.

De Directie van de juridische studiën heeft als hoofdplicht juridische ondersteuning te verlenen, in de vorm van adviezen, aan andere diensten van het

cellule stratégique du ministre, mais également aux clients externes.

Elle apporte un appui sous forme de cellule de coordination, dans la mise en œuvre des lois-programmes et des lois budgétaires de la cellule stratégique du Ministre. Elle rédige des projets de textes réglementaires et légaux dans les matières qui relèvent de ses compétences.

La Direction est également chargée de la mission de coordinateur en matière de transposition et d'interprétation du droit européen, ainsi que dans le cadre des procédures devant la Cour de Justice de l'Union européenne.

La Direction du contentieux est chargée de la gestion des litiges, dans lesquels le département est impliqué, aussi bien auprès des juridictions nationales qu'internationales. Il est fait appel aux services d'avocats pour assurer la défense du département en justice. Le nombre de nouvelles affaires reste relativement stable depuis quelques années. Toutefois, les litiges se sont complexifiés et le nombre de litiges en cours reste élevé de sorte que les dépenses réelles pour les honoraires d'avocats ne présentent pas la même stabilité que celle constatée dans le nombre de nouvelles affaires.

Le département est également appelé en garantie dans plusieurs litiges actuellement pendants devant les tribunaux en raison de prétendues carences pour lesquelles l'Etat belge est estimé responsable.

Depuis octobre 2017, deux avocats ont été désignés dans le cadre d'une procédure de marché public pour défendre le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale lors des recours contre les décisions d'amendes administratives.

Le marché public en question porte sur quatre années et prévoit un montant annuel de 200 000 EUR. Ce marché arrive à échéance en 2021. Un nouveau marché public a été conclu en avril 2022 pour quatre ans.

L'activité principale de la Direction de la documentation consiste principalement à la gestion de la bibliothèque du département.

La bibliothèque du département a une double mission :

- Le soutien documentaire des administrations du département ;

Departement, alsmede aan de beleidscel van de minister, maar ook aan externe klanten.

Zij verleent ondersteuning in de vorm van coördinatiecel bij de uitwerking van vooral programmawetten en begrotingswetten van de beleidscel van de Minister. Zij stelt ontwerpen van wetten en besluiten op in de materies die tot haar bevoegdheid behoren.

De directie is ook belast met de opdracht van coördinatie bij de omzetting en de interpretatie van het Europees recht, evenals bij de behandeling van procedures voor het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De Directie van de geschillen is belast met het beheer van de geschillen waarbij het departement betrokken is evengoed voor de nationale als de internationale hoven en rechtbanken. Er wordt beroep gedaan op de diensten van advocaten om het departement te verdedigen voor de rechtbanken. Alhoewel het aantal nieuwe zaken de laatste jaren vrij stabiel is gebleven, worden de geschillen ingewikkelder en het aantal lopende rechtszaken blijft hoog zodat de reële uitgaven voor de erelonen van de advocaten in diezelfde periode niet dezelfde stabiliteit vertonen als deze vastgesteld in het aantal nieuwe zaken.

Het departement is eveneens betrokken in meerdere geschillen die op het ogenblik aanhangig zijn bij de hoven en rechtbanken als gevolg van vermeende gebreken waarvoor de Belgische Staat verantwoordelijk wordt geacht.

Sinds oktober 2017, werden twee advocaten aangeduid in het kader van een overheidsopdracht om de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg te verdedigen in de beroepen tegen de beslissingen administratieve geldboeten.

De overheidsopdracht in kwestie verloopt op vier jaren en voorziet een jaarlijks bedrag van 200 000 EUR. Deze overheidsopdracht verstrijkt in 2021. Een nieuwe overheidsopdracht werd afgesloten in april 2022 voor vier jaar.

De activiteit van de Directie van de documentatie bestaat hoofdzakelijk uit het beheer van de bibliotheek van het departement.

De bibliotheek van het departement heeft een tweevoudige opdracht:

- De documentaire ondersteuning van de verschillende administraties van het departement;

- La fonction de bibliothèque scientifique pour un public principalement interne. Le public externe est composé de chercheurs, membres des auditorats du travail, représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'étudiants.

La première mission, la gestion de la documentation externe pour les directions différentes du département comprend l'achat de livres et l'achat et la gestion des accès aux banques de données digitales et d'environ 300 périodiques (revues, annuaires, bulletins d'informations, ...) relatifs aux diverses disciplines spécialisées représentées au sein du département (juristes, ingénieurs en sécurité du travail, médecins du travail, toxicologues, économistes, sociologues ainsi que d'autres spécialités en sciences humaines).

Elle assure cette mission aussi bien pour l'administration centrale que pour les deux directions générales ayant un service extérieur : la Direction générale contrôle des lois sociales et la Direction générale contrôle du bien-être au travail. Depuis 2016, l'accent est mis sur la digitalisation de la collection.

Dans le cadre de cette première mission, la Direction de la documentation se charge de la mise à disposition de documentation externe digitale sur l'Intranet. Conformément au contrat d'administration du département, elle se charge également du développement de l'offre par la mise en œuvre d'une collaboration structurelle avec différentes facultés dans diverses universités belges, cellules de réflexion (Minerva, ...), points d'appui, le siège belge de l'OIT et de possibles autres centres de connaissance sur tous les sujets qui concernent le SPF ETCS.

La deuxième mission, faire office comme bibliothèque scientifique qui est également ouverte au public et spécialisée dans les thèmes "travail et emploi" (économie sociale, droit du travail et de la sécurité sociale, sécurité du travail, ergonomie, hygiène et médecine du travail, sociologie du travail et histoire sociale), existe déjà depuis la création du département (1895). Un groupe de travail départemental a élaboré un certain nombre de propositions pour arriver à une politique de documentation moderne pour le SPF ETCS, adaptée aux besoins actuels mais dans le cadre d'un budget très strict. Ces propositions ont été approuvées par le Comité de Direction et sont réalisées par le biais de plans d'action annuels.

Missions spécifiques :

- Het fungeren als wetenschappelijke bibliotheek voor voornamelijk een intern publiek. Het extern publiek bestaat uit onderzoekers, leden van het arbeidsauditoraat, vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en studenten.

De eerste opdracht, het beheren van de externe documentatie voor de verschillende administraties van het departement, omvat de aankoop van boeken en de aankoop en het beheer van de toegangen tot databanken en van de abonnementen op ongeveer 300 periodieken (tijdschriften, jaarboeken, nieuwsbrieven, ...) voor de diverse gespecialiseerde disciplines binnen het departement (juristen, ingenieurs, arbeidsveiligheid, arbeidsgeneesheren, toxicologen, economen, sociologen en anderen menswetenschappers).

Zij vervult deze opdracht zowel voor het centraal bestuur als voor de twee algemene directies met een buitendienst: de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten en de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Sinds 2016 wordt de klemtoon gelegd op de digitalisering van de collectie.

Bij deze eerste opdracht zorgt de Directie van de Documentatie voor het ter beschikking stellen van digitale externe documentatie via het Intranet. Conform de bestuursovereenkomst van het departement zorgt zij daarnaast ook voor een uitbreiding van het aanbod door het tot stand brengen van een structurele samenwerking met verscheidene faculteiten van de verschillende Belgische universiteiten, denktanks (Minerva, ...), steunpunten, de Belgische zetel van de IAO en mogelijke andere kenniscentra over alle onderwerpen die de FOD WASO aanbelangen.

De tweede opdracht, het fungeren als wetenschappelijke bibliotheek die ook openstaat voor het publiek en gespecialiseerd is in de thema's "arbeid en tewerkstelling" (sociale economie, arbeids- en sociaal zekerheidsrecht, arbeidsveiligheid, ergonomie, arbeidshygiëne en -geneeskunde, arbeidssociologie en sociale geschiedenis), gebeurt al sinds het ontstaan van het departement (1895). Een departementale werkgroep heeft een aantal voorstellen uitgewerkt om voor de FOD WASO te komen tot een modern documentatiebeleid aangepast aan de noden van de tijd maar binnen een zeer strikt budget. Deze voorstellen werden goedgekeurd door het Directiecomité en worden via jaarlijkse actieplannen gerealiseerd.

Specifieke opdrachten:

1. Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services – Bureau de liaison – Autorité européenne du travail (AET)

En date du 24 septembre 1996, le Conseil des Ministres de l'Union européenne a adopté la directive concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

La directive 96/71/CE a été transposée en droit belge par la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci.

Pour faciliter sa mise en œuvre, la directive 96/71/CE a prévu que chaque Etat membre doit :

- Désigner un bureau de liaison susceptible d'informer les employeurs et institutions étrangères sur la législation nationale applicable aux travailleurs détachés ;
- Prévoir une coopération entre les administrations publiques qui sont compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales ;
- Prendre les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi soient généralement accessibles.

Dans ce cadre, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a été désignée comme bureau de liaison pour la Belgique, sans qu'il lui soit octroyé de moyens supplémentaires. Son rôle est, d'une part d'informer les entreprises étrangères et les travailleurs détachés sur les conditions de travail et d'emploi qui sont applicables en cas de détachement en Belgique et, d'autre part, d'indiquer quelles sont les autres autorités compétentes en cas de demandes d'information qui ne concernent pas des matières relevant de sa propre compétence (sécurité sociale, permis de travail, sécurité, santé et hygiène au travail, vacances annuelles ...). Cette division est également le point de contact pour les administrations publiques étrangères qui souhaitent une collaboration avec les administrations belges.

1. Detachering van werknemers met het oog op het verrichten van diensten – Verbindingsbureau – European Labour Authority (ELA)

Op 24 september 1996 heeft de Raad van Ministers van de Europese Unie de richtlijn aangenomen betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

De richtlijn 96/71/EG werd in het Belgisch recht omgezet door de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan.

Om de toepassing ervan te bevorderen, voorziet de richtlijn 96/71/EG dat elke lidstaat:

- Een verbindingsbureau moet aanduiden die informatie kan verlenen aan buitenlandse werkgevers en instellingen omtrent de nationale wetgeving die van toepassing is op gedetacheerde werknemers;
- Een samenwerking moet voorzien tussen de overheidsinstanties die overeenkomstig de nationale wetgeving bevoegd zijn voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze samenwerking bestaat vooral in het beantwoorden van gemotiveerde verzoeken van die overheidsinstanties om nadere inlichtingen over transnationale terbeschikkingstelling van werknemers, inclusief over kennelijke gevallen van misbruik of vermoedelijke gevallen van onwettige transnationale activiteiten;
- Passende maatregelen moet nemen opdat de informatie betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden algemeen toegankelijk is.

In dit verband werd de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen aangeduid als verbindingsbureau voor België, zonder dat haar bijkomende middelen werden toegekend. Haar rol bestaat erin, enerzijds, buitenlandse werkgevers en gedetacheerde werknemers te informeren omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing zijn in geval van detachering naar België en, anderzijds, door aan te geven welke andere overheden bevoegd zijn voor vragen om informatie die geen betrekking hebben op haar eigen bevoegdheid (Sociale Zekerheid, arbeidskaart, veiligheid, gezondheid en hygiëne op het werk, jaarlijkse vakantie ...). Deze afdeling is eveneens het contactpunt voor de buitenlandse openbare administraties die een samenwerking verlangen met de Belgische administraties.

Cette mission d'information confiée au bureau de liaison est également assurée en cas de détachements effectués à partir d'Etats tiers à l'union européenne vers la Belgique.

Dans le cadre de cette mission, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a élaboré, en collaboration avec d'autres services, un module particulier contenant une série d'informations précises sur les conditions de travail et d'emploi applicables en Belgique et ce, à l'intention des employeurs et travailleurs étrangers. Ce module est établi en trois langues (néerlandais, français, anglais) et est disponible sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce module est régulièrement mis à jour.

De plus, la Commission européenne met également l'accent sur l'amélioration de l'accès à l'information sur les conditions d'emploi et de travail applicables en cas de détachement et sur un processus formel et systématique d'identification et d'échange de bonnes pratiques dans le domaine du détachement.

La directive 2014/67/UE prévoit en outre un principe général d'accès à l'information relatif aux droits et obligations des employeurs détachant des travailleurs, et de leurs travailleurs détachés, notamment en ce qui concerne les conditions de travail applicables en cas de détachement.

A cet égard, le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est le site internet national officiel unique en matière de détachement de travailleurs en application de l'article 5 de la directive 2014/67/UE.

Compte tenu de ce qui précède, le module consacré au détachement de travailleurs du site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est adapté et mis à jour au fil des années par la Division de la réglementation des relations individuelles du travail.

Par ailleurs, le système électronique d'échanges d'informations entre Etats membres IMI a également été étendu officiellement par la nouvelle directive 2014/67/UE relative au domaine du détachement de travailleurs.

A cet égard, la directive 2014/67UE vise particulièrement un renforcement et une concrétisation de la coopération administrative entre Etats membres dans le cadre de la vérification du respect des conditions de travail applicables en cas de détachement.

Les utilisateurs de ce système sont essentiellement le bureau de liaison et les services d'inspection des Etats membres.

Deze informatieopdracht, toevertrouwd aan het verbindingsbureau wordt eveneens verzekerd in geval van detacheringen naar België vanuit landen die niet behoren tot de Europese unie.

In het kader van deze opdracht heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen in samenwerking met andere diensten, een bijzondere module uitgewerkt die precieze informatie bevat over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn in België, bestemd voor buitenlandse werkgevers en werknemers. Deze module werd opgesteld in drie talen (Nederlands, Frans, Engels), en is beschikbaar via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij wordt regelmatig geactualiseerd.

Bovendien legt de Europese Commissie eveneens de klemtoon op de verbetering van de toegang tot informatie omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn ingeval van detachering en op een formeel en systematisch proces van identificatie en uitwisseling van goede praktijken op het vlak van detachering van werknemers.

Richtlijn 2014/67/EU stelt daarenboven een algemeen principe voorop van toegang tot informatie m.b.t. de rechten en plichten van detacherende werkgevers en hun gedetacheerde werknemers, met name wat betreft de toepasselijke arbeidsvoorwaarden in geval van detachering.

In dat opzicht is de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg de enige, officiële, nationale website op het vlak van detachering van werknemers in overeenstemming met artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU.

In het licht van het bovenstaande wordt de module met betrekking tot de detachering van werknemers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg doorheen de jaren geregeld aangepast en geüpdatet door de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen.

Daarnaast werd bovendien het elektronische systeem van informatie-uitwisseling tussen de IMI-lidstaten door de nieuwe richtlijn 2014/67/EU officieel uitgebreid tot het gebied van detachering van werknemers.

In dit opzicht beoogt de richtlijn 2014/67/EU in het bijzonder een versterking en concretisering van de administratieve samenwerking tussen lidstaten in het raam van de controle op de naleving van de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in geval van detachering.

De gebruikers van dit systeem zijn voornamelijk het verbindingsbureau en de inspectiediensten van de Lidstaten.

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail par le biais de son bureau de liaison, est l'un des deux services du SPF désignés pour répondre directement aux questions posées par les utilisateurs du système d'échange et, si nécessaire, pour assurer la transmission des questions concernant les compétences d'autres départements.

La gestion de cet outil vient s'ajouter à la mission d'information remplie concrètement par le bureau de liaison, notamment à l'égard des employeurs étrangers détachant du personnel en Belgique.

En plus de sa fonction de bureau de liaison, la division susmentionnée est amenée également à traiter les demandes d'information concernant des situations ne constituant pas un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE mais impliquant la mise en œuvre en droit du travail des règles de droit international privé, à savoir, la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ainsi que le Règlement (CE) n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) et applicable à partir du 18 décembre 2009.

En outre, à partir de la mi-octobre 2019, les activités de l'Autorité européenne du travail (AET) ont été lancées. L'AET contribue à garantir que les règles de l'UE en matière de mobilité des travailleurs sont appliquées de manière équitable, simple et efficace. À cet égard, l'AET organise des réunions régulières, pour lesquelles la contribution du Bureau de liaison est demandée.

Les tâches du bureau de liaison sont ainsi systématiquement élargies. Dès lors, des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être dégagés.

À côté du rôle informatif étendu de la Division de la réglementation des relations individuelles du travail évoqué ci-dessus, celle-ci remplit également un rôle réglementaire important. L'occupation internationale de travailleurs, et plus particulièrement le détachement, reste un sujet brûlant en Europe. Les textes réglementaires et les mesures de transposition demandées se succèdent.

Ainsi, outre la directive 2014/67 précitée, la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services a été transposée en droit belge.

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen is via haar verbindingsbureau, één van de twee door de FOD aangeduide diensten om rechtstreeks te antwoorden op de vragen die worden gesteld door de gebruikers van het systeem van uitwisseling en om -indien nodig- de vragen die tot de bevoegdheid van een ander departement behoren, door te sturen.

Het beheer van dit werkinstrument komt boven op de informatieopdracht die concreet vervuld wordt door het verbindingsbureau, met name ten overstaan van de buitenlandse werkgevers die personeel detacheren naar België.

Naast haar functie van verbindingsbureau, wordt de voormelde afdeling eveneens belast met de behandeling van de vragen om informatie betreffende situaties die geen detachering zijn in de zin van richtlijn 96/71/EG, maar de toepassing in het arbeidsrecht impliceren van de regels van internationaal privaatrecht, met name het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, evenals de Verordening (EG) nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), en van toepassing vanaf 18 december 2009.

Vanaf medio oktober 2019 werden bovendien de activiteiten opgestart van de European Labour Authority (ELA). De ELA helpt ervoor te zorgen dat de EU-regels inzake arbeidsmobiliteit op een eerlijke, eenvoudige en doeltreffende manier worden gehandhaafd. In dit verband organiseert de ELA regelmatig vergaderingen, waarvoor een input wordt gevraagd vanuit het verbindingsbureau.

Het verbindingsbureau ziet dus zijn taken stelselmatig uitgebreid worden. Derhalve moeten bijkomende middelen worden vrijgemaakt, zowel op het vlak van gespecialiseerd personeel als op het vlak van functioneringsmiddelen.

Naast de hierboven uitgebreid besproken informatieve rol van de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen, speelt zij ook een belangrijke regelgevende rol. Internationale tewerkstelling van werknemers, en meer bepaald detachering blijft een hot topic in Europa. De regelgevende teksten en de gevraagde omzettingsmaatregelen volgen elkaar op.

Zo werd -naast de boven vernoemde richtlijn 2014/67- de Richtlijn (EU) 2018/957 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, omgezet in Belgisch recht.

Cette directive 2018/957 a été transposée par la Division de la réglementation des relations individuelles du travail par le biais de la loi du 12 juin 2020 portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs et d'un arrêté royal du 15 juillet 2020 portant diverses mesures concernant le détachement de travailleurs. Compte tenu du caractère récent de cette réglementation et de l'importance des modifications que celle-ci apporte, il est important que la Division de la réglementation des relations individuelles du travail puisse être contactée via le bureau de liaison pour les questions posées tant à partir de l'étranger qu'à partir du pays.

Dans le cadre de la transposition de la directive 2018/957, en plus d'une importante modification de l'information fournie dans la partie du website du SPF consacrée au détachement de travailleurs, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail, a également été impliquée, en collaboration avec la DG CLS et le service ICT dans le développement d'une application web spécifique consacrée à une notification motivée en cas de détachement excédant douze mois.

Enfin, il est important de remarquer que la directive 2018/957 et par conséquent également la loi susmentionnée du 12 juin 2020 et l'arrêté royal du 15 juillet 2020 ne sont pas d'application au secteur du transport routier.

En raison du haut degré de mobilité du personnel dans le secteur du transport international, l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement soulève des questions et des problèmes juridiques particuliers dans ce secteur.

Afin de pouvoir prendre en compte une telle problématique, la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020, établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012, a été publiée. Une telle directive établit des règles sectorielles spécifiques en ce qui concerne le détachement des chauffeurs dans le transport commercial par route ainsi que pour le contrôle effectif de ces règles. Cette directive doit être transposée en droit national au plus tard le 2 février 2022 et être appliquée uniquement à partir de cette même date.

En ce qui concerne le volet droit du travail, la directive 2020/1057 consiste grosso modo en deux grands types de modifications.

Tout d'abord, plusieurs activités de transport sont exclues de la notion de détachement et donc du champ

Deze richtlijn 2018/957 werd door de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen omgezet in enerzijds de wet van 12 juni 2020 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van werknemers en anderzijds het koninklijk besluit van 15 juli 2020 houdende diverse maatregelen inzake detachering van werknemers. Gezien het recent karakter van deze regelgeving en het belang van de wijzigingen die deze regelgeving met zich meebrengt, is het belangrijk dat de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen via het verbindingsbureau bereikbaar is voor vragen, zowel uit buiten- als binnenland.

In het kader van de omzetting van de richtlijn 2018/957 en bovenop de belangrijke wijzigingen die werden aangebracht aan de informatie op de website van de FOD, meer specifiek in het deel dat gewijd is aan de detachering van werknemers, was de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen, in samenwerking met de AD TSW en ICT, eveneens betrokken bij de ontwikkeling van een specifieke webapplicatie voor de gemotiveerde kennisgeving in het geval van detachering die twaalf maanden overschrijdt.

Tot slot is het belangrijk om op te merken dat de richtlijn 2018/957 en bijgevolg bovengenoemde wet van 12 juni 2020 en het koninklijk besluit van 15 juli 2020 niet van toepassing zijn op de sector van het wegvervoer.

Omwille van de hoge mate van mobiliteit van het personeelsbestand in de sector van het internationale wegvervoer doet de toepassing van de detacheringsrichtlijn 96/71/EG namelijk bijzondere juridische vragen en problemen rijzen in deze sector.

Om aan deze problematiek tegemoet te komen werd op 31 juli 2020 de Richtlijn (EU) 2020/1057 van het Europees Parlement en de Raad van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en Verordening (EU) nr. 1024/2012, gepubliceerd. Deze richtlijn stelt sectorspecifieke regels vast voor de detachering van beroepschauffeurs in het commerciële wegvervoer en voor de effectieve handhaving van deze regels. Deze richtlijn moet uiterlijk op 2 februari 2022 zijn omgezet in nationale regelgeving.

Wat het arbeidsrechtelijk luik betreft, kan de Richtlijn 2020/1057 grosso modo worden samengevat in twee grote wijzigingen.

Allereerst worden er verschillende vervoersactiviteiten uitgesloten van het begrip detachering en dus van het

d'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement et, corrélativement, devront donc être exclus de celui de la loi du 5 mars 2002.

Par ailleurs, les exigences administratives et les mesures de contrôle qui peuvent être imposées aux prestataires de services étrangers dans le transport routier sont limitativement énumérées. Les Etats membres ne peuvent par conséquent pas imposer d'autres obligations dans ce cadre aux prestataires de services étrangers dans le transport routier.

En vue de transposer la directive 2020/1057, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a rédigé les textes nécessaires qui modifient la législation belge sur plusieurs points. En outre, cette division participe aussi à des réunions de coordination avec les différentes autres autorités concernées en la matière, ainsi qu'à des réunions du Groupe d'experts concernant le détachement des conducteurs, institué auprès de la Commission européenne. Enfin, la division susmentionnée est également chargée d'adapter la partie du website du SPF dédiée au détachement de travailleurs.

2. Compte épargne-temps

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a instauré un cadre légal pour l'épargne-carrière. Ce cadre légal est entré en vigueur le 1^{er} février 2018. La loi du 5 mars 2017 a laissé la possibilité aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail d'élaborer eux-mêmes une réglementation sur l'épargne-carrière, auquel cas, le cadre légal serait devenu sans objet. Mais, étant donné que les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord à ce sujet, le cadre légal sur le compte épargne-temps est définitivement entré en vigueur au 1^{er} février 2018.

Le cadre légal définit l'épargne-carrière comme une nouvelle réglementation qui permet au travailleur d'avoir la possibilité de choisir d'épargner certains types de temps à prendre comme congé ultérieurement au cours de la période de son engagement. Un arrêté royal pourra prévoir la possibilité pour, à côté de ce type d'épargne-temps, d'épargner aussi des primes en espèces pour permettre la prise de jours rémunérés plus tard.

Ce cadre légal prévoit par ailleurs que le système d'épargne-carrière ne peut être mis en œuvre qu'après avoir été activé au niveau du secteur. Concrètement, le secteur peut - après avoir été saisi par une organisation représentative de l'organe paritaire concerné ou par

toepassingsgebied van de detacheringsrichtlijn 96/71/EG. Deze vervoersactiviteiten moeten bijgevolg dan ook worden uitgesloten van de detacheringwet van 5 maart 2002.

Daarnaast worden de administratieve voorschriften en controlemaatregelen die aan buitenlandse dienstverrichters in het wegvervoer mogen worden opgelegd, limitatief opgesomd. De lidstaten mogen bijgevolg geen andere verplichtingen opleggen aan deze buitenlandse dienstverrichters in het wegvervoer.

Met het oog op de omzetting van deze richtlijn 2020/1057 heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen de nodige teksten opgesteld die de Belgische wetgeving op meerdere vlakken wijzigt. Daarnaast neemt deze afdeling ook deel aan coördinatievergaderingen met verscheidene andere betrokken overheden, alsook aan vergaderingen van de expertengroep met betrekking tot de detachering van bestuurders, opgericht door de Europese Commissie. Tot slot staat de betrokken afdeling ook in voor de aanpassingen die moeten worden aangebracht op de website van de FOD, in het deel met betrekking tot detachering van werknemers.

2. Loopbaansparen

Via de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk werd een wettelijk kader voor het loopbaansparen tot stand gebracht. Dit wettelijk kader trad in werking op 1 februari 2018. De wet van 5 maart 2017 had aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad de mogelijkheid gegeven om zelf een regeling over het loopbaansparen uit te werken, in welk geval het wettelijk kader zonder voorwerp zou komen te vallen. Maar omdat de sociale partners hierover niet tot een akkoord kwamen, werd het wettelijk kader over loopbaansparen definitief en trad het in werking op 1 februari 2018.

Het wettelijk kader definieert het loopbaansparen als een nieuwe maatregel die toelaat dat de werknemer ervoor kan kiezen om bepaalde vormen van tijd op te sparen om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen. Een koninklijk besluit zal de mogelijkheid kunnen voorzien om, naast bepaalde vormen van tijd, ook bepaalde geldpremies op te sparen om later als betaald verlof op te nemen.

Dit wettelijk kader bepaalt verder dat de maatregel van het loopbaansparen enkel kan worden toegepast na activering hiervan op het niveau van de sector. Concreet kan de sector, na hiertoe gevat te zijn door een representatieve organisatie in het betrokken

une entreprise individuelle - élaborer un cadre pour l'épargne-carrière via une convention collective de travail. En l'absence d'une telle convention dans un délai de six mois à compter de la saisine du président de la commission paritaire, une convention collective de travail relative à l'épargne-carrière peut être conclue au niveau de l'entreprise. Si une convention collective de travail en matière d'épargne-carrière est conclue, celle-ci doit obligatoirement régler un certain nombre de points, tels que, par exemple, les périodes de temps qui peuvent être épargnées ainsi que la manière dont celles-ci peuvent être prises par le travailleur.

Afin de fournir les garanties nécessaires aux travailleurs (par exemple en cas de faillite de l'employeur), l'actuel cadre légal exige de l'employeur qu'il fournisse les garanties nécessaires s'il choisit de se désigner lui-même pour gérer le régime d'épargne-carrière. Le travailleur aura également le droit au paiement intégral de son avoir-épargne au moment où son engagement auprès de son employeur prend fin.

Le suivi de cette mesure est effectué par la Division de la réglementation des relations individuelles du travail de la DG DEJ.

Plus précisément, cette division fournit en interne le soutien technico-juridique nécessaire à la DG des relations collectives de travail. Cela se concrétise, entre autres, au moyen d'un manuel destiné aux présidents des commissions paritaires, dans lesquelles des explications ont été données quant au déroulement de la procédure ainsi que sur les mentions obligatoires à reprendre dans la CCT relative à l'épargne-carrière. Dans certains cas, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail est également sollicitée afin de donner des éclaircissements sur des questions juridico-techniques qui se posent au cours de la phase qui précède la conclusion d'une CCT sectorielle au sein d'un secteur déterminé.

En outre, via le site Web, sous le thème compte épargne-temps, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail fournit également des informations up to date sur les saisines et les éventuelles conventions collectives de travail sectorielles qui sont (seront) conclues dans ce cadre. De cette façon, les entreprises peuvent vérifier si et à partir de quand elles peuvent conclure une convention collective sur le compte épargne-carrière. À ce jour, 9 conventions collectives sur l'épargne-carrière ont été conclues.

La loi du 5 mars 2017 prévoit une évaluation de cette mesure par le Conseil national du travail à partir de janvier 2019. Dans l'accord du gouvernement 2020 le gouvernement demande aux partenaires sociaux de rendre le compte épargne temps accessible à chaque travailleur au niveau du secteur ou de l'entreprise. Dans

paritair comité of door een individuele onderneming, een kader over loopbaanonderbreking uitwerken via een collectieve arbeidsovereenkomst. Bij gebreke aan een dergelijke overeenkomst binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking kan er op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst over loopbaansparen worden gesloten. Wordt een collectieve arbeidsovereenkomst over loopbaansparen gesloten, dan dient deze verplicht een aantal punten te regelen, zoals bijvoorbeeld welke tijdsperiodes er kunnen worden opgespaard en hoe deze kunnen worden opgenomen door de werknemer.

Teneinde de nodige garanties te geven aan de werknemers (b.v. ingeval van faillissement van de werkgever), verplicht het huidig wettelijk kader de werkgever om de nodige betalingswaarborgen te voorzien wanneer hij ervoor kiest om het stelsel van loopbaansparen zelf te beheren. De werknemer zal ook recht hebben op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt.

De opvolging van deze maatregel gebeurt door de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen binnen de AD AJS.

Concreet zorgt deze afdeling intern voor de nodige juridisch-technische ondersteuning van de AD Collectieve Arbeidsbetrekkingen. Dit gebeurt aan de hand van een draaiboek gericht aan de voorzitters van de paritaire comités waarin verduidelijking wordt gegeven over het procedureverloop resp. de verplichte vermeldingen in de cao over loopbaansparen. Er wordt in bepaalde gevallen ook beroep gedaan op de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen om juridisch-technische verduidelijkingen te geven tijdens de fase voorafgaand aan het sluiten van een sectorale cao binnen een welbepaalde sector.

Daarnaast geeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen via de website onder het thema loopbaansparen ook up to date informatie over de aanhangigmakingen en de eventuele sectorale cao's die gesloten worden. Op die manier kunnen ondernemingen verifiëren of en vanaf wanneer zij zelf een cao over loopbaansparen kunnen sluiten. Tot op vandaag werden er 9 collectieve arbeidsovereenkomsten over loopbaansparen gesloten.

De wet van 5 maart 2017 voorziet een evaluatie van deze maatregel door de Nationale Arbeidsraad vanaf januari 2019. In het regeerakkoord 2020 roept de regering de sociale partners op om op het niveau van de sectoren of ondernemingen het loopbaansparen voor iedere werknemer toegankelijk te maken. In het

le cadre de cette concertation, ils peuvent proposer au gouvernement d'ajouter des éléments autres que ceux prévus dans la loi concernant le travail faisable et maniable. Dans ce contexte également, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail devra fournir l'appui juridique-technique nécessaire.

3. Contrat de travail intérimaire

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a inséré un nouvel article 8ter dans la législation relative au travail intérimaire (loi du 24 juillet 1987), afin de permettre la conclusion d'un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée.

Cette mesure ne sera activée que si une convention collective, rendue obligatoire, est conclue au niveau de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité (CP 322), qui fixe les détails de la garantie salariale pour les périodes entre deux missions temporaires, ainsi qu'un certain nombre d'autres questions (modèle de contrat de travail intérimaire pour une durée indéterminée, manière dont les travailleurs intérimaires sont informés d'une mission intérimaire ultérieure). A défaut de cette CCT, les nouvelles règles établies par l'article 8ter ne peuvent être utilisées.

Les partenaires sociaux n'ont pas encore conclu de convention collective à cet effet. Si les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité trouvent un accord pour mettre en œuvre cette mesure, la Division de la réglementation des relations individuelles de travail devra apporter un soutien technique à l'élaboration de la convention collective en question. Ensuite, cette même division sera chargée de fournir l'information au public par rapport aux mesures d'exécution fixées dans la CCT.

4. Groupements d'employeurs

La Division de la réglementation des relations individuelles de travail traite les demandes d'autorisation comme groupement d'employeur (loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses), en vue de les soumettre au Ministre, et analyse les rapports d'activités afin de

kader van dat overleg kunnen zij aan de regering voorstellen om andere elementen dan deze opgenomen in de wet werkbaar en wendbaar werk, toe te voegen. Ook in dat kader zal de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen de nodige juridisch-technische ondersteuning moeten geven.

3. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft in de wetgeving op de uitzendarbeid (wet van 24 juli 1987) een nieuw artikel 8ter ingevoegd, dat de mogelijkheid instelt om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van onbepaalde tijd te kunnen afsluiten.

Deze mogelijkheid zal pas worden geactiveerd indien op het niveau van het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren (PC 322) een algemeen verbindend verklaarde cao wordt afgesloten, waarin de nadere modaliteiten inzake loonwaarborg worden geregeld voor de periodes tussen twee uitzendopdrachten in, alsook een aantal andere aangelegenheden worden geregeld (model van uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wijze waarop uitzendkrachten worden verwittigd van een volgende uitzendopdracht). Zonder deze cao kan geen gebruik gemaakt worden van de nieuwe regeling ingesteld door artikel 8ter.

De sociale partners hebben tot op heden nog geen cao in die zin afgesloten. Indien de sociale partners in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren een akkoord vinden om deze maatregel uit te voeren, zal de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen technische ondersteuning moeten verlenen bij de uitwerking van de betrokken cao. Nadien zal dezelfde afdeling ook verantwoordelijk zijn voor het geven van informatie aan het publiek m.b.t. de bij cao vastgestelde uitvoeringsmaatregelen.

4. Werkgeversgroeperingen

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen behandelt de aanvragen tot erkenning als werkgeversgroepering (wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen), met het oog op het voorleggen daarvan aan de Minister, en analyseert de

vérifier si le fonctionnement du groupement respecte bien le cadre fixé dans l'autorisation ministérielle. La charge de travail liée à la gestion des dossiers des groupements d'employeurs s'est accrue pendant les dernières années en raison de l'augmentation du nombre de ces groupements.

Par ailleurs, le nouveau code des sociétés et des associations a des implications en matière de groupement d'employeurs puisqu'elle supprime le GIE, une des deux formes juridiques que peut actuellement emprunter un groupement d'employeurs. Suite à cette réforme, il est envisagé de modifier la législation en matière de groupement d'employeurs, ce qui impliquera une charge de travail plus importante dans ce dossier pour l'année prochaine.

5. Congés

Une part importante des compétences de la Division des relations individuelles de travail concerne diverses dispositions en matière de congés pour le travailleur. Il s'agit ici des droits que le travailleur peut invoquer vis-à-vis de son employeur soit pour prendre un congé, soit pour adapter temporairement en conséquence son régime de travail lorsqu'il satisfait à un certain nombre de conditions. Il s'agit entre autres de la réglementation en matière de petits chômages, du congé pour raisons impérieuses, du congé de paternité et du congé de naissance pour les partenaires d'une mère lesbienne, du congé d'adoption, du congé parental, du congé parental d'accueil, du congé d'accueil, du congé pour assistance médicale, du congé d'aidant proche, du congé pour soins palliatifs et de la réglementation de l'interruption de la carrière professionnelle en ceci inclus le crédit temps. Ces réglementations en matière de congé ont été établies afin de réaliser un meilleur équilibre entre la famille et le travail ou, plus généralement, entre période de travail et période hors travail. De cette manière, on stimule par ailleurs la participation des femmes au marché du travail. Les réglementations en matière de congés jouent également un rôle dans le débat sur l'allongement de la carrière.

Aussi la réglementation spécifique de la protection de la maternité relève de la compétence de cette division.

La réglementation du congé politique pour les travailleurs occupés par le secteur privé y est également gérée.

activiteitenverslagen van de werkgeversgroeperingen om na te gaan of deze functioneren in overeenstemming met de gegeven ministeriele toestemming. De werkdruk, gelieerd aan het dossier van de werkgeversgroeperingen is de laatste jaren toegenomen omwille van de toename in het aantal werkgeversgroeperingen.

Bovendien heeft het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen gevolgen voor de werkgeversgroeperingen. Één van de twee rechtsvormen die een werkgeversgroepering kan aannemen werd afgeschaft, meer bepaald het economisch samenwerkingsverband. Ten gevolge van deze hervorming zal de wetgeving met betrekking tot de werkgeversgroeperingen moeten worden aangepast, wat een hogere werkdruk met zich zal meebrengen voor het volgende jaar.

5. Verloven

Een belangrijk deel van de bevoegdheden van de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen houdt verband met diverse verlofregelingen voor de werknemer. Het gaat hier om rechten die de werknemer ten aanzien van zijn werkgever kan invoeren om hetzij verlof te nemen hetzij om zijn overeengekomen arbeidsregeling tijdelijk aan te passen wanneer hij voldoet aan een aantal voorwaarden. Het gaat onder meer om de regeling rond het klein verlet, het verlof om dwingende redenen, vaderschaps- en geboorteverlof voor meemoeders, adoptieverlof, ouderschapsverlof, pleegouderverlof, pleegzorgverlof, verlof voor medische bijstand, mantelzorgverlof, palliatief verlof en de regeling van loopbaanonderbreking, hierbij inbegrepen het tijdskrediet. Deze verlofregelingen zijn erop gericht een betere combinatie tot stand te brengen tussen gezin en arbeid of ruimer tussen arbeid en niet-arbeid. Op die manier wordt de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt bovendien ook gestimuleerd. De verlofregelingen spelen verder ook een rol in het debat over langer werken.

Ook de specifieke regeling van de bescherming van het moederschap behoort tot de bevoegdheid van deze afdeling.

Dit is eveneens het geval voor wat betreft de regeling van het politiek verlof voor werknemers uit de privésector.

L'ensemble des compétences en matière de congés constitue un vaste ensemble qui suscite un vif intérêt auprès du public concerné.

Cela concerne avant tout les tâches quotidiennes qui s'y rapportent, à savoir apporter des réponses aux questions d'interprétation et d'application, devenant toujours plus complexes, posées par les travailleurs, les employeurs, les secrétariats sociaux, les parlementaires, les partenaires sociaux, l'ONEm, etc. Pour répondre à ce type de questions, il y a lieu de s'accorder très régulièrement avec des partenaires internes et externes (ONEm, INAMI, ...).

En outre, ce service est constamment appelé à réfléchir sur diverses adaptations à apporter à ces réglementations et à donner forme à ces modifications (élaboration de textes législatifs, et/ou réglementaires). Dans ce dernier cadre, cette direction doit assurer le suivi des travaux menés au niveau européen et international (OIT). Il faut ainsi continuer à suivre les différentes initiatives qui ont été lancées ces dernières années pour améliorer le « work-life-balance » (voir aussi point 10).

En ce qui concerne les congés, un grand nombre de propositions de lois sont également soumises chaque année à la Chambre des représentants. En 2021, celles-ci concernent entre autres, le congé de deuil (petits chômages) et le congé parental. Dans un premier temps, cette division est chargée de les analyser et de rédiger des notes d'information sur ces propositions de lois. Dans une phase ultérieure, les représentants de cette division sont impliqués, si nécessaire, dans les délibérations sur ces propositions au sein du Conseil national du travail, et des ajustements sont proposés afin d'optimiser les réglementations proposées.

Le chantier des congés reste alors toujours en cours, entre autres au sein du Conseil national du Travail. Dans leur rapport concernant l'évaluation générale des systèmes de congés existants (rapport du CNT n° 76 du 15 décembre 2009), les partenaires sociaux s'engagent en outre à formuler des propositions concrètes visant à une simplification et à une plus grande cohérence des différents types de congés. Les représentants de la Division de la réglementation des relations individuelles de travail prennent part aussi aux réunions tenues à ce sujet au sein du Conseil national du Travail. Les différentes propositions de modifications des différents régimes de congés qui vont encore suivre devront sans aucun doute, faire l'objet d'une analyse qui débouchera, le cas échéant, sur une transposition en textes réglementaires qui sera effectuée par cette division.

Depuis avril 2022, le dossier « harmonisation des congés » (harmonisation du cadre réglementaire relatif

Het bevoegdheidspakket van de verloven omvat een omvangrijke regelgeving die heel erg leeft op het terrein.

Het betreft vooreerst de dagdagelijkse taken in dit verband, met name het beantwoorden van steeds complexer wordende toepassings- en interpretatievragen gesteld door werknemers, werkgevers, sociaal secretariaten, parlementairen, sociale partners, RVA, enz. Hiervoor wordt op zeer regelmatige basis afgestemd met interne en externe partners (RVA, RIZIV, ...).

Daarnaast wordt op constante wijze een beroep gedaan op deze dienst om na te denken over diverse aan te brengen wijzigingen in haar reglementeringen en om deze wijzigingen ook vorm te geven (uitwerking van wetgevende en/of reglementaire teksten). In dat kader dient deze directie de opvolging te verzekeren van de werkzaamheden gevoerd op Europees en internationaal niveau (IAO). Zo blijven de verschillende initiatieven tot verbetering van de "work-life-balance" die de afgelopen jaren werden gelanceerd verder op te volgen (zie ook punt 10).

Er worden met betrekking tot de verloven elk jaar ook een heel aantal wetsvoorstellen aanhangig gemaakt in de Kamer van Volksvertegenwoordigers. In 2021 hadden deze o.a. betrekking op, het rouwverlof (klein verlet) en het ouderschapsverlof. In eerste instantie staat deze afdeling in voor de analyse ervan en het opmaken van informatienota's over deze wetsvoorstellen. In een verdere fase zijn de vertegenwoordigers van deze afdeling desgevallend betrokken bij de beraadslagingen over deze voorstellen in de Nationale Arbeidsraad en worden er aanpassingen voorgesteld om de vooropgestelde regelingen te optimaliseren.

Er blijft dan ook een "werf" lopende met betrekking tot de verloven, o.a. in de Nationale Arbeidsraad. In hun rapport rond de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels (NAR-rapport nr. 76 van 15 december 2009) verbinden de sociale partners er zich bovendien toe om concrete voorstellen te doen voor een vereenvoudiging en een grotere samenhang van de verschillende verloven. De vertegenwoordigers van de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen nemen ook deel aan de vergaderingen hieromtrent in de Nationale Arbeidsraad. De verschillende wijzigingsvoorstellen van de diverse verlofstelsels die nog zullen volgen, zullen ook zonder twijfel moeten geanalyseerd worden en zullen desgevallend in regelgevende teksten moeten worden omgezet door deze afdeling.

Sinds april 2022 werd het dossier "harmonisering van de verloven" (harmonisering van het reglementair kader

au crédit-temps et l'interruption de carrière) a été réactivé à la demande de la ministre compétente pour la fonction publique. À cet égard, les représentants de la DEJ (Division de l'Emploi et Division de la réglementation des relations individuelles de travail) fournissent le soutien juridico-technique nécessaire, en étroite collaboration avec les représentants de l'ONEm. Vu la complexité et le caractère sensible de ce dossier, le suivi de celui-ci prendra probablement beaucoup de temps.

6. Nomination des magistrats sociaux

La Cellule Juridictions du travail est chargée du suivi administratif des dossiers de nomination et démission et de décoration des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail.

Fin 2018, les trois organisations représentatives des travailleurs (CSC, FGTB, CGSLB) ainsi que la FEB ont été contactées dans le cadre du renouvellement des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail qui a eu lieu en 2019. Le nombre de mandats des magistrats sociaux pour lesquels le SPF Emploi est compétent s'élève à 1539 mandats. La durée de la nomination est de 5 ans. Toutes les candidatures sont soumises pour avis aux autorités judiciaires.

Fin 2021, 1208 juges effectifs ou conseillers sociaux ont été nommés, soit 78,5 % du cadre. En 2021, 66 nominations ont eu lieu, dont 24 dans le cadre des postes vacants ; 42 juges ou conseillers ont été nommés pour remplacer un juge ou un conseiller démissionné.

Début avril 2022, 1201 places étaient occupées, soit 76,6 % du cadre de nomination. 8 procédures de nomination soit environ 0,5 % du cadre sont en cours.

En raison de l'âge maximum atteint ou à la demande de la personne, en 2021, 73 personnes ont été démissionnées et les procédures en vue de leur remplacement ont été initiées.

En 2021, la Cellule Juridictions du travail a publié au Moniteur belge 95 ordonnances de nomination en tant que juge ou conseiller suppléant.

En 2021, seules des décorations civiques ont été décernées aux juges et aux conseillers sociaux. Sept personnes ont reçu la Médaille civique de première classe pour 25 ans de services rendus, et une personne a reçu la Croix civique de première classe pour 35 ans de services rendus.

m.b.t. het tijdskrediet en loopbaanonderbreking) opnieuw opgestart op vraag van de minister bevoegd voor ambtenarenzaken. In dat verband dienen de vertegenwoordigers van de AJS (Afdeling van de Werkgelegenheid en Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen) de nodige juridisch-technische ondersteuning te geven, in nauwe samenwerking met de vertegenwoordigers van de RVA. Gelet op de complexiteit en het gevoelig karakter van dit dossier, zal de opvolging ervan wellicht veel tijd in beslag nemen.

6. Benoeming van rechters in sociale zaken

De Cel Arbeidsgerechten verzorgt de administratieve afhandeling van de dossiers tot benoeming, het ontslag en de decoratie van de sociale magistraten van de arbeidshoven en -rechtbanken.

Eind 2018 werden de drie representatieve werknemersorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) en het VBO gecontacteerd in het kader van de hernieuwing van de sociale magistraten van de arbeidshoven en -rechtbanken die heeft plaatsgevonden in 2019. Het aantal mandaten sociale magistraten waarvoor de FOD Werkgelegenheid bevoegd is, bedraagt 1539. De benoemingstermijn is 5 jaar. Alle kandidaturen worden voor advies aan de gerechtelijke autoriteiten voorgedragen.

Eind 2021 zijn 1208 effectieve rechters of raadsheren in sociale zaken benoemd of 78,5% van het kader. In 2021 vonden 66 benoemingen plaats, waarvan 24 in het vrijstaand kader; 42 rechters of raadsheren werden benoemd ter vervanging van een ontslagen rechter of raadsheer.

Begin april 2022 zijn 1201 plaatsen bezet of 76,6 % van het kader benoemd. 8 procedures of zo'n 0,5 % van het kader zijn lopende.

Wegens het bereiken van de maximale leeftijd of op eigen verzoek werden er in 2021 73 personen ontslagen en werd hun procedure tot vervanging opgestart.

In 2021 publiceerde de Cel Arbeidsgerechten 95 beschikkingen van de aanduiding als plaatsvervangend rechter of raadsheer in het Belgisch Staatsblad.

In 2021 werden enkel burgerlijke eretekens toegekend aan rechters en raadsheren in sociale zaken. Aan 7 personen werd de Burgerlijke Medaille eerste klasse toegekend wegens 25 jaar bewezen diensten, aan 1 persoon werd het Burgerlijke Ereteken Kruis 1ste klasse toegekend wegens 35 jaar bewezen diensten.

Pour les décorations dans les Ordres nationaux, il faut encore attendre un nouveau cadre réglementaire de la part du SPF Justice. En 2022, un grand nombre seront décorés.

Voor de eretekens in de Nationale Orden blijft het wachten op een nieuw regelgevend kader van de FOD Justitie. In 2022 zal een groot aantal worden gedecoreerd.

7. Organes de participation et élections sociales

7. Inspraakorganen en sociale verkiezingen

A. Contexte

A. Context

Les élections sociales (ES) ont lieu tous les quatre ans en vue de désigner les représentants des travailleurs au sein des comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et des conseils d'entreprise (CE) qui sont institués dans les entreprises occupant habituellement en moyenne respectivement 50 ou 100 travailleurs.

De sociale verkiezingen (SV) vinden om de 4 jaar plaats met het oog op de aanduiding van de werknemersvertegenwoordigers in de comités voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en de ondernemingsraden (OR) die opgericht worden in ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld respectievelijk 50 en 100 werknemers tewerkstellen.

Cela concerne plus de 7000 procédures électorales pour l'institution d'un CPPT et 4000 procédures électorales pour l'institution d'un CE.

Het betreft meer dan 7000 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een CPBW en bijna 4000 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een OR.

Si la période électorale elle-même, s'échelonne sur une période de 150 jours avec pour point culminant le jour de l'élection à proprement parler, les élections sociales représentent, néanmoins, pour l'administration, un cycle de 4 années de préparation (analyse et publication des résultats, évaluation des élections sociales échues, préparation des textes légaux, développement et tests des programmes informatiques, période électorale en elle-même).

De verkiezingsprocedure zelf is gespreid over een periode van 150 dagen met als eindpunt de eigenlijke verkiezingsdag, maar de sociale verkiezingen betekenen voor de administratie een 4-jarige cyclus van voorbereiding (analyse en publicatie van de resultaten, evaluatie van de afgelopen sociale verkiezingen, voorbereiding van de wettelijke teksten, ontwikkeling en testen van de informaticaprogramma's, de verkiezingsperiode zelf).

L'organisation des élections nécessite, tous les 4 ans, la préparation et l'adoption de textes légaux et réglementaires. Par ailleurs, ces élections nécessitent la mise en place d'un accompagnement administratif de la procédure électorale ainsi que la mise à disposition d'une application informatique grâce à laquelle les employeurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent communiquer leurs données statistiques, les listes de candidats ainsi que les résultats de ces élections.

De organisatie van de verkiezingen omvat elke 4 jaar het voorbereiden en uitwerken van wettelijke en reglementaire bepalingen. Bovendien vereisen deze verkiezingen het opzetten van een administratieve ondersteuning van de verkiezingsprocedure alsook het ter beschikking stellen van een applicatie met behulp waarvan de werkgevers en de representatieve werknemersorganisaties hun statistische gegevens, hun kandidatenlijsten en hun resultaten van de verkiezingen kunnen communiceren.

Ces différents aspects ont été abordés dans une évaluation écrite détaillée, réalisée par la Cellule Organes de participation suite aux ES2016. Cette évaluation a servi de base à la préparation des ES 2020.

Deze verschillende aspecten kwamen aan bod in een gedetailleerde geschreven evaluatie, opgemaakt door de Cel Inspraakorganen na de SV2016. Deze evaluatie diende als basis voor de voorbereiding van de SV2020.

B. Elections sociales 2020 (ci-après ES 2020)

B. Sociale Verkiezingen 2020 (verder: SV2020)

Volet normatif

Normatief luik

Suite à des discussions approfondies à propos de l'évaluation des élections sociales de 2016, sur la base d'une note développée par la Cellule Organes de

Ingevolge uitgebreide discussies rond de evaluatie van de SV 2016, op basis van een nota uitgewerkt door de Cel Inspraakorganen, kwamen de sociale partners

participation, les partenaires sociaux, réunis au sein du Conseil National du travail, sont parvenus, le 23 octobre 2018 à un avis unanime, avis nr 2.103, en vue des élections sociales de 2020. Les collaborateurs de la Cellule Organes de participation ont fait le nécessaire, sur instruction de la cellule stratégique, pour transposer cet avis dans des textes législatifs, et pour veiller au suivi du processus législatif requis pour l'adoption de ces textes. Le texte légal définitif portant modification de la réglementation relative aux élections sociales a été voté le 28 mars 2019. Au cours du printemps 2019, les collaborateurs de la Cellule Organes de participation ont intégré ces modifications législatives dans des textes informatifs pour que le public cible concerné par les élections sociales de 2020 soit informé en temps utile, avant le début de la procédure électorale qui a eu lieu en décembre 2019.

Volet informatique

Depuis les ES de l'année 2004, la Cellule Organes de participation s'est de plus en plus investie dans la simplification de la procédure électorale. A chaque élection sociale – donc tous les 4 ans - un pas supplémentaire est franchi en vue de la simplification. L'application web ES joue un rôle central à cet égal.

En vue des élections sociales de 2020, pour la première fois, a été développée en interne une application web propre au SPF : il n'a plus été fait appel à une entreprise externe de logiciels pour ce projet. Au cours de 2018 et 2019, le service informatique a, en étroite collaboration avec la Cellule Organes de participation développé cette nouvelle application. Après des tests approfondis, cette application a été utilisée par près de 7000 entreprises, dès le début de la procédure électorale, en décembre 2019.

L'application web offre la possibilité aux entreprises concernées et aux syndicats d'échanger entre eux des communications importantes; les syndicats peuvent introduire leurs listes de candidats auprès de l'employeur, de manière digitale, en toute sécurité, via l'application web; dans cette application, les employeurs peuvent procéder aux communications légales obligatoires en téléchargeant ou en générant des formulaires standardisés, et peuvent introduire leurs données statistiques ainsi que les résultats des élections.

Volet informatif

En plus de la rédaction des textes légaux et du développement de l'outil informatique de soutien, la Cellule Organes de Participation est également responsable de l'encadrement de plus de 11.000 procédures électorales et de l'accompagnement des

binnen de Nationale Arbeidsraad op 23 oktober 2018 tot een unaniem advies nr. 2.103 met het oog op de SV 2020. De medewerkers van de Cel Inspraakorganen deden hierop het nodige om, op instructie van de Beleidscel, dit advies om te zetten in wetgevende teksten, en teneinde deze teksten door de geijkte wetgevende procedure te loodsen. De definitieve wettekst tot wijziging van de reglementering inzake SV werd gestemd op 28 maart 2019. In de loop van het voorjaar 2019 integreerden de medewerkers van de Cel Inspraakorganen deze wetswijzigingen in informatieve teksten, zodat het doelpubliek betrokken bij de SV 2020 tijdig voor de aanvang van de verkiezingsprocedure in december 2019 op de hoogte was.

Informatica-luik

Sinds de SV van het jaar 2004 investeerde de Cel Inspraakorganen steeds meer in de vereenvoudiging van de verkiezingsprocedure. Elke 4-jarige sociale verkiezing wordt een stap verdergezet in deze vereenvoudiging. De webapplicatie SV speelt hierin een kernrol.

Met het oog op de SV 2020, werd er voor het eerst intern binnen de FOD Werkgelegenheid een eigen webapplicatie ontwikkeld: er werd geen beroep meer gedaan op een extern softwarebedrijf voor het ontwerp. In de loop van 2018 en 2019 gaf de ICT-dienst in nauwe samenwerking met de Cel Inspraakorganen deze nieuwe applicatie vorm. Na uitvoerige testen, werd deze webapplicatie van bij het begin van de verkiezingsprocedure SV 2020 in december 2019 succesvol in gebruik genomen door bijna 7.000 ondernemingen.

De webapplicatie biedt de mogelijkheid aan de betrokken ondernemingen en vakbonden om belangrijke communicaties met elkaar uit te wisselen; vakbonden kunnen hun kandidatenlijsten via de webapplicatie op een veilige digitale wijze bij de werkgever indienen; in de webapplicatie kunnen de werkgevers de wettelijk verplichte communicaties via modelformulieren uploaden of genereren, en hun statistische gegevens alsook verkiezingsresultaten ingeven.

Informatief luik

Naast het opstellen van wetgevende teksten en het ontwikkelen van de ondersteunende informatica-tool, is de Cel Inspraakorganen ook verantwoordelijk voor de omkadering van de meer dan 11.000 verkiezingsprocedures en de begeleiding van de

différentes parties concernées par les élections sociales (employeurs, syndicats, travailleurs).

En vue de fournir une information collective concernant la procédure électorale, la brochure « Elections Sociales 2020 » a été adaptée en fonction des modifications législatives et de l'application web.

En outre, comme pour chaque élection, la Cellule Organes de Participation a développé des modèles de formulaires au profit des parties concernées. Les formulaires standardisés garantissent la communication de la bonne information aux destinataires adéquats. Les documents proposés facilitent l'organisation des élections sociales et réduisent les coûts pour les entreprises (mise à disposition gratuite). Cela contribue à un déroulement de la procédure électorale plus efficace et limite le nombre de conflits.

Par ailleurs, la Cellule a veillé à ce que, sur le site du SPF Emploi, une rubrique spécifique soit consacrée aux élections sociales de 2020. Cette rubrique est de nature dynamique et est continuellement mise à jour au cours du déroulement de la procédure et complétée par de nouvelles informations pertinentes.

Durant l'automne 2019, des séminaires ont été organisés pour un grand public par les collaborateurs de la Cellule Organes de participation afin de donner une explication concernant la réglementation et l'application web, en vue d'un bon démarrage de la procédure électorale.

En décembre 2019, la procédure électorale a débuté dans près de 7.000 entreprises. Les collaborateurs de la Cellule Organes de participation sont restés disponibles, dès le début et ensuite durant toute la procédure, pour répondre à des questions d'interprétation urgentes concernant la réglementation relative aux élections sociales et pour assister les 7.000 entreprises, aussi bien par téléphone que via la boîte mail unique ES 2020, pour des questions pratiques concernant le déroulement de la procédure ou l'utilisation de l'application web. Les collaborateurs restent largement à disposition, également en dehors des heures normales de travail dans le cadre d'un service de garde. Il convient de souligner que la Cellule Organes de participation engage traditionnellement deux collaborateurs temporaires supplémentaires, pendant la période électorale proprement dite, afin de gérer la charge de travail accrue.

C. Les élections sociales et la crise du Corona

La procédure électorale commencée en décembre 2019 par plus de 7.000 entreprises fut, en mars 2020, affectée par la crise Corona (pandémie Covid-19). Les

verschillende partijen betrokken bij de sociale verkiezingen (werkgevers, vakbonden, werknemers).

Met het oog op collectieve informatie omtrent de verkiezingsprocedure, werd de brochure "Sociale Verkiezingen 2020" aangepast aan de wijzigingen in de wetgeving en aan de webapplicatie.

Daarnaast ontwikkelde de Cel Inspraakorganen zoals elke verkiezing modelformulieren ten gunste van de betrokken partijen. Gestandaardiseerde formulieren bieden de garantie dat de juiste informatie aan de correcte bestemmingen meegedeeld wordt. De aangeboden documenten vergemakkelijken de taak van de organisatie van de sociale verkiezingen en verminderen de kosten voor de ondernemingen (gratis ter beschikking). Dit draagt bij aan een efficiënter verloop van de verkiezingsprocedure en beperkt het aantal disputen.

Voorts werd ervoor gezorgd dat er op de website van de FOD Werkgelegenheid een specifieke rubriek gewijd is aan de SV 2020. Deze rubriek is dynamisch van aard en wordt tijdens het verloop van de procedure voortdurende geüpdatet en aangevuld met nieuwe relevante informatie.

In het najaar 2019 werden door de medewerkers van de Cel Inspraakorganen voor een groot publiek seminars georganiseerd teneinde toelichting te geven bij de regelgeving en de webapplicatie, met het oog op een goede opstart van de verkiezingsprocedure.

In december 2019 ging de eigenlijke verkiezingsprocedure in bijna 7.000 ondernemingen dan van start. De medewerkers van de Cel Inspraakorganen stonden van meet af aan en verder tijdens de volledige procedure voortdurend ter beschikking om prangende interpretatievragen met betrekking tot de regelgeving sociale verkiezingen te beantwoorden en om de 7.000 ondernemingen bij te staan met praktische vragen over het verloop van de procedure of het gebruik van de webapplicatie, zowel telefonisch als via de unieke mailbox SV 2020. De medewerkers staan hierbij ruim ter beschikking, ook buiten de normale werkuren in het kader van een wachtdienst. Merk op dat de Cel Inspraakorganen gedurende de eigenlijke verkiezingsperiode traditioneel twee extra tijdelijke medewerkers aanwerft teneinde de verhoogde werklast te beheren.

C. Sociale Verkiezingen en de Coronacrisis

De in december 2019 door meer dan 7.000 ondernemingen opgestarte verkiezingsprocedure werd in de loop van maart 2020 doorkruist door de

entreprises concernées, les syndicats et les travailleurs ont été confrontés aux conséquences des mesures qui ont été prises par l'Etat belge pour endiguer cette crise.

Suite à un consensus des partenaires sociaux au sein du Groupe des Dix et à l'avis n° 2.160 du 24 mars 2020 du Conseil National du Travail, il a été décidé en extrême urgence de suspendre la procédure électorale. Les collaborateurs de la Cellule Organes de participation ont mis leur expertise à la disposition de ces partenaires et ont fait le nécessaire, en extrême urgence, pour développer dans ce contexte des textes législatifs qui clarifient, non seulement le fait même de la suspension mais également toutes ses conséquences juridiques. La loi du 4 mai 2020 relative à la suspension des ES 2020 prévoyait que la procédure électorale était suspendue dans toutes les entreprises à partir d'une phase clairement déterminée et déléguait au Roi, la mission de fixer, sur avis du Conseil National du Travail, la date de la fin de la suspension et les modalités de la reprise.

Les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail, avec l'aide de l'expertise des collaborateurs de la Cellule Organes de participation, se sont penchés sur la reprise de la procédure et ont rendu, dans ce cadre, le 30 juin 2020, leur avis n° 2.169. Cet avis a été à son tour transposé par l'arrêté royal du 15 juillet 2020 visant à réglementer la reprise de la procédure des élections sociales 2020

L'arrêté royal précité fixait la tenue des élections reportées durant la période du 16 au 29 novembre 2020 inclus, et prévoyait selon quelles modalités les entreprises concernées devaient reprendre leur procédure.

Compte tenu du contexte lié au Covid, dans lequel les contacts physiques devaient être évités autant que possible, lors de la reprise de la procédure, il fut nécessaire d'utiliser au maximum les formes alternatives légales permettant de voter en toute sécurité : le vote par correspondance et le vote électronique à distance. Afin d'encadrer ces modes de scrutin, les partenaires sociaux, toujours soutenus par l'expertise des collaborateurs de la Cellule Organes de participation, sont à nouveau parvenus à un accord à ce sujet, accord qui a été juridiquement transposé par les lois du 15 juillet 2020 et 4 novembre 2020.

Les élections sociales 2020 ont finalement eu lieu dans la majorité des entreprises belges concernées, du 16 au 29 novembre 2020 inclus

Pendant toute la durée de la procédure des ES 2020, les collaborateurs de la Cellule Organes de participation ont géré un service d'assistance auquel toutes les

Corona-crisis (Covid-19 pandémie). De betrokken ondernemingen, vakbonden en werknemers werden geconfronteerd met de gevolgen van de maatregelen die door de Belgische Staat werden genomen om deze crisis in te dijken.

Ingevolge een consensus van de sociale partners binnen de Groep van Tien, en op advies nr. 2.160 dd. 24 maart 2020 van de Nationale Arbeidsraad, werd hoogdringend beslist om de lopende sociale verkiezingsprocedure op te schorten. De medewerkers van de Cel Inspraakorganen stelden hun expertise ter beschikking van deze partners en deden bij hoogdringendheid het nodige om wetgevende teksten in dit kader uit te werken, waarin niet alleen het feit van de opschorting, doch ook alle juridische gevolgen ervan werden uitgeklaard. De wet inzake de opschorting van de SV 2020 van 4 mei 2020 bepaalde dat de lopende verkiezingsprocedure in alle ondernemingen vanaf een duidelijk bepaalde fase werd stilgelegd, en delegeerde de bepaling van de datum van het einde van de opschorting en de modaliteiten van herneming aan de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad

De sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad bogen zich, met behulp van de expertise van de medewerkers van de Cel Inspraakorganen, over de herneming van de procedure en brachten in dit kader op 30 juni 2020 advies nr. 2.169 uit. Dit advies werd op zijn beurt omgezet bij Koninklijk besluit van 15 juli 2020 tot regeling van de herneming van de procedure sociale verkiezingen 2020.

Genoemd Koninklijk besluit legde de uitgestelde verkiezingen vast binnen de periode van 16 tot en met 29 november 2020, en bepaalde volgens welke modaliteiten de betrokken ondernemingen hun procedure dienden te hernemen.

Gelet op de Covid-context, waarin fysieke contacten zoveel mogelijk dienden te worden vermeden, diende bij de herneming van de procedure maximaal te worden ingezet op alternatieve wettelijke wijzen van veilig stemmen: stemming per brief en elektronisch stemmen op afstand. Ter omkadering van deze wijzen van stemming, sloten de sociale partners, steeds ondersteund door de expertise van de medewerkers van de Cel Inspraakorganen, hierover andermaal een consensus, die juridisch werd verankerd bij wetten van 15 juli 2020 en 4 november 2020.

Van 16 tot en met 29 november vonden in de meeste Belgische betrokken ondernemingen de sociale verkiezingen 2020 uiteindelijk plaats.

Tijdens de volledige duurtijd van de procedure SV2020 bemanden de medewerkers van de Cel Inspraakorganen een helpdesk, waarbij alle betrokken

entreprises et les autres intervenants pouvaient s'adresser afin d'obtenir une aide pratique et juridique. Dans ce cadre, plus de 11 000 mails ont été traités. Pendant les phases cruciales de la procédure, une permanence téléphonique était assurée bien au-delà des heures normales de travail.

Il convient de souligner que, suite à la crise du Corona, la Cellule Organes de participation s'est vue confrontée à la nécessité de prolonger l'occupation des deux collaborateurs supplémentaires, qui devait normalement se terminer à la fin du mois d'août, jusque fin 2020.

D. Préparation des élections sociales 2024

1. Après les ES 2020, la Cellule Organes de participation a procédé, à partir de mars 2021, à l'élaboration de statistiques définitives officielles sur la base des résultats des élections recueillis dans l'application web. Ces statistiques ont été présentées, dans une version provisoire publique, par le Ministre de l'Emploi, le 9 décembre 2020. Par la suite, ces résultats provisoires ont été affinés, via des corrections, pendant quelques mois, et ont été publiés, dans leur version définitive, sur le site web du SPF, en mai 2021. Ces statistiques sont d'un grand intérêt dans plusieurs domaines (nomination des juges sociaux, commissions paritaires, ...). Cette publication contenait, pour la première fois, des statistiques de genre. Celles-ci ont été soumises par l'administration aux partenaires sociaux, au sein du Conseil National du Travail, en vue d'obtenir un avis concernant un meilleur équilibre entre les candidats et les élus masculins et féminins.

Dans ce cadre statistique, la gestion de la banque de données ISV par les collaborateurs de la Cellule Organes de participation constitue un point important, ainsi que le lien avec le Portail Entreprises (base de données globale du SPF).

2. En outre, en 2021, la Cellule Organes de participation a débuté les travaux d'évaluation des ES 2020 terminées, tant sur le plan juridique que pratique, en vue de la préparation de la prochaine édition des ES. Malgré le report des ES 2020, lié au Covid, les partenaires sociaux ont convenu que les prochaines ES devraient avoir lieu en mai 2024.

Sur le plan juridique, la Cellule Organes de participation a évalué la législation ES, au cours de l'année 2021, sur la base de sa propre expérience concernant l'application de cette législation au cours de l'édition écoulée, du feedback des parties prenantes (entreprises, syndicats, candidats, secrétariats sociaux, avocats...) et d'une analyse de la jurisprudence disponible.

Sur la base de cette évaluation, la Cellule a élaboré des propositions d'amélioration qui ont été soumises aux

ondernemingen en andere spelers terecht konden voor praktische en juridische bijstand. In dit kader werden er meer dan 11000 mails beantwoord. Tijdens de cruciale fasen in de procedure werd ook een telefonische permanentie verzekerd ver buiten de normale werkuren.

Merk op dat, ingevolge de Coronacrisis, de Cel Inspraakorganen zich genoodzaakt zag om de tijdelijke aanwerving van de twee extra medewerkers, die normaal gezien een einde zou nemen eind augustus 2020, te verlengen tot eind 2020.

D. Voorbereiding Sociale Verkiezingen 2024

1. Na afloop van de SV 2020, ging de Cel Inspraakorganen, op basis van de via de webapplicatie verzamelde verkiezingsresultaten, vanaf maart 2021 over tot de opmaak van definitieve officiële statistieken. Deze statistieken werden in voorlopige versie publiekelijk gepresenteerd door de Minister van Werk op 9 december 2020. Vervolgens werden de voorlopige resultaten gedurende enkele maanden via verbeteringen verfijnd, waarna ze in definitieve versie werden gepubliceerd op de website van de FOD in mei 2021. Deze statistieken zijn van belang in tal van andere domeinen (benoeming rechters in sociale zaken, paritaire comités...). Deze publicatie omvatte voor het eerst ook genderstatistieken. Deze laatste werden door de administratie aan de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad voorgelegd, met het oog op advies omtrent een beter evenwicht tussen mannelijke vrouwelijke kandidaten en verkozenen.

In dit statistisch kader vormt het beheer van de ISV-databank door de medewerkers van de Cel Inspraakorganen een belangrijk punt, alsmede de koppeling ervan aan het Portaal Ondernemingen (overkoepelde databank van de FOD).

2. Verder ving de Cel Inspraakorganen in 2021 de werkzaamheden ter evaluatie van de voorbije SV 2020 aan, zowel op juridisch als op praktisch vlak, ter voorbereiding van de volgende editie SV. Niettegenstaande het COVID-uitstel van de SV 2020, kwamen de sociale partners overeen om te volgende SV te laten plaatsvinden in mei 2024.

Op juridisch vlak, werd de wetgeving SV in de loop van 2021 geëvalueerd door de Cel Inspraakorganen, gebaseerd op de eigen ervaringen bij de toepassing van de wetgeving op de vorige editie, op feedback van stakeholders (ondernemingen, vakbonden, kandidaten, sociale secretariaten, advocaten...) en op een analyse van de beschikbare rechtspraak.

Op basis van deze evaluatie, werkte de Cel voorstellen tot verbetering uit die werden voorgelegd aan de

partenaires sociaux au sein du groupe de travail dénommé "Comité d'accompagnement" (un lieu de concertation avec les partenaires sociaux qui est plutôt informel mais néanmoins important, créé au sein du SPF en 2008), dans lequel les discussions préparatoires ont eu lieu.

Début janvier 2022, sur instruction de la cellule stratégique, le dossier a été officiellement soumis aux partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail. Les travaux de cet organe consultatif, auxquels les collaborateurs de la Cellule Organes de participation sont étroitement associés en tant qu'experts, sont actuellement en cours et donneront lieu à l'émission d'un avis qui sera, en principe, disponible à l'été 2022. Cet avis sera ensuite traduit, conformément aux instructions de la Cellule stratégique, en un projet de loi qui sera soumis au Parlement à l'automne 2022, afin que la loi puisse être votée et publiée au printemps 2023.

Au cours de l'année 2023, la Cellule Organes de participation veillera, à fournir l'information la plus large possible sur la base cette législation, par le biais de textes sur le site web, d'une brochure sur les ES et de l'organisation, en temps utile, de journées d'étude pour un large public, afin que tous les acteurs concernés par les ES soient informés à temps pour le début de la procédure en décembre 2023.

3. L'évaluation de l'encadrement pratique des ES a également débuté en 2021, sur la base de la propre expérience de la Cellule Organes de participation et d'une enquête de satisfaction réalisée auprès des utilisateurs de l'application web.

Sur la base des résultats de cette évaluation, la Cellule Organes de participation, en étroite collaboration avec les services ICT du SPF, a élaboré des propositions d'amélioration de l'encadrement pratique, principalement en ce qui concerne l'application web et les modèles de formulaires. Ces propositions sont discutées avec les partenaires sociaux dans un groupe de travail technique du Comité d'accompagnement des ES. Si ces discussions aboutissent à un consensus sur les points à améliorer, cela se traduira par des modifications législatives, en vue d'assurer la sécurité juridique des utilisateurs de l'application web. Après confirmation, les départements ICT du SPF, sur instruction de la Cellule Organes de participation, procéderont au développement des améliorations de l'application web qui seront disponibles pour les ES 2024. En vue d'en vérifier l'efficacité, tester l'application, telle qu'elle sera modifiée, sera une activité importante. La version finale devrait être opérationnelle au plus tard en septembre 2023. Les collaborateurs de la Cellule Organes de participation

sociale partners binnen het zgn. 'Begeleidingscomité SV' (een eerder informeel maar wel belangrijk overlegplatform met de sociale partners dat in 2008 in de schoot van de FOD in het leven werd geroepen), waarin de voorbereidende discussies plaatsvonden.

Begin januari 2022 werd het dossier, op instructie van de Beleidsceel, officieel voorgelegd aan de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad. De werkzaamheden binnen dit adviesorgaan, waarin de medewerkers van de Cel Inspraakorganen nauw worden betrokken als expert, zijn momenteel lopende, en zullen leiden naar een advies dat in principe tegen de zomer 2022 beschikbaar is. Dit advies zal vervolgens, op instructie van de Beleidsceel, door de Cel Inspraakorganen worden omgezet in een ontwerp van wetgeving dat in het najaar 2022 wordt voorgelegd aan het parlement, zodat men kan beschikken over een gestemde en gepubliceerde wetgeving in het voorjaar 2023.

Op basis van deze wetgeving zal de Cel Inspraakorganen in de loop van 2023 zorgen voor een zo ruim mogelijke informatie via websiteteksten, een brochure SV en tijdige organisatie van studiedagen voor een groot publiek, zodat alle spelers betrokken bij de SV op tijd geïnformeerd zijn voor de start van de procedure in december 2023.

3. Ook de evaluatie van de praktische omkadering van de SV nam een aanvang in 2021, op basis van de eigen ervaringen van de Cel Inspraakorganen en van een tevredenheidsenquête afgenomen bij de gebruikers van de webapplicatie.

Op basis van de resultaten van deze evaluatie werden door de Cel Inspraakorganen, in nauwe samenwerking met de ICT-diensten van de FOD, verbetervoorstellen uitgewerkt met betrekking tot de praktische omkadering, voornamelijk wat betreft de webapplicatie en de modelformulieren. Deze worden besproken met de sociale partners binnen een technische werkgroep van het genoemde Begeleidingscomité SV. Indien men binnen deze besprekingen komt tot een consensus over verbeterpunten, zal dit vertaald worden in wetswijzigingen, met het oog op rechtszekerheid voor de gebruikers van webapplicatie. Na bevestiging zullen de ICT-diensten van de FOD, op instructie van de Cel Inspraakorganen, overgaan tot de verbeterde ontwikkeling van de webapplicatie die ter beschikking zal zijn voor de SV 2024. Met het oog op efficiëntie, zal het testen van de vernieuwde applicatie een belangrijke werkzaamheid uitmaken. De afgewerkte versie dient operationeel te zijn uiterlijk september 2023. De medewerkers van de Cel inspraakorganen zullen tevens informatiesessies organiseren ter toelichting van de gebruikers van de webapplicatie.

organiseront également des séances d'information destinées aux utilisateurs de l'application web.

En vue d'un développement optimal de l'application web en tant qu'outil très important au profit de plus de 7000 entreprises et des syndicats, il est indispensable de prévoir un budget suffisant (en personnel et ressources) pour les services ICT du SPF qui exécutent ce projet (projet "socelec") (cfr fiche **Nouvelle Initiative BI 2023**).

4. La procédure ES 2024 débutera officiellement au début du mois de décembre 2023, sur la base d'un encadrement juridique et pratique soigneusement préparé.

Pour renforcer la Cellule Organes de participation qui aura une lourde charge de travail pendant la procédure ES 2024, liée à l'encadrement juridique et pratique de 11 000 procédures électorales, **deux collaborateurs supplémentaires seront engagés temporairement, pour un an, à partir de septembre 2023.**

8. Organes de participation et la lutte contre l'écart salarial

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises.

Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose la ventilation par sexe de nouvelles rubriques du bilan social ainsi que l'obligation pour tout employeur de plus de 50 travailleurs de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise.

Dès son entrée en vigueur, la loi a été critiquée pour les difficultés juridiques et pratiques qu'elle engendrait et a dès lors été modifiée par une loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

En ce qui concerne l'entreprise, l'objectif de la loi est de déterminer si la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse de la structure de la rémunération fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil d'entreprise et à défaut, aux membres de la délégation syndicale. La loi fixe les informations qui doivent figurer

Met het oog op een optimale ontwikkeling van de webapplicatie als zeer belangrijke tool ten gunste van meer dan 7000 ondernemingen en van vakbonden, is het onontbeerlijk om voldoende budget (personeel en middelen) te voorzien voor de uitvoerende ICT-diensten van de FOD (project 'socelec') (cfr fiche **Nieuw Initiatief IB 2023**).

4. Op basis van de grondig voorbereide juridische en praktische omkadering, zal de procedure SV2024 officieel een aanvang nemen begin december 2023.

Ter versterking van de zware werklast die de Cel Inspraakorganen gedurende de procedure SV 2024 draagt, met name de juridische en praktische omkadering van 11.000 verkiezingsprocedures, **zullen er met ingang van september 2023 twee extra medewerkers tijdelijk worden aangeworven voor een jaar.**

8. Inspraakorganen en de bestrijding van de loonkloof

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft als hoofddoel om van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een thema van sociaal overleg te maken zowel op het niveau van de sectoren als op het niveau van de ondernemingen.

Om dit doel te bereiken in de onderneming legt de wet in het bijzonder het opdelen van nieuwe rubrieken van de sociale balans volgens geslacht op, alsook de verplichting voor iedere werkgever die meer dan 50 werknemers tewerkstelt tot het om de twee jaar maken van een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming.

Sinds haar inwerkingtreding werd de wet bekritiseerd omwille van juridische en praktische moeilijkheden die zij teweegbracht. Bijgevolg werd zij gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Wat betreft de onderneming, is de bedoeling van de wet om te bepalen of het bezoldigingsbeleid genderneutraal is, en, indien dat niet het geval is, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Deze analyse van de bezoldigingsstructuur is het voorwerp van een verslag dat moet worden toegezonden aan de Ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de leden van de

dans ce rapport d'analyse et les paramètres suivant lesquels ces informations doivent être réparties. Un arrêté royal est toutefois nécessaire pour fixer les modalités selon lesquelles l'employeur doit transmettre ces informations au Conseil d'entreprise et un arrêté ministériel doit, quant à lui fixer le formulaire type qui devra être utilisé par l'employeur pour transmettre ces informations.

Le 25 avril 2014 l'arrêté royal relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs et l'arrêté ministériel fixant les modèles de formulaires devant servir de base au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs ont été publiés. Par conséquent, la DG DEJ, Cellule Organes de participation, a élaboré un texte explicatif sur le site web et mis en ligne des formulaires.

De plus, dans l'avenir, la Cellule Organes de participation devra continuer à suivre cette réglementation, et se tiendra à disposition pour les questions d'interprétation relatives au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs.

Elle fait partie aussi de la « Taskforce écart salarial » composée de collaborateurs du SPF Emploi et de l'institut pour l'égalité homme/femme en vue d'une évaluation de la réglementation et d'une réflexion sur la mise en pratique de celle-ci.

La question de l'efficacité de la réglementation relative à l'écart salarial est à nouveau revenue à l'ordre du jour, suite à l'introduction, par la Commission européenne, en date du 4 mars 2021, d'une proposition de directive relative à la transparence des rémunérations. L'objectif de cette proposition consiste à remédier aux inégalités salariales entre les travailleurs masculins et féminins, au sein des Etats membres de l'UE, notamment par l'introduction d'un droit pour chaque travailleur à recevoir des informations concernant le salaire d'un travailleur qui exécute un travail de même valeur.

Au cours de l'année 2021, plusieurs réunions ont été organisées par la Présidence, au cours desquelles la Commission a présenté sa proposition et les Etats membres ont eu la possibilité de poser des questions. Au cours de l'automne 2021, une Orientation générale a été prise au nom du Conseil, sur la base de toutes les discussions. Au début de 2022, le Parlement Européen a proposé d'ambitieux amendements à la proposition de Directive. Les Etats membres ont analysé et commenté profondément ces amendements. Au printemps 2022, se déroule la phase au cours de laquelle la Commission européenne, le Conseil et le Parlement, discutent en trilogie, en vue d'aboutir au texte final. Par la suite, si la directive est adoptée, elle devra être transposée en droit belge.

vakbondsafvaardiging. De wet bepaalt de inlichtingen die moeten worden vermeld op dit analyseverslag en de parameters volgens dewelke deze inlichtingen moeten worden ingedeeld. Een koninklijk besluit was evenwel vereist om de nadere regelen te bepalen volgens dewelke de werkgever deze inlichtingen moet verstrekken aan de Ondernemingsraad en een ministerieel besluit moest het type formulier bepalen dat door de werkgever moet gebruikt worden om deze inlichtingen te verstrekken.

Op 25 april 2014 werd het koninklijk besluit betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers en het ministerieel besluit tot vaststelling van de modelformulieren die als basis moeten dienen voor het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers gepubliceerd. Dienvolgens heeft de AD AJS, Cel Inspraakorganen, een toelichting op de website uitgewerkt en de formulieren online gezet.

Ook in de toekomst dient de Cel Inspraakorganen toe te zien op de opvolging van deze reglementering, en staat zij ter beschikking voor interpretatievragen omtrent het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers.

Zij maakt ook deel uit van een "Taskforce Loonkloof" samengesteld uit medewerkers van de FOD Werkgelegenheid en het Instituut voor gelijkheid Man/Vrouw met het oog op een evaluatie van de regelgeving en reflectie over de praktijktoepassing.

De vraag naar de efficiëntie van de loonkloofreglementering kwam weer hoog op de agenda te staan, ingevolge de lancering van een Voorstel van Richtlijn inzake loontransparantie door de Europese Commissie op 4 maart 2021. De bedoeling van het voorstel bestaat erin om de ongelijke verloning tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers binnen de lidstaten van de EU aan te pakken, onder andere door de invoering van een afdwingbaar recht op transparante informatie over de verloning van een werknemer die gelijk werk uitvoert.

In de loop van 2021 werden door het Voorzitterschap verschillende vergaderingen georganiseerd, waarbij de Commissie haar voorstel toelichtte en de lidstaten de kans kregen om vragen te stellen. In het najaar 2021 kwam men op basis van alle discussies tot de aanneming van een Algemene Oriëntatie namens de Raad. Begin 2022 werden door het Europees Parlement ambitieuze amendementen voorgesteld op het voorstel. De lidstaten analyseerden en becommentarieerden deze grondig. In het voorjaar 2022 volgt de fase waarin EU Commissie, Raad en Parlement in trilogie onderhandelen teneinde te komen tot stemming van de finale tekst. Vervolgens zal de eventueel aangenomen Richtlijn moeten worden omgezet in Belgische regelgeving.

Les collaborateurs de la DG DEJ, Cellule Organes de participation, accordent une grande importance au suivi de ce dossier au niveau européen et participent, en tant qu'experts, à toutes les réunions et missions à ce sujet, en suivant les instructions de la Cellule stratégique et en soutien de la représentante permanente de la Belgique. En outre, à la demande de la Cellule stratégique, la Cellule Organes de participation agit en tant que coordinateur pour tous les services concernés du SPF Emploi. Ces collaborateurs seront également chargés des travaux de transposition, dans le droit belge, de la directive, si elle est adoptée, notamment en apportant des modifications à la législation actuelle relative à l'écart salarial.

Il convient toutefois de remarquer que l'évaluation de la réglementation belge existante sur l'écart salarial est reprise, comme point du programme, dans le dernier accord de Gouvernement. Sur instruction de la Cellule stratégique, ce dossier sera donc traité au niveau belge en 2022-2023, indépendamment ou au moins en parallèle avec le dossier au niveau européen. Les collaborateurs de la DG DEJ, Cellule Organes de participation, seront fortement impliqués dans ce processus en tant qu'experts et administration exécutante (élaboration de rapports d'évaluation, propositions d'amélioration, élaboration de projets de législation modificative, ...) et devront collaborer étroitement à ce sujet avec l'Institut précité.

9. Directive relative aux transformations, fusions et scissions transfrontalières

Auparavant, il existait plusieurs directives différentes en matière de droit des sociétés, dont, entre autres, la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux et la directive 2011/35/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant les fusions des sociétés anonymes.

En 2017, a été adoptée la directive 2017/1132 relative à certains aspects du droit des sociétés. Cette directive coordonne les dispositions des différentes directives existantes, y apporte certaines modifications et abroge ces directives.

Cette directive 2017/1132 concerne, entre autres, les fusions transfrontalières de sociétés de capitaux.

En 2019, a été adoptée la directive 2019/2121 modifiant la directive 2017/1132. Cette directive ajoute deux chapitres à la directive 2017/1132 :

- Un chapitre concernant les transformations transfrontalières.

De medewerkers van de AD AJS, Cel Inspraakorganen, nemen de opvolging van dit dossier op Europees niveau ter harte en nemen bij wijze van expert deel aan alle vergaderingen en werkzaamheden terzake, op instructie van de Beleidscel en ter ondersteuning van de permanente vertegenwoordiger van België. Bovendien treedt deze Cel, op vraag van de Beleidscel, in deze op als coördinator namens alle betrokken FOD-diensten. Deze medewerkers zullen ook instaan voor de werkzaamheden ter omzetting van de desgevallend gestemde Richtlijn in Belgische regelgeving, onder andere via wijzigingen in de huidige loonkloofreglementering.

Merk evenwel op dat de evaluatie van de bestaande Belgische loonkloofreglementering werd weerhouden als agendapunt in het laatste regeerakkoord. Op instructie van de Beleidscel, zal er dan ook in de loop van 2022-2023, los van of minstens parallel met het dossier op Europees niveau, vaart worden gezet achter dit dossier op Belgisch niveau. De medewerkers van de AD AJS, Cel Inspraakorganen zullen in deze sterk betrokken worden als expert en uitvoerende administratie (uitwerken evaluatienota's, voorstellen tot verbetering, uitwerken ontwerp van wijzigingswetgeving...), en zullen hierin nauw samenwerken met het hogergenoemde Instituut.

9. Richtlijn betreffende grensoverschrijdende omzettingen, fusies en splitsingen

Voorheen bestonden er meerdere verschillende richtlijnen op vlak van vennootschapsrecht, waaronder onder meer richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen, en richtlijn 2011/35/EU van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende fusies van naamloze vennootschappen.

In 2017 werd de richtlijn 2017/1132 aangaande bepaalde aspecten van het vennootschapsrecht aangenomen. Deze richtlijn coördineert de bepalingen van verschillende bestaande richtlijnen, brengt er bepaalde wijzigingen in aan en heft deze richtlijnen op.

Deze richtlijn 2017/1132 heeft onder meer betrekking op grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen.

In 2019 werd de richtlijn 2019/2121 tot wijziging van richtlijn 2017/1132 aangenomen. Deze richtlijn voegt twee hoofdstukken toe in de richtlijn 2017/1132:

- Een hoofdstuk betreffende grensoverschrijdende omzettingen.

- Un chapitre concernant les scissions transfrontalières.

Cette directive 2019/2121 doit être transposée pour le 31 janvier 2023 au plus tard.

Cette directive concerne principalement le droit des sociétés. Sa transposition relève, par conséquent, principalement de la compétence du SPF Justice.

Cependant, certains aspects de cette directive relèvent de la compétence de la DG DEJ, Cellule Organes de participation.

En effet, cette directive instaure des mesures relatives à l'information et à la consultation des représentants des travailleurs (et, à défaut, des travailleurs eux-mêmes), qui doivent être respectées lors des transformations, fusions et scissions transfrontalières.

La Cellule Organes de participation doit vérifier si cette directive a un impact sur les textes, existants en droit belge, relatifs à l'information et à la consultation des organes de participation.

De plus, cette directive prévoit des mesures visant à préserver les droits des travailleurs qui sont concernés par un système de participation, en maintenant ce niveau de participation malgré la survenance d'une opération transfrontalière.

Ce système de participation entraîne une réelle implication des travailleurs dans la gestion de la société ou dans la surveillance de la manière dont la société est gérée. Dans certains pays (ex : France, Allemagne), dans les entreprises d'une certaine taille, des représentants des travailleurs siègent dans les organes de gestion des entreprises et sont associés à la prise de décision, dans ces organes de gestion. Dans certains systèmes de participation, les représentants des travailleurs siègent au sein des organes de surveillance de l'entreprise.

Ce système de participation n'existe pas en droit belge. Toutefois, nous devons garantir le maintien des droits des travailleurs impliqués dans un tel système, lorsqu'une société étrangère transfère son siège en Belgique, suite à une transformation ou une fusion ou une scission transfrontalière.

La directive 2005/56/CE précitée avait déjà instauré des mesures en ce sens. Cependant, celles-ci ne concernaient que les fusions transfrontalières. De plus, certaines de ces mesures ont été modifiées par la directive 2019/2121 précitée.

- Een hoofdstuk betreffende grensoverschrijdende splitsingen.

Deze richtlijn dient te worden omgezet tegen uiterlijk 31 januari 2023.

Deze richtlijn betreft hoofdzakelijk vennootschapsrecht. Haar omzetting valt bijgevolg hoofdzakelijk onder de bevoegdheid van de FOD Justitie.

Bepaalde aspecten van deze richtlijn vallen echter onder de bevoegdheid van de AD AJS, Cel Inspraakorganen.

Deze richtlijn legt immers maatregelen op inzake informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers (en, bij ontstentenis, van de werknemers zelf) die moeten worden nageleefd in het kader van grensoverschrijdende omzettingen, fusies en splitsingen.

De Cel Inspraakorganen dient na te gaan of deze richtlijn een impact heeft op de binnen het Belgische recht bestaande teksten betreffende de informatie en raadpleging van inspraakorganen.

Verder voorziet deze richtlijn ook maatregelen om de rechten te vrijwaren van werknemers die genieten van een systeem van medezeggenschap, en dit door dit niveau van medezeggenschap te behouden niettegenstaande de tussenkomst van een grensoverschrijdende operatie.

Dit systeem van medezeggenschap betekent een daadwerkelijke betrokkenheid van de werknemers bij het beheer van de vennootschap of bij het toezicht op de wijze waarop de vennootschap wordt beheerd. In bepaalde landen (zoals Frankrijk, Duitsland) zetelen, in ondernemingen van een bepaalde grootte, werknemersvertegenwoordigers in de bestuursorganen van de ondernemingen en worden zij betrokken bij het nemen van beslissingen binnen deze bestuursorganen. Binnen sommige systemen van medezeggenschap, zetelen de werknemersvertegenwoordigers in de toezichtsorganen van de onderneming.

Dit systeem van medezeggenschap bestaat niet binnen het Belgische recht. Het is evenwel nodig om het behoud van de rechten van de werknemers betrokken bij dergelijk systeem te verzekeren, in geval een buitenlandse vennootschap haar zetel verplaatst naar België, ingevolge een grensoverschrijdende omzetting, fusie of splitsing.

Hogergenoemde richtlijn 2005/56/EG omvatte reeds maatregelen in deze zin. Deze betroffen echter enkel grensoverschrijdende fusies. Bovendien werden bepaalde maatregelen gewijzigd door de genoemde richtlijn 2019/2121.

Cette directive 2005/56 avait été transposée, en droit belge, par différents textes :

- La CCT n° 94 du 29 avril 2008 concernant la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux ;
- La loi du 19 juin 2009 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux ;
- La loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en ce qui concerne l'institution d'un groupe spécial de négociation, d'un organe de représentation et de procédures relatives à la participation des travailleurs dans les sociétés issues de la fusion transfrontalière de sociétés de capitaux.

De plus, des dispositions spécifiques avaient été insérées dans le Code pénal social et dans le Code judiciaire.

Ces différents textes vont devoir être modifiés afin, d'une part, d'adapter les dispositions existantes concernant les fusions transfrontalières, pour tenir compte des exigences de la directive 2019/2121, et d'autre part d'y insérer les nouvelles mesures relatives aux transformations et scissions transfrontalières.

Afin que la CCT n°94 puisse être modifiée, ce dossier devra être soumis au Conseil National du Travail. Les collaborateurs de la Cellule Organes de participation devront participer aux réunions de ce Conseil, en qualité d'experts.

Par ailleurs, lors des travaux de transposition de cette directive, la Cellule Organes de participation travaillera en collaboration avec le SPF Justice, afin de garantir une cohérence entre les différents textes relatifs à ces opérations transfrontalières.

Vu ces différents éléments, la transposition de cette directive nécessitera de nombreuses heures de travail.

Deze richtlijn 2005/56 werd in Belgisch recht omgezet door verschillende teksten:

- De CAO nr. 94 van 29 april 2008 betreffende werknemersmedezeggenschap in de uit grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen ontstane vennootschappen;
- De wet van 19 juni 2009 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de medezeggenschap van de werknemers in ondernemingen ontstaan ten gevolge van een grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen;
- De wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de medezeggenschap van de werknemers in ondernemingen ontstaan ten gevolge van een grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen.

Verder werden er ook specifieke bepalingen ingevoegd in het Sociaal Strafwetboek en in het Gerechtelijk Wetboek.

Deze verschillende teksten zullen moeten worden gewijzigd met het oog op, enerzijds, de aanpassing van de bestaande bepalingen betreffende grensoverschrijdende fusies rekening houdend met de eisen van de richtlijn 2019/2121, en anderzijds, de invoeging van de nieuwe maatregelen betreffende grensoverschrijdende omzettingen en splitsingen.

Met het oog op de wijziging van de CAO nr. 94, zal dit dossier voorgelegd moeten worden aan de Nationale Arbeidsraad. De medewerkers van de Cel Inspraakorganen zullen moeten deelnemen aan de vergaderingen van deze Raad in hoedanigheid van expert.

Verder zal de Cel Inspraakorganen bij de omzettingen werkzaamheden van deze richtlijn samenwerken met de FOD Justitie, teneinde een coherentie tussen de verschillende teksten met betrekking tot grensoverschrijdende operaties te verzekeren.

Gelet op al deze elementen, zal de omzetting van deze richtlijn tal van arbeidsuren in beslag nemen.

10. Directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles

Le 11 juillet 2019 a été publiée la Directive (EU) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette directive doit être transposée avant le 1^{er} août 2022.

Cette directive vise à réviser la directive 91/533 afin d'adapter le cadre normatif existant aux évolutions du marché du travail. La nouvelle directive vise spécifiquement à rendre plus transparentes les conditions de travail pour tous les travailleurs et à définir de nouveaux droits concrets permettant d'améliorer la prévisibilité et la sécurité des conditions de travail, en particulier pour ceux qui occupent un emploi atypique ou précaire.

En termes de contenu, cette directive contient une définition de la notion de « travailleur », en partie fondée sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. La définition a pour effet d'élargir le champ d'application de la directive et vise tant les travailleurs occupés dans le secteur privé que dans le secteur public.

Cette directive complète également la liste des informations à fournir au travailleur et actualise les modes de transmission de ces informations. Dans ce cadre, cette directive raccourcit fortement le délai dans lequel ces informations doivent être transmises.

Pour les travailleurs expatriés, en ce compris les travailleurs détachés, des informations complémentaires doivent être transmises si la mission est supérieure à 4 semaines consécutives.

Par ailleurs, la directive introduit de nouveaux droits matériels, notamment concernant la période d'essai (qui devrait être limitée à 6 mois), l'interdiction d'imposer une clause d'exclusivité, le principe de la gratuité des formations obligatoires, le droit de bénéficier d'un horaire de travail plus prévisible, et enfin, le droit de demander une forme de travail plus stable et de recevoir une réponse motivée par écrit de la part de l'employeur.

Enfin, la directive impose aux Etats de prévoir des sanctions civiles, pénales et administratives.

Dans ce contexte, la Direction générale du Droit du travail et études juridiques sera sollicitée dans les périodes à venir afin de procéder à la transposition de la directive pour les matières relevant de sa

10. Richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 11 juli 2019 werd de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie gepubliceerd. Deze richtlijn moet worden omgezet tegen 1 augustus 2022.

Deze richtlijn heeft tot doel richtlijn 91/553 te herzien met het oog op de aanpassing van het bestaande regelgevend kader aan de evoluties op de arbeidsmarkt. De nieuwe richtlijn heeft tot doel om meer transparantie te brengen in de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers en nieuwe concrete rechten vast te leggen die toelaten de voorzienbaarheid en de zekerheid van de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, in het bijzonder voor degenen met een atypische of precarie job.

Wat de inhoud betreft, bevat deze richtlijn een definitie van het begrip "werknemer" die deels verwijst naar de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. De definitie heeft tot gevolg dat het toepassingsgebied van de richtlijn wordt uitgebreid en viseert zowel de werknemers tewerkgesteld in de privésector als de publieke sector.

Deze richtlijn vult ook de lijst aan van informatie die moet worden gegeven aan de werknemer en actualiseert de wijze waarop deze informatie kan worden gegeven. In dat kader verkort deze richtlijn in grote mate de termijn waarin deze informatie moet worden gegeven.

Voor de werknemers die naar het buitenland worden gestuurd, met inbegrip van de gedetacheerde werknemers, moet aanvullende informatie worden bezorgd als de zending langer duurt dan 4 opeenvolgende weken.

Daarenboven introduceert de richtlijn nieuwe materiële rechten, met name met betrekking tot de proefperiode (die zou moeten worden beperkt tot zes maanden), een verbod om een exclusiviteitsclausule op te leggen, het principe van de kosteloosheid van verplichte opleidingen, het recht om te beschikken over een meer voorzienbaar uurrooster, en ten slotte, het recht om een stabielere vorm van tewerkstelling te vragen en om een schriftelijk en gemotiveerd antwoord hierop te krijgen van de werkgever.

Tot slot legt de richtlijn aan de lidstaten de verplichting op om te voorzien in burgerlijke, strafrechtelijke en administratieve sancties.

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën zal in de komende periode betrokken worden bij de omzetting van de richtlijn in het kader van haar bevoegdheden. Gelet op het ruime toepassingsgebied

compétence. En raison du champ d'application très large de la directive et de son impact important, une transposition correcte en droit belge ne pourra être garantie que moyennant un investissement en temps considérable.

11. Directive work life balance

Après environ deux ans de travaux, la Directive (UE) 2019/1158 du parlement européen et du conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil a été adoptée. Cette directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, vise à accroître la participation des femmes au marché du travail en facilitant le recours aux congés familiaux et aux formules souples de travail. En outre, en assurant un meilleur équilibre aux parents et aux aidants, les entreprises pourront compter sur des travailleurs plus motivés.

Concrètement, la Directive établit au niveau européen un congé de paternité de 10 jours et un congé spécifique pour soins de 5 jours. La nouvelle Directive remplace également l'actuelle réglementation Européenne relative au congé parental (révision de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE). A côté des congés stricto sensu, la Directive prévoit encore d'intégrer pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, le droit de demander des formules souples de travail (réduction du temps de travail, horaire de travail flexible et flexibilité concernant le lieu de travail). Tout un volet de la Directive consiste à garantir une protection adéquate du travailleur qui exerce ou a exercé son droit au congé ou aux formules souples de travail.

Avec la proposition de directive sur le work life balance, la Commission souhaitait remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail. Un des enjeux de la réalisation de cet objectif est dès lors de pouvoir fixer un seuil de rémunération suffisant pour certains des congés régis par la proposition.

La Directive 2019/1158 a été publiée le 12 juillet 2019 au Journal Officiel de l'Union européenne. Les États membres disposent d'un délai de trois ans pour adopter

van de richtlijn en de grote impact ervan, zal heel wat tijd moeten worden vrijgemaakt om een correcte omzetting van deze richtlijn in Belgisch recht te garanderen. Eens de richtlijn is omgezet, zal de nodige tijd moeten worden uitgetrokken om een correcte informatie over de wijze van omzetting te geven en toelichting te geven bij de nieuwe regels die in dit kader werden uitgewerkt.

11. Richtlijn over de work life balance

Na ongeveer twee jaar werkzaamheden werd de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad aangenomen. Deze richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers beoogt de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te vergroten door de opname van de familiale verloven en flexibele arbeidsvormen te vergemakkelijken. Door een betere balans te garanderen aan ouders en mantelzorgers, zullen de ondernemingen bovendien kunnen rekenen op meer gemotiveerde werknemers.

Concreet voert de Richtlijn op Europees niveau een vaderschapsverlof van 10 dagen en een specifiek zorgverlof van 5 dagen in. De nieuwe Richtlijn vervangt eveneens de huidige Europese regelgeving over ouderschapsverlof (herziening van de richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG). Naast de verloven in strikte zin, kent de Richtlijn aan werknemers met familiale verantwoordelijkheden het recht toe om aan hun werkgever een flexibele werkregelingen aan te vragen (vermindering van de arbeidsduur, flexibel werkrooster en flexibiliteit met betrekking tot de plaats van het werk). Een volledig luik van de Richtlijn is gewijd aan het garanderen van een adequate bescherming aan de werknemer die zijn recht op verlof of zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, uitoefent of heeft uitgeoefend.

Met dit voorstel van richtlijn over de work life balance wou de Commissie het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aanpakken. Een van de middelen voor de realisatie van dit doel bestaat er dan ook in om een adequate vergoeding te voorzien voor sommige van de door het voorstel geregelde verloven.

De Richtlijn 2019/1158 is op 12 juli 2019 gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie. De lidstaten beschikken over een termijn van 3 jaar om de

les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à cette directive (transposition pour le 2 août 2022 au plus tard).

Dans la continuité de son travail en tant que département pilote pour assurer le suivi des travaux d'élaboration de la Directive, la Direction générale Droit du travail et études juridiques œuvre actuellement à la transposition de la Directive 2019/1158 dans le droit du travail belge. Ce travail de transposition se fait en collaboration avec le SPF BOSA, qui est désigné comme copilote pour ce qui concerne la transposition de la Directive au sein de la fonction publique.

La Direction générale Droit du travail et études juridiques a procédé dans un premier temps à une analyse d'impact se traduisant en différents tableaux, particulièrement étoffés, mettant en lumière les réglementations à modifier ou à adopter pour se conformer à la nouvelle Directive. Les analyses effectuées ont été, le cas échéant, chaque fois actualisées, adaptées et approfondies, entre autres, sur la base des informations communiquées, d'une part, lors du deuxième groupe de travail d'experts organisé le 20 mai 2021 par la Commission Européenne (auquel a participé la division Réglementation des relations individuelles de travail) et, d'autre part, lors de la concertation bilatérale orale et écrite entre cette division et les collaborateurs compétents de la Commission Européenne.

En ce qui concerne l'impact juridique de la directive en question, bien que le droit national soit déjà en grande partie conforme aux objectifs de la directive, certaines réglementations doivent encore être revues. Cela sera spécifiquement le cas pour les nouvelles dispositions de la Directive relatives au congé d'aidant et aux mesures souples de travail qui permettent aux travailleurs une meilleure conciliation entre la vie familiale, privée et professionnelle, de même que pour les dispositions qui offrent des mesures de protection pour les travailleurs qui exercent leurs droits dans la cadre de la Directive. De même, Aussi, la Directive introduit les obligations introduites par la Directive en matière de paiement ou d'allocations pendant certaines (périodes de) congés, qu'il faudra revoir fondamentalement ont été examinées de manière approfondie et ont fait l'objet de diverses analyses communiquées à la cellule stratégique.

Dans le cadre de la phase préparatoire, les Divisions de la Réglementation des relations individuelles de travail et de l'Emploi ont collaboré avec les différentes parties prenantes tel que l'Institut pour l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, l'ONEm ou le SPF sécurité sociale et ces divisions ont systématiquement participé aux réunions qui se sont régulièrement tenues au sein du Conseil national du travail depuis juillet 2019

nodige wetgevende, reglementaire en administratieve bepalingen aan te nemen om zich in regel te stellen met deze richtlijn (omzetting uiterlijk op 2 augustus 2022).

In het verlengde van haar werk als pilootdepartement voor de opvolging van de werkzaamheden voor de uitwerking van de Richtlijn, werkt de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën momenteel aan de omzetting van de Richtlijn 2019/1158 in het Belgisch arbeidsrecht. Deze omzetting gebeurt in samenwerking met de FOD BOSA, die is aangeduid als copiloot voor wat de omzetting van de Richtlijn binnen de overheid betreft.

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën heeft in eerste instantie een impactanalyse uitgevoerd die resulteerde in verschillende bijzonder uitgebreide tabellen die de reglementering belichten die moet worden aangepast of aangenomen om zich in regel te brengen met deze nieuwe Richtlijn. Waar nodig werden de gemaakte analyses telkens geactualiseerd, bijgestuurd en verder uitgediept, o.a. op basis van de informatie die werd meegedeeld enerzijds tijdens de tweede expertenwerkgroep die de Europese Commissie op 20 mei 2021 organiseerde (en waar de afdeling Reglementering van de Individuele arbeidsbetrekkingen aan deelnam) en anderzijds tijdens het mondelinge en schriftelijk bilateraal overleg van deze afdeling met de bevoegde medewerkers van de Europese Commissie.

Naar juridische impact van de betrokken richtlijn toe, is het zo dat dat hoewel het nationale recht al voor een groot gedeelte aan de objectieven van de richtlijn voldoet, bepaalde regelgeving toch herbekeken moet worden. Dat is in het bijzonder het geval voor de nieuwe bepalingen in de richtlijn met betrekking tot het zorgverlof en de flexibele werkregelingen die een betere combinatie tussen gezin en arbeid beogen, alsook voor de bepalingen die een vorm van bescherming willen geven aan werknemers die hun rechten in het kader van de richtlijn uitoefenen. Ook de door de richtlijn ingevoerde verplichtingen aangaande de betaling of de uitkering tijdens bepaalde (periodes van) verloven, werden grondig bekeken en maakten het voorwerp uit van verscheidene analyses die aan de beleidsceel werden overgemaakt.

In de voorbereidende fase werkte de Afdelingen van de Reglementering van de individuele Arbeidsbetrekkingen en van de Werkgelegenheid samen met de verschillende belanghebbende partijen, zoals het Instituut voor de gelijke behandeling tussen vrouwen en mannen, de RVA of de FOD Sociale Zekerheid en namen deze afdelingen systematisch deel aan de vergaderingen die sinds juli 2019 op

afin d'identifier l'impact de la Directive 2019/1158 pour les travailleurs et employeurs du secteur privé (sur la période 2019 – mi-2021, une dizaine de réunions ont eu lieu). Dans le cadre de la demande d'avis du Ministre du Travail concernant la Directive 2019/1158, la division de la Réglementation des relations individuelles de travail a également mis son expertise à la disposition du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, lequel a rendu un avis à ce sujet le 17 mai 2021.

Après une première consultation de la cellule stratégique début 2021, les divisions de la Réglementation des relations individuelles du travail et de l'Emploi ont préparé les premiers projets de textes de transposition de la directive en question à la mi-2021 et les ont soumis à la cellule stratégique. Ces textes ont ensuite été adaptés et ajustés à plusieurs reprises en fonction des instructions données par la cellule stratégique. A la mi-juin 2021, les projets de textes ont été soumis au Conseil national du travail qui a organisé dans ce cadre une dizaine de réunions. Les partenaires sociaux ont pu compter, à cet égard, sur la présence systématique et l'expertise de ces divisions, ce qui s'est traduit notamment par l'établissement de tables de concordance, la réponse à des questions écrites et orales et la soumission de questions à la Commission Européenne.

L'avis rendu le 21 décembre 2021 par le Conseil national du travail a été analysé et discuté début 2022 avec la cellule stratégique, après quoi les projets de textes ont été adaptés selon les instructions de la cellule stratégique. Au cours de la période février-avril 2022, la Direction Générale Droit du travail et études juridiques a régulièrement fourni son expertise, entre autres, lors des réunions du GTI et les projets de textes ont été plusieurs fois adaptés à la suite des discussions à la demande de la cellule stratégique. L'accord du Conseil des ministres sur les projets de textes a été obtenu le 29 avril 2022.

La Direction Générale Droit du travail et études juridiques fera le nécessaire, à partir de mai 2022, afin de soumettre les projets de textes au processus réglementaire habituel (obtention de l'avis de l'Autorité de protection des données, du Conseil d'Etat, ...) et adaptera, le cas échéant, les projets de textes en fonction des avis reçus. Après l'introduction de l'avant-projet de loi au Parlement, elle continuera aussi à mettre son expertise à disposition.

Parallèlement à la procédure réglementaire relative aux projets de textes rédigés, les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail examineront s'ils vont faire usage de la possibilité prévue par le projet de texte

régulatrice in de Nationale Arbeidsraad werden gehouden om de impact van de omzetting van de Richtlijn 2019/1158 voor de werknemers en de werkgevers uit de privésector te identificeren (over de periode 2019 - medio 2021 ging het om een tiental vergaderingen). In het kader van de adviesaanvraag van de Minister van Werk m.b.t. de RL 2019/1158 stelde de afdeling van de Reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen ook zijn expertise ter beschikking van de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap, die op een 17 mei 2021 hieromtrent een advies uitbracht.

Na een eerste overleg met de beleidscel begin 2021, hebben de Afdelingen van de Reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen en van de Werkgelegenheid medio 2021 de eerste ontwerp teksten tot omzetting van de betrokken richtlijn opgemaakt en overgemaakt aan de beleidscel. De betrokken teksten werden vervolgens verschillende malen aangepast en bijgestuurd op basis van de instructies van de beleidscel. Midden juni 2021 werden de ontwerp teksten voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad, die in dit kader een tiental vergaderingen organiseerde. De sociale partners konden hiervoor op de systematische aanwezigheid en expertise van deze afdelingen rekenen, hetgeen zich o.a. vertaalde in de opmaak van overeenstemmingstabellen, het beantwoorden van schriftelijke en mondelinge vragen en het voorleggen van vragen aan de Europese Commissie.

Het advies dat de Nationale Arbeidsraad uitbracht op 21 december 2021 werd geanalyseerd en begin 2022 besproken met de beleidscel, waarna de ontwerp teksten werden aangepast volgens de instructies van de beleidscel. In de periode februari-april 2022 stelde de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën op regelmatige basis zijn expertise ter beschikking op o.a. vergaderingen van de IKW en werden de ontwerp teksten naar aanleiding van de gevoerde discussies verscheidene malen aangepast op vraag van de beleidscel. Het akkoord van de Ministerraad bij de ontwerp teksten werd bekomen op 29 april 2022.

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën zal vanaf mei 2022 het nodige doen om de ontwerp teksten verder te onderwerpen aan het gebruikelijke regelgevend proces (adviesinwinning bij de Gegevensbeschermingsautoriteit, Raad van State, ...) en zal de ontwerp teksten desgevallend aanpassen in functie van ingewonnen adviezen. Ook na de indiening van het voorontwerp van wet in het Parlement zal zij haar expertise ter beschikking blijven stellen.

Parrallel met de regelgevende procedure m.b.t. de opgemaakte ontwerp teksten wordt door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad bekeken of zij gebruik zullen maken van de in de ontwerp tekst

d'établir eux-mêmes un cadre pour les formules souples de travail avant le 2 août 2022. La Division Réglementation des relations individuelles de travail fournira ici aussi l'appui nécessaire (p.ex. en participant aux réunions, en posant des questions à la Commission Européenne, ...).

Dès que seront adoptés les textes réglementaires transposant la Directive 2019/1158 qui relèvent de la compétence de notre SPF, la Direction Générale Droit du travail et études juridiques en informera la Commission Européenne via les canaux appropriés. Le temps nécessaire devra ainsi être dégagé afin de fournir une information correcte sur le mode de transposition et d'explicitier les nouvelles règles élaborées dans ce cadre.

La Direction Générale Droit du travail et études juridiques, en tant que département pilote, a toujours entrepris les démarches nécessaires afin de garantir la chronologie d'une transposition effectuée en temps utile (p.ex. en rédigeant des notes stratégiques et des projets de lettres à signer par le Ministre à l'intention des diverses autorités compétentes, avec un état des lieux et un appel à ce que les adaptations nécessaires soient effectuées à temps dans leur propre réglementation) et de se concerter avec les autres autorités compétentes à intervalles réguliers, ce qu'elle continuera à faire à l'avenir. Dans ce cadre, le SPF Affaires étrangères a organisé, à notre demande, une réunion de coordination en date du 22 avril 2022 où l'état d'avancement de ce dossier et le contenu des projets de textes provisoires ont été exposés. La Direction générale reste également à la disposition de tous les intéressés afin, notamment, d'échanger leurs points de vue.

12. Nature de la relation de travail

La loi programme (I) du 27 décembre 2006 contient un titre XIII (Art. 328 à 343) sur la "Nature des relations de travail". Cette législation vise à lutter contre les phénomènes de fraude sociale. Divers outils sont créés afin de déterminer si une relation de travail s'exerce sous statut de travailleur salarié ou indépendant :

Cette loi a instauré une commission administrative de règlement de la relation de travail. Composée d'une chambre francophone et d'une chambre néerlandophone, elle est chargée de prendre des décisions relatives à la qualification d'une relation de travail. Quatre collaborateurs de la Direction générale Droit du travail et études juridiques ont été désignés pour siéger dans cette commission.

La commission a rendu 27 décisions en 2021. Au total, 25 demandes ont été introduites en 2021. Pour 4 de ces

voorziene mogelijkheid om voor 2 augustus 2022 zelf een kader voor de flexibele werkregelingen uit te werken. Ook hierbij zal de Afdeling van de Reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen de nodige ondersteuning verlenen (bv. door de deelname aan vergadering, het stellen van vragen aan de Europese Commissie, ...).

Van zodra de regelgevende teksten in omzetting van de Richtlijn 2019/1158 die tot de bevoegdheid van onze FOD behoren, zijn aangenomen, zal de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën de Europese Commissie hiervan in kennis stellen via de geijkte kanalen. Er zal dan ook de nodige tijd moeten worden uitgetrokken om een correcte informatie over de wijze van omzetting te geven en toelichting te geven bij de nieuwe regels die in dit kader werden uitgewerkt.

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën heeft als pilootdepartement steeds de nodige stappen ondernomen om het tijdsplan voor een tijdige omzetting te bewaken (bv. door de opmaak van strategische nota's en ontwerpbriefven ter ondertekening van de Minister t.a.v. de verschillende bevoegde overheden met een stand van zaken en een oproep om tijdig de nodige aanpassingen te doen in hun eigen reglementering) en om op geregelde tijdstippen overleg te plegen met de andere bevoegde overheden en zal dit ook in de toekomst blijven doen. In dit kader werd op onze vraag door de FOD Buitenlandse Zaken een coördinatievergadering georganiseerd op 22 april 2022 waarin de stand van zaken van dit dossier en de inhoud van de voorlopige ontwerpdocumenten werd toegelicht. De Algemene Directie blijft ook verder ter beschikking voor alle belanghebbenden om o.a. de nodige standpunten uit te wisselen.

12. Aard van de arbeidsrelaties

De programmawet (I) van 27 december 2006 bevat een titel XIII (Art. 328 tot 343) over de "Aard van de arbeidsrelaties". Deze wetgeving heeft tot doel te strijden tegen fenomenen van sociale fraude. Verschillende middelen werden gecreëerd om te bepalen of een arbeidsrelatie wordt uitgeoefend onder het statuut van werknemer of zelfstandige:

Deze wet heeft een administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie ingesteld. Deze commissie is samengesteld uit een Franstalige en Nederlandstalige kamer, en is bevoegd om beslissingen te nemen met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Vier medewerkers van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën zetelen in deze commissie.

De commissie nam in 2021 in totaal 27 beslissingen. In totaal werden er in 2021 25 aanvragen ontvangen. 4

demandes, la Commission prendra une décision en 2022.

De manière générale, ces dossiers doivent être examinés avant chaque session par le membre du personnel de la Direction générale Droit du travail et études juridiques qui participe à la session en question.

La réglementation régissant cette matière doit être adaptée aux nouvelles formes d'emploi et, notamment, aux emplois générés via les plates-formes.

Ces dernières années, le travail via des plateformes s'est rapidement développé et la crise du coronavirus a également accéléré l'expansion de ce type d'activités. Depuis plusieurs années, la nature de la relation de travail d'un collaborateur vis-à-vis d'une plateforme donneuse d'ordres pose des problèmes.

Afin de remédier à ces problèmes, un avant-projet de loi introduit dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (appelée communément loi sur la nature des relations de travail) huit nouveaux critères spécifiques applicables en cas de travail via une plateforme donneuse d'ordres. Lorsqu'un certain nombre de ces critères sont remplis, il sera présumé exister un contrat de travail. La fixation de ces critères facilite donc la détermination de la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, du statut social de celui-ci.

Des collaborateurs de la Direction générale Droit du travail et études juridique ont rédigé cet avant-projet de loi.

13. Restructurations d'entreprises – Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

A. Les fermetures d'entreprises

La loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2007.

Cette loi avait entre autres pour objet de finaliser la transposition de la directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CEE du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de cession d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements et de transposer la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 80/987/CEE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur.

van die aanvragen zullen pas in 2022 hun definitieve afhandeling krijgen.

Over het algemeen dienen deze dossiers voor elke zitting te worden bestudeerd door de medewerker van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën die aan de betrokken zitting deelneemt.

De regelgeving op dit gebied moet worden aangepast met het oog op nieuwe vormen van werkgelegenheid en voornamelijk de via platforms gecreëerde arbeidsplaatsen.

De laatste jaren is platformwerk snel toegenomen en heeft de coronacrisis ook de uitbreiding van dit soort activiteiten versneld. De aard van de arbeidsrelatie van een medewerker ten opzichte van een platform dat orders geeft, is al enkele jaren een probleem.

Om deze problemen te verhelpen voegt het voorontwerp van wet in de programmawet (I) van 27 december 2006 (algemeen naar verwezen als de arbeidsrelatiewet) acht nieuwe specifieke criteria in die van toepassing zijn in geval van arbeid via een platform als opdrachtgever. Wanneer wordt voldaan aan een bepaald aantal criteria, zal een arbeidsovereenkomst worden vermoed. De bepaling van deze criteria maakt het dus eenvoudiger te bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut.

Medewerkers van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën hebben dit voorontwerp van wet opgesteld.

13. Herstructurering van ondernemingen – Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen

A. De sluiting van ondernemingen

De wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen is in werking getreden op 1 april 2007.

Deze wet heeft onder andere tot doel de omzetting van de richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 tot wijziging van Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overdracht van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van vestigingen en om richtlijn 2002/74/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 80/987/EEG van 20 oktober 1980 van de Raad betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever om te zetten.

La Direction générale Droit du travail et études juridiques a été amenée à établir et à diffuser, via le site web du département, une information complète et ciblée sur ces nouvelles dispositions à l'intention d'un public spécialisé (partenaires sociaux, secrétariats sociaux, curateurs, avocats, ...).

La loi du 26 juin 2002 a simplifié la procédure d'information que l'employeur est tenu de respecter à l'égard des autorités publiques fédérales et régionales concernées lorsqu'il décide de procéder à la fermeture de son entreprise. Dorénavant, cette information est centralisée au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui est chargé de la diffuser auprès des autres autorités fédérales intéressées. Cette information peut se faire par voie électronique au moyen d'un formulaire standardisé, disponible sur le site web du département.

Grâce à ce système, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dispose d'une banque de données relative aux fermetures d'entreprises. Du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, 37 entreprises ont fait l'objet d'une fermeture. Cela a concerné 2.509 travailleurs.

B. Licenciements collectifs

Dans le cadre de la directive sur les licenciements collectifs, la Commission européenne, en collaboration avec la Fondation de Dublin, souhaitait obtenir de la part des Etats membres une série d'informations statistiques en matière de licenciements collectifs (nombre d'entreprises et de travailleurs concernés, secteurs d'activités concernés, ...).

Afin de satisfaire aux exigences européennes, la Belgique a introduit dans sa réglementation un mécanisme permettant la transmission, vers les instances fédérales, des données relatives aux licenciements collectifs (Cfr. l'arrêté royal du 31 janvier 2012 modifiant l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs).

L'employeur qui procède à l'annonce de son intention de procéder à un licenciement collectif est tenu, entre autres, de transmettre une notification au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ensuite le projet de licenciement collectif, décidé au terme de la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs, doit être notifié au même SPF. Ces notifications peuvent se faire par voie électronique au moyen de formulaires standardisés, disponibles sur le site web du département. En pratique, c'est la Direction générale Droit du travail et études juridiques qui reçoit et traite les différentes notifications. Elle est également

De Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische studiën werd ertoe gebracht volledige en doelgerichte informatie op te stellen en te verspreiden via de website van het departement, dit ten aanzien van een gespecialiseerd publiek (sociale partners, sociale secretariaten, curatoren, advocaten, ...).

De wet van 26 juni 2002 heeft een vereenvoudiging bewerkstelligd van de informatieprocedure die een werkgever dient te respecteren ten aanzien van de betrokken federale en regionale overheden wanneer hij besluit over te gaan tot de sluiting van zijn onderneming. Voortaan wordt deze informatie gecentraliseerd in de schoot van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die belast is met het verspreiden ervan bij andere geïnteresseerde federale overheden. De mededeling van de sluiting kan gedaan worden via elektronische weg door middel van een standaardformulier dat beschikbaar is op de website van het departement.

Dankzij dit systeem beschikt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over een gegevensbank met betrekking tot de sluiting van ondernemingen. Van 1 januari 2021 tot 31 december 2021, hebben 37 ondernemingen het voorwerp uitgemaakt van een sluiting. Hierbij waren 2.509 werknemers betrokken.

B. Collectieve ontslagen

In het kader van de richtlijn betreffende collectieve ontslagen wenste de Europese Commissie, in samenwerking met de Dublin Foundation, vanwege de lidstaten statistische informatie te ontvangen met betrekking tot collectieve ontslagen (aantal ondernemingen en betrokken werknemers, betrokken sectoren ...).

Teneinde aan deze Europese eisen te voldoen, heeft België in zijn reglementering een mechanisme geïntroduceerd waarbij de gegevens betreffende collectieve ontslagen naar de federale overheid gestuurd moeten worden (het koninklijk besluit van 31 januari 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag).

De werkgever die overgaat tot een aankondiging van zijn voornemen tot collectief ontslag, moet deze aankondiging onder andere overmaken aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Vervolgens moet het voornemen tot collectief ontslag waartoe besloten is na de informatie- en consultatieprocedure van de werknemersvertegenwoordigers, betekend worden aan dezelfde FOD. Deze betekeningen kunnen via elektronische weg gebeuren door middel van gestandaardiseerde formulieren die beschikbaar zijn op de website van het departement. In de praktijk is het de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën

chargée d'en informer d'autres directions générales du SPF et des services extérieurs (ONEm).

La centralisation des données au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale permet, tant aux autorités belges qu'européennes, de connaître précisément l'ampleur du phénomène des licenciements collectifs en Belgique. Elle facilite également l'évaluation, au niveau belge, des mesures adoptées dans le cadre des licenciements collectifs et peut servir à orienter les politiques publiques à venir en la matière. Enfin, ce système de monitoring offre la possibilité de dresser des tableaux statistiques sur cette problématique.

La Direction générale Droit du travail et études juridiques établit deux types de statistiques. Les premières sont des données chiffrées concernant les licenciements collectifs. Depuis l'année 2011, elles font l'objet d'une publication trimestrielle. La première publication concerne les données relatives aux mois de janvier à mars. La deuxième publication concerne les données de janvier à juin. La troisième publication concerne les données relatives au mois de janvier à septembre. La quatrième publication concerne les données relatives à toute l'année. Les secondes sortes de statistiques concernent la durée de la procédure d'information et de consultation obligatoire en cas de licenciements collectifs. Afin d'assurer une meilleure représentativité des données, ces statistiques sont, depuis l'année 2011, publiées une fois par an, en fin d'année. La manière d'établir les deux types de statistiques permet de suivre l'évolution du phénomène des licenciements collectifs année après année.

Au cours de la période allant de janvier 2021 à décembre 2021, 79 unités techniques d'exploitation ont débuté une procédure d'information et de consultation. Au cours de la période allant de janvier 2021 à décembre 2021, 86 unités techniques d'exploitation ont clôturé leur procédure d'information et de consultation. Sur les 6.949 travailleurs initialement concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif dans les 86 unités techniques d'exploitation qui ont clôturé leur procédure d'information et de consultation entre janvier et décembre 2021, 5.692 travailleurs restent, après la procédure d'information et de consultation, touchés par un licenciement collectif.

Durant cette année 2021, un peu plus de la moitié des procédures d'information et de consultation ont été notifiées endéans les 90 jours.

L'élaboration des statistiques, une fois les données encodées, a été grandement facilitée, depuis 2014, par la mise au point d'un nouvel outil informatique. Son

die de verschillende betekeningen ontvangt en behandelt. Deze directie heeft eveneens als opdracht andere algemene directies van de FOD en buitendiensten (RVA) hierover te informeren.

Het gecentraliseerd bijhouden van de gegevens binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg laat zowel de Belgische als Europese autoriteiten toe om exact de omvang van de collectieve ontslagen in België te kennen. Het vergemakkelijkt ook de evaluatie, op Belgisch niveau, van de aangenomen maatregelen in het kader van collectieve ontslagen en kan dienstdoen ter oriëntatie van toekomstig beleid in de materie. Tenslotte creëert het verzamelen van data de mogelijkheid om statistieken op te maken over deze problematiek.

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën stelt twee types van statistieken op. De eerste zijn cijfergegevens met betrekking tot de collectieve ontslagen. Sinds het jaar 2011 worden zij driemaandelijks gepubliceerd. De eerste publicatie betreft de gegevens voor de maand januari tot maart. De tweede publicatie betreft de gegevens voor de maanden januari tot juni. De derde publicatie betreft de gegevens voor de maand januari tot september. De vierde publicatie betreft de gegevens voor het gehele jaar. De tweede soort van statistieken hebben betrekking op de duur van de verplichte informatie- en consultatieprocedure in geval van collectief ontslag. Om een betere representativiteit van deze gegevens te verzekeren worden deze statistieken sinds het jaar 2011 één keer per jaar gepubliceerd op het einde van het jaar. De wijze van opstellen van de twee types van statistieken laat toe om jaar na jaar de evolutie te volgen van het fenomeen van het collectief ontslag.

In de periode van januari 2021 tot en met december 2021 hebben 79 technische bedrijfseenheden een informatie- en raadplegingsprocedure opgestart. In de periode van januari 2021 tot en met december 2021 hebben 86 technische bedrijfseenheden de informatie- en raadplegingsprocedure beëindigd. Van de oorspronkelijk 6.949 werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag in de 86 technische bedrijfseenheden die hun informatie- en raadplegingsprocedure in de periode van januari 2021 tot en met december 2021 hebben beëindigd, worden er na de informatie- en raadplegingsprocedure nog 5.692 werknemers geraakt door een collectief ontslag.

Gedurende dit jaar 2021, werd iets meer dan de helft van de informatie- en raadplegingsprocedures binnen 90 dagen betekend.

De aanmaak van de statistieken, eenmaal de gegevens zijn ingevoerd, werd sinds 2014 enorm vereenvoudigd door middel van een nieuwe informatica tool. Het

utilisation a permis une publication plus rapide des résultats, favorisant ainsi, le développement d'un autre type d'analyses.

En effet, depuis 2013, un travail plus élaboré d'analyse et d'interprétation des statistiques de licenciements collectifs a été entamé. Ceci tant en ce qui concerne les statistiques trimestrielles habituelles, que d'autres analyses plus ponctuelles. Ces analyses plus fouillées permettent de mettre en évidence l'impact des fermetures et des licenciements collectifs sur les chiffres d'une Région ou d'un secteur, en particulier. En 2017, le programme TIC a été adapté pour permettre une ventilation femme/homme des données statistiques récoltées.

C. Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

La loi-programme du 8 avril 2003 a institué au sein de la Direction générale Droit du travail et études juridiques une cellule d'appui spécialisée (dénommée Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises) dans le domaine des restructurations d'entreprises. Cette matière, particulièrement complexe et parfois mal comprise, requiert un investissement conséquent de la part du personnel.

Comme cette cellule n'a jamais reçu aucun moyen ni matériel, ni humain, la Direction générale Droit du travail et études juridiques a rempli dans les limites de ses capacités un rôle d'information à l'égard des employeurs (mais également de leurs conseillers), des syndicats et des travailleurs confrontés à des situations de restructurations d'entreprises.

Cette mission d'information porte non seulement sur les matières spécifiques aux restructurations d'entreprises (cession d'entreprises, licenciements collectifs, fermeture d'entreprises), mais également sur des mesures qui relèvent de la compétence de Direction générale Droit du travail et études juridiques et peuvent être utilisées dans le cadre d'une restructuration (réduction collective du temps de travail, outplacement, ...). L'information fournie est également transversale dans la mesure où elle fait le lien avec d'autres instances compétentes en la matière (administrations fédérales compétentes, ONEm, autorités et institutions communautaires et régionales, ...).

A cette fin, toute une série de documents spécialisés relatifs aux restructurations a été élaborée et est disponible sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (licenciement collectif, transfert d'entreprises, fermeture d'entreprises, ...).

gebruik ervan zorgt voor een snellere publicatie van de resultaten maar het bevordert ook de ontwikkeling van andere soorten analyses.

Zo werd sinds 2013 gestart met een diepgaandere analyse en interpretatie van de statistieken betreffende collectieve ontslagen. En dat zowel op het vlak van de gewoonlijke driemaandelijke statistieken als op het vlak van gerichte analyses. Zo werd de impact van sluitingen en collectieve ontslagen nagegaan op de regio's en de sectoren. In 2017 werd het ICT-programma aangepast waardoor ook de verhouding vrouw/man binnen de verzamelde statistieken kon worden weergegeven.

C. Ondersteuningcel voor herstructurering van ondernemingen

De programmawet van 8 april 2003 heeft in de schoot van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën een ondersteuningcel opgericht, die gespecialiseerd is op het vlak van herstructurering van ondernemingen (genaamd Ondersteuningcel voor herstructurering van ondernemingen). Deze materie is bijzonder complex en moeilijk om ten volle te begrijpen en vereist dan ook een consequente investering van het personeel.

Aangezien deze cel nooit enige materiële noch menselijke middelen heeft ontvangen, heeft de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën binnen de grenzen van haar mogelijkheden de taak op zich genomen informatie te geven aan werkgevers (en tevens hun raadgevers), vakbonden en werknemers die te maken krijgen met situaties van herstructurering van hun onderneming.

Deze informatieopdracht beperkt zich niet alleen tot materies die rechtstreeks betrekking hebben op herstructureringen (overdracht van onderneming, collectief ontslag, sluiting van ondernemingen), maar heeft eveneens betrekking op maatregelen die kunnen worden gebruikt bij een herstructurering en die ook tot de bevoegdheid behoren van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën (collectieve arbeidsduurvermindering, outplacement, ...). Het gaat tevens om transversale informatie omdat de verbinding wordt gemaakt met andere instanties die in deze bevoegd zijn (de bevoegde federale administraties, de RVA, de gemeenschaps- en gewestautoriteiten, ...).

Hiertoe werden een hele reeks gespecialiseerde documenten met betrekking tot herstructureringen uitgewerkt. Deze documenten zijn beschikbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (collectief ontslag, overdracht van onderneming, sluiting van ondernemingen, ...).

Depuis l'année 2011, la Direction générale Droit du travail et études juridiques a développé davantage ces informations (informations économiques, protection de certains travailleurs protégés, mesures de crise, ...). Elle a, par ailleurs, participé largement à l'élaboration du site www.restructurations.be en collaboration avec la Banque Carrefour.

Enfin, durant l'année 2020, la Direction générale Droit du travail et études juridiques a assisté, en tant qu'expert, à toute une série de réunions organisées au sein du Conseil national du Travail visant à apporter des améliorations à la réglementation en cette matière.

Ces travaux ont abouti, tout d'abord, en 2019 à l'avis n° 2.149. Dans cet avis, deux recommandations sont faites aux entreprises et commissions paritaires. La première vise une information-consultation efficace en cas de restructuration. La deuxième recommandation vise les informations à communiquer aux co-contractants en cas de restructuration. Dans cet avis, une proposition avait également été faite pour que soit rendu un avis unanime en vue de simplifier et d'améliorer le flux d'informations entre les autorités et les employeurs par le biais d'un guichet unique et d'une plate-forme d'informations unique.

Le 17 décembre 2019, les partenaires sociaux ont abouti à cet accord unanime visant une centralisation de l'information, la mise en place d'un guichet unique ainsi que d'une plateforme d'informations/bonnes pratiques (avis du CNT 2149).

L'exécution de cet avis a été demandé à la Direction générale Droit du travail et études juridiques. Cette mise en œuvre nécessitera de dégager un budget compte tenu des coûts de développement et de maintenance de ces outils. Des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être prévus.

14. Exécution de l'accord gouvernemental 2020-2024

En 2021 et dans les années suivantes, la Direction générale Droit du travail et études juridiques devra collaborer et soutenir le développement des mesures contenues dans l'accord gouvernemental en ce qui concerne l'organisation du marché du travail, l'emploi et la relance de l'économie.

A. Deal pour l'emploi

Dans le cadre du conclave budgétaire de novembre 2021, le gouvernement a décidé de se doter d'un plan de redémarrage et de transition, appelé "deal pour l'emploi", qui contient toute une série de mesures visant à réformer le marché du travail.

Sinds het jaar 2011 heeft de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën deze informatie meer uitgewerkt (economische informatie, bescherming van bepaalde beschermde werknemers, crisismaatregelen, ...). Zij heeft eveneens uitgebreid deelgenomen aan de uitwerking van de website www.herstructureren.be in samenwerking met de Kruispuntbank.

Tot slot, gedurende het jaar 2020, heeft de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën als expert de ondersteuning geboden aan een hele reeks vergaderingen binnen de Nationale Arbeidsraad, teneinde verbeteringen aan te brengen aan de regelgeving binnen deze materie.

Deze werkzaamheden zijn allereerst uitgemond in 2019 in het advies nr. 2.149. In dit advies, werden twee aanbevelingen gedaan aan de ondernemingen en de paritaire comités. Het eerste viseert een kwalitatieve informatie-consultatie in geval van herstructurering. De tweede aanbeveling viseert informatie mee te delen tot mede-contractanten. In dit advies werd eveneens het voorstel opgenomen om via een volgend unaniem advies de informatiestromen tussen de overheden en de werkgevers te vereenvoudigen en te verbeteren en dat via een uniek loket en een uniek informatieplatform

Op 17 december 2019 bereikten de sociale partners een unaniem akkoord teneinde de informatie te centraliseren, om één loket in te stellen en om een platform voor informatie/goede praktijken op te richten (NAR-advies 2149).

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën werd verzocht dit advies uit te voeren. Voor deze tenuitvoerlegging zal een budget moeten worden vrijgemaakt met het oog op de ontwikkelings- en onderhoudskosten van deze instrumenten. Er moet worden voorzien in extra middelen, zowel in de vorm van gespecialiseerd personeel als van apparatuur.

14. Uitvoering van het regeerakkoord 2020-2024

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën zal in 2021 en in de daaropvolgende jaren haar medewerking en ondersteuning moeten verlenen bij het uitwerken van de maatregelen die in het regeerakkoord zijn opgenomen m.b.t. de organisatie van de arbeidsmarkt, de werkgelegenheid en de relance van de economie.

A. Arbeidsdeal

In het kader van het begrotingsconclaaf van november 2021 heeft de regering beslist tot het opstellen van een herstart- en transitieplan, arbeidsdeal genaamd, dat een hele reeks maatregelen bevat om de arbeidsmarkt te hervormen.

Ces mesures s'inscrivent dans l'objectif du gouvernement d'atteindre, avec le soutien des Régions, un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030.

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail est chargée de l'élaboration de la moitié de toutes ces mesures et du suivi et de l'accompagnement du processus législatif jusqu'à son terme. Plus précisément, il s'agit des mesures suivantes :

- modification de la réglementation en matière des horaires variables à temps partiel ;
- la possibilité pour un travailleur d'effectuer son temps de travail à temps plein sur quatre jours ;
- la possibilité pour un travailleur d'effectuer son temps de travail à temps plein dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné ;
- réglementation de la nature de la relation de travail des travailleurs des plateformes ;
- la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel pour les personnes participant au programme d'insertion professionnelle ;
- la possibilité de mettre un travailleur à la disposition d'un autre employeur pendant une période de préavis dans le cadre d'un trajet de transition ;
- l'employabilité des travailleurs (art. 39ter de la loi relative aux contrats de travail) ;
- travail de nuit dans l'e-commerce ;
- le droit à la déconnexion.

L'élaboration et le suivi de ces mesures entraîneront une charge de travail supplémentaire importante pour la Division de la réglementation des relations individuelles du travail en 2022 et dans les années suivantes.

B. Jour férié supplémentaire

Dans l'accord de coalition 2020-2024, il a été prévu que les entités fédérées auront la possibilité de transformer leur jour férié en jour férié payé.

A la demande de la cellule stratégique du Ministre, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a élaboré un projet d'arrêté royal portant exécution de cette mesure qui accorde aux travailleurs un jour férié payé supplémentaire. Le jour férié en question est, selon le cas, celui de la Communauté ou de la Région dans laquelle se trouve le lieu d'exploitation de l'employeur. Ce jour férié peut être remplacé par un autre jour par le biais d'une concertation sociale au niveau du secteur ou de l'entreprise.

Deze maatregelen passen in het kader van de doelstelling van de regering om, met de steun van de regio's, tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken.

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen is ermee belast om de helft van al deze maatregelen uit te werken en het wetgevend proces in dit verband tot op het einde mee op te volgen en te begeleiden. Het gaat meer bepaald om de volgende maatregelen:

- wijziging van de regelgeving aangaande variabele deeltijdse werkroosters;
- de mogelijkheid voor werknemers om voltijdse prestaties te presteren op 4 dagen;
- de mogelijkheid voor werknemers om voltijdse prestaties te presteren in het kader van een wisselend weekregime;
- regeling van de aard van de arbeidsrelatie van platformwerkers;
- de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers voor de personen die deelnemen aan een arbeidsinschakelingsprogramma;
- de mogelijkheid om een werknemer tijdens een opzeggingstermijn ter beschikking te stellen van een andere werkgever in het kader van een transitietraject;
- de bevordering van de inzetbaarheid van werknemers (artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet);
- nachtarbeid in de e-commerce;
- het recht op deconnectie.

De uitwerking en verdere opvolging van deze maatregelen zal een belangrijke extra werklast met zich meebrengen voor de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen in 2022 en in de daaropvolgende jaren.

B. Bijkomende feestdag

In het regeerakkoord 2020-2024 werd opgenomen dat de deelstaten de mogelijkheid krijgen om van hun feestdag een betaalde feestdag te maken.

Op vraag van de beleidscel van de minister heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen een ontwerp van koninklijk besluit opgesteld tot uitvoering van deze maatregel, dat een bijkomende betaalde feestdag toekent aan de werknemers. Het betreft de feestdag van, al naargelang het geval, het Gemeenschap of het Gewest waar de exploitatiezetel van de werkgever gelegen is waarin zij tewerkgesteld zijn. Deze feestdag kan door middel van sociaal overleg op sector- of ondernemingsniveau vervangen worden door een andere dag.

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail sera chargée du suivi administratif de ce dossier et de fournir des informations sur le contenu de cette mesure lorsqu'elle entrera en vigueur.

C. Réglementation sur le télétravail

Dans l'accord de coalition 2020-2024, il a été prévu qu'en concertation avec les partenaires sociaux, et sur la base des expériences acquises au cours de la récente période, il sera examiné si des mesures supplémentaires peuvent être prises pour réaliser le plein potentiel social et économique du télétravail.

Afin d'être en mesure de déterminer si les règles existantes en matière de télétravail structurel et occasionnel et de déconnexion offrent toujours une base suffisante aux employeurs et travailleurs sur le terrain, le Conseil National du Travail a été invité à évaluer le cadre existant et à vérifier si des règles ou initiatives supplémentaires sont nécessaires à cet égard.

Dans ce cadre, dans une première phase, le 26 janvier 2021, il a été conclu la convention collective de travail n° 149, qui prévoit un cadre spécifique pour le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise corona. Cette convention collective est arrivée à son terme le 31 mars 2022.

L'évaluation du cadre existant sur le télétravail structurel et occasionnel et la déconnexion est toujours en cours au sein du Conseil National du Travail.

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail assure le suivi de ces travaux et accompagne son contenu. A la lumière de la crise corona et de ses conséquences sur l'organisation du travail dans les entreprises et du recours accru au télétravail, cette division est également confrontée à un grand nombre de questions concernant le contenu et l'interprétation de la réglementation sur le télétravail. Des informations sur ce sujet sont également fournies sur le site web du SPF ETCS et dans le cadre de webinaires et de journées d'étude, tant au niveau national qu'eupéen.

D. Législation sur l'incapacité de travail

Dans l'accord de coalition 2020-2024 et dans le cadre du conclave budgétaire de novembre 2011 (arbeidsdeal), un certain nombre de mesures ont été prévues concernant l'incapacité de travail du travailleur pour cause de maladie ou d'accident.

À la demande de cellule stratégique du ministre, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a préparé un projet de loi et des projets d'arrêtés royaux pour mettre en œuvre ces mesures. Plus précisément, cela concerne :

- une modification de la réglementation relative à la production d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail ;

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zal instaan voor de verdere administratieve opvolging van dit dossier en de inhoudelijke informatieverstrekking over deze maatregel wanneer deze in werking zal treden.

C. Regelgeving telewerk

In het regeerakkoord 2020-2024 werd opgenomen dat, in overleg met de sociale partners, mede op basis van de ervaringen opgedaan tijdens de recente periode, zal onderzocht worden of bijkomende maatregelen kunnen worden genomen om het maatschappelijk en economisch potentieel van telewerken te realiseren.

Om te kunnen beoordelen of de bestaande regels inzake structureel en occasioneel telewerk en de-connectie nog steeds voldoende houvast bieden aan werkgevers en werknemers op het terrein, werd aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd om het bestaande kader te evalueren en na te gaan of er op dit vlak nog bijkomende regels of initiatieven noodzakelijk zijn.

In dit kader werd, in een eerste fase, op 26 januari 2021 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 gesloten, die een specifiek kader voorziet voor het aanbevelen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis. Deze cao is buiten werking getreden op 31 maart 2022.

De evaluatie van het bestaande kader inzake structureel en occasioneel telewerk en de-connectie is nog steeds lopende in de Nationale Arbeidsraad.

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen volgt deze werkzaamheden verder op en ondersteunt deze inhoudelijk. In het licht van de coronacrisis en de gevolgen voor de arbeidsorganisatie van de ondernemingen en het toegenomen beroep op telewerk, wordt deze afdeling ook geconfronteerd met een groot aantal inhoudelijke en interpretatievragen met betrekking tot de regelgeving inzake telewerk. Hierover wordt ook informatie verstrekt op de website van de FOD WASO en in het kader van webinars en studiedagen, en dit zowel op nationaal als op Europees niveau.

D. Wetgeving i.v.m. arbeidsongeschiktheid

In het regeerakkoord 2020-2024 en in het kader van het begrotingsconclaf van november 2011 (arbeidsdeal) werden een aantal maatregelen voorzien die betrekking hebben op de arbeidsongeschiktheid van de werknemer omwille van ziekte of ongeval.

Op vraag van de beleidscel van de minister heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen een wetsontwerp en ontwerp van koninklijke besluiten opgesteld tot uitvoering van deze maatregelen. Het betreft meer bepaald:

- een wijziging van de regeling inzake het voorleggen van een geneeskundig getuigschrift in geval van arbeidsongeschiktheid;

- une modification des conditions pour faire appel à la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail ;

- une modification des conditions pour la neutralisation du salaire garanti dans le cadre d'un travail autorisé par le médecin-conseil en application de l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (reprise du travail partielle) ;

- une modification de la réglementation relative au reclassement professionnel en cas de force majeure médicale ;

- une dérogation à la durée minimale hebdomadaire de travail pour les travailleurs à temps partiel et à la durée minimale de travail par prestation pour les travailleurs qui effectuent des travaux dans le cadre de travaux autorisés par le médecin-conseil (arrêtés royaux).

Ces projets sont discutés dans divers groupes de travail politiques et dans des organes consultatifs, tels que le Conseil National du Travail et le Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail. La Division de la réglementation des relations individuelles du travail accompagne ce travail sur le plan du contenu et assure, en concertation avec la cellule stratégique, l'élaboration et le suivi de ces mesures, qui impliqueront une charge de travail importante en 2022 et les années suivantes.

E. Le statut des travailleurs de plateforme

Parmi les mesures décidées dans le cadre du conclave budgétaire de novembre 2021, une mesure vise plus particulièrement la détermination correcte du statut des travailleurs de plateformes.

Ces dernières années, le travail via des plateformes s'est rapidement développé et la crise du coronavirus a également accéléré l'expansion de ce type d'activités. Depuis plusieurs années, la nature de la relation de travail d'un travailleur de plateformes vis-à-vis d'une plateforme donneuse d'ordres pose des problèmes. En effet, ces dernières années, la Commission administrative de règlement de la relation de travail et les Cours et Tribunaux ont été saisis d'un certain nombre de dossiers concernant la qualification de la relation de travail dans l'économie de plateformes à l'initiative tantôt du travailleur, de la plateforme ou des institutions publiques. La jurisprudence récente de la Commission administrative de règlement de travail et la jurisprudence bruxelloise ont démontré des difficultés dans l'interprétation des dispositions législatives sur la nature des relations de travail en ce qui concerne les plateformes.

Les dispositions proposées ont pour objectif de créer de la sécurité juridique. Le projet de loi introduit dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (appelée communément loi sur la nature des relations de travail)

- een wijziging van de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen;

- een wijziging van de voorwaarden voor de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een door de adviserend arts toegelaten arbeid in toepassing van artikel 100, § 2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (gedeeltelijke werkhervatting);

- een wijziging van de regeling van outplacement in geval van medische overmacht;

- een afwijking van de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers en van de minimale arbeidsduur per prestatie voor werknemers die arbeidsprestaties verrichten in het kader van een door de adviserend arts toegelaten arbeid (koninklijke besluiten).

Deze ontwerpen worden besproken in diverse politieke werkgroepen en in overlegorganen, zoals de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen ondersteunt deze werkzaamheden inhoudelijk en staat in samenspraak met de beleidscel in voor de verdere uitwerking en opvolging van deze maatregelen, hetgeen een belangrijke werklust met zich zal meebrengen in 2022 en de daaropvolgende jaren.

E. Het statuut van de platformwerkers

Een van de maatregelen waartoe in het kader van het begrotingsakkoord van november 2021 is besloten, is met name gericht op de correcte vaststelling van het statuut van platformwerkers.

De laatste jaren is platformwerk snel toegenomen en heeft de coronacrisis ook de uitbreiding van dit soort activiteiten versneld. De aard van de arbeidsrelatie van een platformwerker ten opzichte van een platform dat orders geeft, is al enkele jaren een probleem. De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie en de Hoven en Rechtbanken hebben de laatste jaren immers een aantal zaken aanhangig gemaakt betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie in de platformeconomie, op initiatief van de werknemer, het platform of de overheidsinstellingen. Uit de recente jurisprudentie van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie en de Brusselse jurisprudentie blijkt dat er problemen zijn met de interpretatie van de wettelijke bepalingen inzake de aard van de arbeidsrelaties met betrekking tot platformen.

De voorgestelde maatregelen hebben tot doel rechtszekerheid te creëren. Het wetsontwerp voegt in de programmawet (I) van 27 december 2006 (algemeen naar verwezen als de arbeidsrelatiewet)

huit nouveaux critères spécifiques applicables en cas de travail via une plateforme donneuse d'ordres. Lorsqu'un certain nombre de ces critères sont remplis, il sera présumé exister un contrat de travail. La fixation de ces critères facilite donc la détermination de la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, du statut social de celui-ci.

Des collaborateurs de la Direction générale Droit du travail et études juridiques suivent les travaux liés à ce projet de loi.

15. Travail des étudiants

Les étudiants qui effectuent un travail pour un employeur doivent en principe être occupés dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiants. Le titre VII (art. 120 et svts) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : loi relative aux contrats de travail) régit le contrat d'occupation d'étudiant.

La loi relative aux contrats de travail ne donne pas de définition du concept d'étudiant. Dans l'article 122 de cette même loi, il est également stipulé que certaines catégories d'étudiants peuvent être exclus du champ d'application de la loi. L'arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après : AR du 14 juillet 1995), exécute cette disposition. Cet AR exclut un certain nombre de personnes de la possibilité de conclure un contrat d'occupation d'étudiant.

Jusqu'au 1er juillet 2017, l'arrêté royal (dernière version) était formulé de telle manière que les jeunes qui suivent un système d'enseignement en alternance, dans le cadre duquel, à côté de leurs études théoriques à temps partiel, ils acquièrent une expérience pratique sur le terrain chez un employeur, étaient exclus du travail étudiant.

Dans la mesure où cette exclusion aurait pu avoir un effet dissuasif sur l'entrée dans le système d'enseignement en alternance, qui est en plein essor ces dernières années, des mesures ont été prises à l'initiative du Ministre de l'Emploi afin de modifier les dispositions de l'AR du 14 juillet 1995 relatives à ces aspects.

En vue de la modification envisagée, le dossier a été soumis au Conseil National du Travail. Par Arrêté royal du 10 juillet 2017 modifiant l'arrêté royal du 14 juillet 1995, l'exclusion relative à l'enseignement en alternance a été assouplie, et cela sur la proposition

acht nieuwe specifieke criteria in die van toepassing zijn in geval van arbeid via een platform als opdrachtgever. Wanneer wordt voldaan aan een bepaald aantal criteria, zal een arbeidsovereenkomst worden vermoed. De bepaling van deze criteria maakt het dus eenvoudiger te bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut.

Medewerkers van de Algemene directie Arbeidsrecht en juridische studiën volgen de voorbereiding van dit wetsontwerp.

15. Studentenarbeid

Studenten die arbeid verrichten voor een werkgever moeten in principe tewerkgesteld worden met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Titel VII (artikelen 120 e.v.) van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (verder: Arbeidsovereenkomstenwet), regelt de tewerkstelling van studenten.

De Arbeidsovereenkomstenwet geeft geen definitie van het begrip "student". In artikel 122 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt evenwel gestipuleerd dat bepaalde categorieën van studenten uit het toepassingsgebied van de wet kunnen worden gesloten. Het koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten (verder: KB van 14 juli 1995), geeft uitvoering aan deze bepaling. Dit KB sluit een aantal personen uit van de mogelijkheid om een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten op te stellen.

Tot 1 juli 2017 was (de laatste versie van) het KB van 14 juli 1995 zodanig geformuleerd dat jongeren die een systeem van alternerend leren en werken volgen, waarbij ze naast hun deeltijdse theoretische studie tevens praktijkervaring op de werkplek opdoen bij een werkgever, werden uitgesloten van studentenarbeid.

Aangezien deze uitsluiting een ontradend effect zou hebben op de instap in systemen van alternerend leren, die de laatste jaren volop in ontwikkeling zijn, werd er op initiatief van de Minister van werk op aangestuurd om de bepalingen van het KB van 14 juli 1995 op dat vlak te wijzigen.

Met het oog op de aangewezen wijziging, werd het dossier voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. Bij Koninklijk besluit van 10 juli 2017 tot wijziging van het Koninklijk besluit van 14 juli 1995, werd de uitsluiting inzake alternerend leren versoepeld, en dit op voorstel

des partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail, n° 2.043 du 28 juin 2017.

Durant les discussions qui ont eu lieu en 2017 au sein du Conseil national du Travail, la question de l'absence de définition positive du concept d'étudiant en droit du travail a également été mise à l'ordre du jour. Le dossier a été scindé en deux volets et les discussions concernant la définition du concept d'étudiant ont été traitées après la publication des modifications relatives à la formation en alternance, et plus particulièrement au cours de l'automne 2017 et du printemps 2018. Dans ce cadre également, les collaborateurs de la DG RIT ont pris l'initiative, grâce à leur expérience juridique mais également eu égard aux difficultés concrètes d'application sur le terrain, d'élaborer une définition du concept d'étudiant. Cette proposition a été analysée et discutée par les différents intervenants au sein du Conseil national du Travail et a fait l'objet de différentes réunions auxquelles les membres de la DG RIT ont participé en qualité d'experts.

A ce jour, aucun consensus n'a cependant pu être obtenu sur ce sujet. L'élaboration d'une définition du concept d'étudiant reste un point délicat dans le dossier travail des étudiants. Les collaborateurs de la DG RIT sont régulièrement confrontés à des questions d'interprétation sur cet aspect de la matière. Ces collaborateurs devront assurer les suites utiles à ce dossier, conformément à la position des partenaires sociaux et conformément aux instructions de la Cellule stratégique.

16. Mesures covid-19 dans le domaine de l'emploi

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail a été fortement impliquée dans l'élaboration de toute une série de mesures d'urgence suite au déclenchement de la pandémie de Covid-19 depuis le printemps 2020 (e.a. les mesures de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 14 du 27 avril 2020, les mesures de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, le régime du congé de quarantaine instauré par la loi du 23 octobre 2020 étendant aux travailleurs salariés le bénéfice du régime du chômage temporaire pour force majeure corona en cas de fermeture de l'école, de la garderie ou du centre d'accueil pour personnes handicapées de leur enfant).

En 2021, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a été chargée de prolonger les différentes mesures Covid-19 (e.a. la loi du 2 avril 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison

van de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad nr. 2.043 dd. 28 juni 2017.

Tijdens de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad in 2017 werd tevens het gebrek aan positieve definitie van het arbeidsrechtelijke begrip "student" aangekaart. Het dossier werd opgesplitst in twee luiken, waarbij de discussies over de definitie behandeld werden na de publicatie van de wijzigingen omtrent het alternerend leren, meer bepaald in het najaar 2017- voorjaar 2018. Ook hier namen de medewerkers van de AD IAB een initiatiefrol op zich door, vanuit hun juridische ervaring, maar eveneens rekening houdend met concrete toepassingsproblemen, een gefundeerd voorstel van definitie van het begrip student uit te werken. Dit voorstel werd door de verschillende leden van de Nationale Arbeidsraad geanalyseerd en bediscussieerd en maakte het voorwerp uit van verschillende vergaderingen waarop de medewerkers van de AD IAB als expert optraden.

Tot op heden werd er op dit punt echter nog steeds geen consensus gevonden. Het uitwerken van een definitie van het begrip student blijft een heikel punt in het dossier studentenarbeid. De medewerkers van de AD IAB worden veelvuldig geconfronteerd met toepassingsvragen in dit kader. Naargelang de houding van de sociale partners en naargelang de instructies van de Beleidsceel zullen deze medewerkers in dit dossier een verdere opvolging moeten verzekeren.

16. Covid-19 maatregelen op het vlak van werk

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen is nauw betrokken geweest bij het uitwerken van een hele reeks noodmaatregelen naar aanleiding van de uitbraak van de Covid-19-pandemie vanaf het voorjaar van 2020 (o.a. de maatregelen van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020, de maatregelen van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, de regeling inzake quarantaineverlof ingesteld door de wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind, ...).

In 2021 werd de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen belast met de verlenging van de diverse Covid-19 maatregelen (o.a. de wet van 2 april 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, de wet van 18 juli 2021

de la pandémie du COVID-19, la loi du 23 décembre 2021, loi du 23 décembre 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19). Même en 2022, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a déjà dû élaborer des mesures de couronnement (à savoir la loi du 14 février 2022 portant diverses mesures sur le plan du droit du travail au bénéfice des secteurs des soins et de l'enseignement dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 et la loi du 14 février 2022 portant diverses mesures d'urgence temporaires sur le plan du droit du travail pour lutter contre la pénurie de la main d'œuvre suite aux contaminations avec le variant omicron). Une éventuelle prolongation supplémentaire des mesures corona reste possible en fonction de l'évolution de la pandémie, auquel cas la Direction générale devra également délivrer les textes pour ces mesures de prolongation.

La Direction générale sera également impliquée dans l'élaboration des mesures de travail dans le cadre de la stratégie de sortie du lockdown qui a été imposé. L'objectif de ces mesures sera de garantir une bonne organisation du travail sur le marché du travail et un maintien maximal de l'emploi. Ces mesures peuvent comprendre des mesures transitoires dans le domaine du chômage économique temporaire.

L'élaboration et le suivi constant de toutes ces mesures nécessiteront beaucoup d'heures de travail supplémentaires.

17. Mission d'information – Communication externe

Dans le cadre de sa mission d'information évoquée ci-dessus (voir missions assignées), les activités de communication externe de la Direction générale Droit du travail et études juridiques ont été fortement développées.

Il y a tout d'abord la communication externe à caractère individuel, c'est-à-dire la réponse aux appels téléphoniques, mais aussi les courriers papiers et e-mails toujours plus nombreux. En 2021, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a traité ainsi 1.658 demandes écrites.

Compte tenu du grand nombre de changements législatifs qui ont eu lieu ces dernières années et des mesures d'urgence prises en réponse à la pandémie de Covid-19, il y a une demande croissante d'informations à partir du début de 2020, tant orales qu'écrites. Il est par ailleurs vraisemblable que ces différentes réglementations donneront encore lieu en 2022 à de nombreuses demandes d'informations.

houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, de wet van 23 december 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie). Ook in 2022 heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen reeds coronamaatregelen moeten uitwerken (t.w. de wet van 14 februari 2022 houdende diverse arbeidsrechtelijke maatregelen ten behoeve van de zorgsector en het onderwijs in het raam van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 en de wet van 14 februari 2022 houdende diverse tijdelijke arbeidsrechtelijke noodmaatregelen om het tekort aan arbeidskrachten ten gevolge van de besmettingen met de omikronvariant te bestrijden). Een eventuele verdere verlenging van de coronamaatregelen blijft mogelijk in functie van de evolutie van de pandemie, in welk geval de Algemene Directie deze verlengingsmaatregelen eveneens zal moeten uitschrijven.

De Algemene Directie zal ook worden ingeschakeld bij het uitwerken van maatregelen op het vlak van werk in het kader van de exitstrategie uit de lockdown die werd opgelegd. Deze maatregelen zullen tot doel hebben om een vlotte arbeidsorganisatie op de arbeidsmarkt en een maximaal behoud van de tewerkstelling te garanderen. Onder andere kan het hierbij gaan om overgangsmaatregelen op het vlak van tijdelijke economische werkloosheid.

De uitwerking en blijvende opvolging van al deze maatregelen zal heel wat extra werkuren met zich meebrengen.

17. Voorlichtingsopdracht – externe communicatie

In het kader van haar voorlichtingsopdracht, hierboven aangehaald (zie toegewezen opdrachten), zijn de activiteiten van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën sterk uitgebreid.

In de eerste plaats is er de externe communicatie op individueel vlak, meer bepaald het beantwoorden van telefonische oproepen, maar ook de steeds talrijkere brieven en e-mails. In 2021 heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zo 1.658 schriftelijke vragen behandeld.

Gezien het grote aantal wetswijzigingen die hebben plaatsgehad tijdens de laatste jaren en de noodmaatregelen die werden genomen naar aanleiding van de Covid-19-pandemie, is er van het begin van 2020 een toenemende vraag naar informatie, zowel mondeling als schriftelijk. Het is bovendien waarschijnlijk dat deze nieuwe reglementeringen ook in

Parallèlement, la Direction générale Droit du travail et études juridiques s'investit de plus en plus dans la communication externe de nature collective.

Celle-ci consiste tout d'abord en la contribution de la Direction générale Droit du travail et études juridiques au site web du département.

L'objectif mis en œuvre vise à couvrir l'ensemble des matières qui relèvent de la Direction générale Droit du travail et études juridiques. Il consiste à mettre à la disposition du public des informations sur chaque thème particulier. De plus, chaque nouvelle mesure fait l'objet d'un commentaire mis à la disposition du public dès sa publication officielle.

Dans un souci de meilleure information du public, la Direction générale s'efforce de rendre les textes du site internet toujours plus adaptés à la compréhension du plus grand nombre tout en préservant l'information la plus complète possible.

Outre les activités de rédaction des textes qui relèvent des spécialistes des différentes matières, une personne consacre une large partie de son temps de travail à convertir les textes rédigés par les collaborateurs de la Direction générale en langage informatique adapté en vue de leur mise en ligne sur le site web et à assurer la gestion de ces textes.

Cet objectif a déjà présenté des résultats concrets dans la mesure où les contributions propres à la Direction générale déjà disponibles sur le site web représentent un millier de pages d'information en français et en néerlandais. Le développement croissant que représente cette activité requiert un investissement toujours plus considérable en moyens humains et en temps, renforcé par un souci de mise à jour permanent des informations disponibles. Sans compter la mise en œuvre de modules répondant aux besoins ponctuels des entreprises et citoyens. Il s'agit, par exemple du module élections sociales mis à jour durant environ une année lors de la tenue des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans.

En 2022, le développement de la partie «détachement» du site internet sera poursuivi pour que les personnes cherchant des informations sur cette matière y trouvent des réponses encore plus pratiques et complètes et ce, en français, en néerlandais et en anglais, en exécution notamment, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant la règlement

2022 aanleiding zullen geven tot veel vragen en verzoeken om informatie.

Parallel hiermee investeert de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën meer en meer in externe communicatie op collectief niveau.

Dit bestaat vooral uit de bijdrage van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën aan de website van het departement.

De uitwerking van deze doelstelling beoogt het geheel van onderwerpen die vallen onder de bevoegdheid van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën. Het betreft onder meer het ter beschikking stellen van inlichtingen over elk specifiek thema. Daarnaast is elke nieuwe maatregel vanaf zijn officiële publicatie het voorwerp van een mededeling (op de website).

Met als bedoeling het publiek beter te informeren spant de Algemene Directie zich in om de teksten van de website steeds meer aan te passen aan de verstaanbaarheid van een groter aantal, terwijl de informatie zo volledig mogelijk gehouden wordt.

Naast de redactie van teksten door specialisten in verschillende materies, is er een persoon die het beheer van deze teksten moet verzekeren en die eveneens de omzetting doet van de teksten opgesteld door de medewerkers van de Algemene Directie, naar een aangepast informatiekanaal om deze dan op de website te plaatsen.

Deze doelstelling heeft al concrete resultaten opgeleverd, in die mate dat de bijdrage van de Algemene Directie, beschikbaar op de website, zowel in het Frans als in het Nederlands zo een duizendtal pagina's aan inlichtingen omvat. De toenemende uitbreiding van deze activiteit plus de bekommernis om een permanente update van de beschikbare inlichtingen te verzekeren, vraagt een steeds omvangrijkere investering in mensen en in tijd. Bij deze activiteit worden niet de modules meegerekend, ontwikkeld in antwoord op de noden van ondernemingen en burgers. Hier wordt onder meer de module sociale verkiezingen bedoeld, die ongeveer een jaar voor de sociale verkiezingen (die elke vier jaar plaatsvinden) geüpdatet wordt.

In 2022 wordt de ontwikkeling van het luik "detachering" op de website verdergezet opdat de personen die inlichtingen inzake deze materie zoeken, er nog praktische en volledige antwoorden in zouden terugvinden en dit in het Nederlands, Frans en Engels, dit in uitvoering van de Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot

(UE) n°1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (règlement IMI).

Un tel effort devra cependant encore être davantage accentué en vue de la mise en œuvre des nouvelles conditions de travail et procédures rendues applicables en vertu de la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

Vu les nombreuses modifications apportées à la législation en droit du travail (Loi « Peeters » travail faisable et maniable, loi du 15.01.2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi et loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale ...), la Direction générale Droit du travail et études juridiques a créé des nouveaux modules sur le site web afin de couvrir les nouvelles matières issues des différentes réformes législatives. Il s'agit notamment des modules sur le don de congés conventionnel, sur le compte épargne carrière et sur le télétravail. Parallèlement, les informations reprises dans les rubriques déjà existantes ont été mises à jour.

Enfin, la Direction générale est régulièrement sollicitée pour intervenir en qualité d'expert lors de la tenue de séminaires et réunions de types divers.

Programme de subsistance 59/0

Activité 01: Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Niveau		Niveau
Managers	1	Managers
A	25	A
B	1	B
C	3	C
D	0	D
Total	30	Totaal

wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening").

Een dergelijke inspanning zal echter nog meer moeten beklemtoond worden gezien de toepassing van de nieuwe arbeidsvoorwaarden en procedures in het kader van de Richtlijn 2018/957/EU tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

Gezien de vele wijzigingen die zijn aangebracht in de arbeidswetgeving (de Wet «Peeters» Werkbaar en Wendbaar werk, de Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, ...) heeft de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën nieuwe rubrieken gecreëerd op de website om de materies te behandelen die ten gevolge van de verschillende wetswijzigingen werden ingevoerd. Het gaat hier met name over de rubrieken met betrekking tot de schenking van conventionele verloven, het loopbaansparen en het telewerk. Tegelijkertijd werd de informatie in de reeds bestaande rubrieken geactualiseerd.

Ten slotte wordt de Algemene Directie regelmatig verzocht om het woord te nemen in de hoedanigheid van expert tijdens seminars en vergaderingen van verschillende types.

Bestaansmiddelenprogramma 59/0

Activiteit 01: Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Dépenses (en milliers d'euros)						Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B. – PA B.A.	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut
Statutaire	01 11.00.03	Engagements	2 014	2 287	2 354	Vastleggingen	Statutair
		Liquidations	2 014	2 287	2 354	Vereffeningen	
Nion-statutaire	01 11.00.04	Engagements	180	297	303	Vastleggingen	Niet-statutair
		Liquidations	180	296	302	Vereffeningen	
Totaux		Engagements	2 194	2 584	2 657	Vastleggingen	Totalen
		Liquidations	2 194	2 583	2 656	Vereffeningen	

Note explicative :

voir justification globale :

AB 11.00.03

Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire.

AB 11.00.04

Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire.

Activité 02: Frais de fonctionnement

Verklarende nota:

zie globale verantwoording :

BA 11.00.03

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel.

BA 11.00.04

Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel.

Activiteit 02: Werkingskosten

Note explicative:

AB 23 59 0 2 12.11.01

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

Verklarende nota:

BA 23 59 0 2 12.11.01

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	13	12	12	12	12	12	Vastleggingen
Liquidations	-1	13	12	12	12	12	12	Vereffeningen

Note explicative:

AB 23 59 0 2 12.11.99

Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques ;

Verklarende nota:

BA 23 59 0 2 12.11.99

Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven;

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	10	21	22	22	22	22	22	Vastleggingen
Liquidations	10	21	22	22	22	22	22	Vereffeningen

Activiteit 03: Hoge raad voor de werkgelegenheid

BA 23 59 0 3 12.11.01

Dépenses relatives au fonctionnement du Conseil supérieur de l'Emploi

Activité 03: Conseil supérieur de l'emploi

AB 23 59 0 3 12.11.01

Uitgaven met betrekking tot de werking van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	3	7	7	7	7	7	7	Vastleggingen
Liquidations	3	7	7	7	7	7	7	Vereffeningen

Note explicative :

Verklarende nota :

Le crédit alloué au Conseil supérieur de l'Emploi est destiné :

- D'une part, à couvrir le paiement des jetons de présence des membres et des experts ainsi que le remboursement de leurs frais de parcours ;
- D'autre part, à couvrir les frais de fonctionnement même du secrétariat du Conseil, e.a., les frais d'impression des nombreux et volumineux documents (y compris du rapport annuel et des avis), les frais d'expédition de ces documents, les frais de réception, étant donné que les séances se tiennent le plus souvent en soirée, les frais d'interprétation et de traduction par un service extérieur, dans le cas où leur propre service de traduction se trouve dans l'incapacité d'assister à la séance.

Programme d'activités 59/2
Division des études juridiques, de la
documentation et du contentieux

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

59/20 Subsistance

Personnel

Effectifs (unités physiques) – situation au 17 mai 2022

Het krediet toegekend aan de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid is bestemd:

- Enerzijds om de uitgaven te dekken inherent aan de betaling van de zitpenningen aan de leden en experts alsook de terugbetaling van hun verplaatsingskosten;
- Anderzijds om de werkingskosten te dekken eigen aan het secretariaat van de Raad, o.a., de kosten voor het drukken van talrijke en omvangrijke documenten (met inbegrip van het jaarlijks verslag en de adviezen), de verzendingskosten van deze documenten, de receptiekosten aangezien de vergaderingen meestal 's avonds plaatsvinden, de kosten voor vertolken en vertalen door een externe dienst wanneer de eigen vertaaldienst in de onmogelijkheid verkeert om de zitting bij te wonen.

Activiteitenprogramma 59/2
Afdeling van de juridische studiën, de
documentatie en de geschillen

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

59/20 Bestaansmiddelen

Personeel

Effectieven (fysische eenheden) – toestand op 17 mei 2022

Niveau		Niveau
Managers	0	Managers
A	45	A
B	5	B
C	8	C
D	5	D
Total	63	Totaal

Dépenses (en milliers d'euros)							Uitgaven (in duizend euro)	
Statut	PA A.B. – PA B.A.	Sc	2021	2022	2023	Sc	Statuut	
Statutaire	20 11.00.03	Engagements	-	3 433	3 530	Vastleggingen	Statutair	
		Liquidations	-	3 433	3 530	Vereffeningen		
Non-statutaire	20 11.00.04	Engagements	-	889	777	Vastleggingen	Niet-statutair	
		Liquidations	-	888	776	Vereffeningen		
Totaux		Engagements	-	4 322	4 307	Vastleggingen	Totalen	
		Liquidations	-	4 321	4 306	Vereffeningen		

Note explicative :
voir justification globale :

Verklarende nota:
zie globale verantwoording:

AB 11.00.03
Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

AB 11.00.04
Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

Frais de fonctionnement

AB 23 59 2 0 12.11.01
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques - Avocats

BA 11.00.03
Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

BA 11.00.04
Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Werkingskosten

BA 23 59 2 0 12.11.01
Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica uitgaven - Advokaten

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	463	436	429	429	429	429	Vastleggingen
Liquidations	-	463	436	429	429	429	429	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

AB 23 59 2 0 12.11.99
Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres.

BA 23 59 2 0 12.11.99
Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de forfaitaire vergoedingen en andere.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements		30	31	31	31	31	31	Vastleggingen
Liquidations		30	31	31	31	31	31	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

59/21 Bibliothèque

59/21 Bibliotheek

AB 23 59 2 1 12.11.01
Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques - Bibliothèque

BA 23 59 2 1 12.11.01
Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven - Bibliotheek

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements		493	460	478	478	478	478	Vastleggingen
Liquidations		493	460	478	478	478	478	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

59/22 Procédures judiciaires

59/22 Juridische procedures

AB 23 59 2 2 21.60.02
Intérêts judiciaires

BA 23 59 2 2 21.60.02
Gerechtelijke interesten

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
-----------------------	------	------	------	------	------	------	------	-------------------

Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

*AB 23 59 2 2 32.00.41**Dommages et intérêts et frais de justice à des entreprises découlant de la responsabilité de l'Etat.**BA 23 59 2 2 32.00.41**Schadevergoedingen en gerechtskosten aan ondernemingen voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

*AB 23 59 2 2 33.00.41**Dommages et intérêts et frais de justice à des ASBL découlant de la responsabilité de l'Etat.**BA 23 59 2 2 33.00.41**Schadevergoedingen en gerechtskosten aan VZW's voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

*AB 23 59 2 2 34.41.41**Dommages et intérêts et frais de justice à des ménages découlant de la responsabilité de l'Etat.**BA 23 59 2 2 34.41.41**Schadevergoedingen en gerechtskosten aan huishoudens voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

*AB 23 59 2 2 41.40.41**Dommages et intérêts et frais de justice à des Organismes d'intérêt public découlant de la responsabilité de l'Etat.**BA 23 59 2 2 41.40.41**Schadevergoedingen en gerechtskosten aan Instellingen van openbaar nut voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative:

Verklarende nota:

*AB 23 59 2 2 42.90.41**Dommages et intérêts et frais de justice à la Sécurité Sociale découlant de la responsabilité de l'Etat.**BA 23 59 2 2 42.90.41**Schadevergoedingen en gerechtskosten aan de Sociale Zekerheid voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat.*

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	-	-	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	-	-	-	-	-	-	-	Vereffeningen

59/23 PV électronique et eDossier

AB 23 59 2 3 12.11.04

Frais divers de fonctionnement relatifs à l'informatique – ePV

59/23 Electronisch PV en eDossier

BA 23 59 2 3 12.11.04

Allerhande werkingskosten met betrekking tot de informatica – ePV

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements		885	875	865	865	865	865	Vastleggingen
Liquidations		885	875	865	865	865	865	Vereffeningen

Note explicative :

Le 1er mars 2011, le projet ePV est entré en phase de production. Ce projet a débuté avec quatre inspections sociales. Actuellement, le Contrôle des Lois Sociales, l'ONEM, l'ONSS, le Contrôle du bien-être au travail, l'INAMI (deux services d'inspection), l'INASTI, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté germanophone et FEDRIS ont rejoint le projet.

Les travaux visant à intégrer l'Inspection Sociale flamande, trois services du SPF Economie, les services d'inspection du SPF Affaires Intérieures (Direction du Contrôle de la Sécurité privée) et du SPF Mobilité (Directions générales de la Navigation et du Contrôle routier se sont poursuivis en 2022.

L'intégration de ces nouveaux partenaires a été retardée par les travaux qui ont dû être menés avant et après l'implémentation du nouveau module de signature électronique de l'ePV et par la crise du covid-19.

Par ailleurs, de nouveaux services comme le SPF Santé publique et Irsicare restent intéressés par l'application ePV.

Le projet ePV continue donc de se développer et d'attirer de nouveaux partenaires hors secteur social.

Le travail d'intégration des nouveaux partenaires devra se poursuivre en 2023.

La standardisation et l'informatisation des PV permettent de générer des PV de meilleure qualité, favorisant un plus haut taux de poursuites ainsi qu'une gestion plus rapide des dossiers.

Les inspecteurs qui travaillent avec l'application sont aidés dans la rédaction de leurs PV par, entre autres choses, la mise à leur disposition d'une liste des infractions centralisées et continuellement mise à jour,

Verklarende nota:

Op 1 maart 2011 werd overgegaan tot de in productiestelling van het project ePV. Er werd gestart met 4 sociale inspecties. Momenteel hebben het Toezicht op de Sociale Wetten, de RVA, de RSZ, het Toezicht op het Welzijn op het Werk, het RIZIV (twee inspectiediensten), het RSVZ, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Duitstalige Gemeenschap en FEDRIS het project vervoegd.

De werken met het oog op de integratie van de Vlaamse Sociale inspectie (VSI), drie inspectiediensten van de FOD Economie de inspectiediensten van de FOD Binnenlandse Zaken (Directie van de Controle van de Private veiligheid) en van de FOD Mobiliteit (de Directoraten-generaal Scheepvaart en Controle op het Wegverkeer) worden in 2022 verdergezet.

De integratie van deze partners werd vertraagd door de werken die nodig waren voor en na de implementatie van de nieuwe module elektronische handtekening van het ePV en door de impact van de covid 19 crisis.

Anderzijds blijven nieuwe diensten zoals de FOD Volksgezondheid en Irsicare hun interesse voor de applicatie ePV tonen.

Het project ePV blijft zich dus verder ontwikkelen en nieuwe partners aantrekken buiten de sociale sector.

Ook in 2023 zullen de werkzaamheden voor de integratie van nieuwe partners moeten worden verdergezet.

Het gestandaardiseerd en geïnformatiseerd PV leidt tot een betere kwaliteit van de PV's, waardoor een hogere vervolgingsgraad mogelijk is en een snellere afhandeling van de dossiers.

De inspecteurs die met de applicatie werken, worden ondersteund voor het opmaken van hun PV's door onder meer het ter beschikking stellen van een centrale en steeds bijgewerkte lijst van inbreuken, en het

et par l'utilisation de données authentiques issues du Registre national et de la Banque Carrefour des Entreprises.

De plus, l'échange électronique automatique de données à partir de la banque de données centrale ePV permet une optimisation des processus de travail pour les différents services concernés (amendes administratives, auditorats du travail et services d'inspection) puisque l'encodage manuel des données est évité.

La possibilité, pour les inspecteurs sociaux, de voir les données des ePV de leurs collègues d'autres services, permet également de mieux préparer les contrôles et d'éviter les inutiles « double contrôles du même employeur ».

Enfin, l'ePV permet, sur base des données concernant les constatations d'infractions dans la banque de données ePV, l'échange de données avec, par exemple, l'INAMI et l'ONEm afin de repérer des cumuls interdits d'allocations sociales et de travail.

Comme indiqué précédemment, l'application ePV est disponible depuis mars 2011. Depuis cette date de nombreuses mises à jour et corrections ont été effectuées afin d'assurer, entre autres, l'adéquation de l'application avec la législation ainsi que le confort de l'utilisateur.

Toutefois, dès 2018, il a semblé opportun de réfléchir à une nouvelle version de l'application « ePV 2.0. » permettant : de remettre l'application en adéquation avec le métier (réflexion sur les besoins des utilisateurs), de préparer le futur (ex : application mobile, géolocalisation), d'améliorer l'ergonomie de l'application, d'utiliser de nouvelles technologies (dont le Web Service 2.0.). Cette réflexion a permis de mettre en évidence une liste « requirements » (améliorations) et de les répertorier par ordre de priorité.

Après avoir été retardés en raison des développements nécessaires au nouveau module de signature électronique, les travaux concernant ePV 2.0. ont repris de plus belle en 2021.

Ce nouveau projet se déroule en différentes phases : une première phase au cours de laquelle une version « isomorphe » de l'application avec la mise en place des requirements « must do » sera implémentée et des phases suivantes au cours desquelles une version « améliorée » de l'application avec l'intégration des requirements « nice to have » seront intégrés. Il est à noter que le développement d'ePV 2.0. a profité du Web

gebruik van authentieke gegevens uit het Rijksregister en de Kruispuntbank voor Ondernemingen.

Bovendien leidt de geautomatiseerde elektronische gegevensuitwisseling vanuit de centrale databank ePV tot een optimalisering van de werkprocessen op de verschillende betrokken diensten (administratieve geldboeten, inspecties en arbeidsauditoraten) doordat de manuele input van gegevens vermeden wordt.

De mogelijkheid voor de sociaal inspecteurs om de gegevens van de ePV's van hun collega's van andere diensten in te zien, laat eveneens toe om de dossiers en controles beter voor te bereiden en overbodige "dubbele controles van dezelfde werkgever" te vermijden.

Tenslotte maakt het ePV het mogelijk om op basis van gegevens inzake vaststellingen van inbreuken in de databank ePV, gegevens uit te wisselen met bijv. RIZIV en RVA om naar aanleiding hiervan controles te laten uitvoeren op verboden cumul van werken en sociale uitkeringen.

Zoals reeds eerder vermeld is de applicatie ePV beschikbaar sedert maart 2011. Sinds die datum werden vele actualisaties en correcties doorgevoerd om onder andere de overeenstemming van de applicatie met de wetgeving en het gemak van de gebruiker te verzekeren.

Niettemin werd het sinds 2018 opportuun gevonden om na te denken over een nieuwe versie van de applicatie "ePV 2.0" die toelaat om: de applicatie terug volledig in overeenstemming te brengen met de praktijk (nadenken over de behoeften van de gebruikers), de toekomst voor te bereiden (bvb.: mobiele applicatie, geolocatie), de ergonomie van de applicatie te verbeteren, nieuwe technologieën te gebruiken (waaronder Web Service 2.0). Deze reflectie heeft geleid tot de opmaak van een lijst van "requirements" (verbeteringen) en van een prioriteitenlijst.

Na de eerdere vertraging van deze werkzaamheden omwille van de noodzakelijke ontwikkelingen voor de nieuwe module van de elektronische ondertekening, werden de werkzaamheden met betrekking tot de ontwikkeling van het ePV 2.0. in 2021 hernomen.

Dit nieuwe project zal in verschillende fasen verlopen: een eerste fase waarin een "isomorphe" versie van de applicatie met de requirements "must do" zal worden geïmplementeerd en een volgende fasen binnen dewelke een "verbeterde" versie met de requirements "nice to have" zullen worden geïntegreerd. Er dient te worden opgemerkt dat de ontwikkeling van het ePV 2.0. gebruik maakt van de webservice, die initieel voor het Vlaams Gewest (VSI-Vlaamse Sociale Inspectie) werd

Service développé, initialement, pour la région flamande (VSI – Vlaamse Sociale Inspectie). L'objectif est d'avoir implémenté la première phase de l'epv 2.0. pour fin 2022.

Les travaux sur l'ePV 2.0 devraient se poursuivre début 2023.

Les autres éléments qui feront, en 2022 et dans les prochaines années, l'objet de travaux plus approfondis, sont les suivantes :

- Rechercher comment faire parvenir les ePV's aux contrevenants via l'e-box, pour laquelle un cadre légal est en cours d'évolution. Ce sera par ce biais que pratiquement tous les destinataires recevront les PV's électroniques dans le futur.

- Avec l'augmentation du nombre de partenaires dans la communauté ePV, la gestion des infractions dans et autour de cette application est devenue un véritable défi. Initialement prévu pour le secteur social, l'ePV sera bientôt rejoint par d'autres secteurs (secteur économique, affaires intérieures, mobilité, etc.). Il faut donc revoir la manière dont les infractions sont gérées et partagées.

La création d'une seule base de données centralisée et authentique des infractions pour lesquelles les différents partenaires sont compétents rendra plus efficace la lutte contre la fraude (sociale) en Belgique. Les informations contenues dans le répertoire sont, par leur nature même, réutilisables et peuvent donc être utilisées à l'avenir par différentes institutions, par différentes applications, même si l'objectif principal reste l'activité principale des inspections, à savoir la constatation officielle des infractions et de leurs conséquences administratives, juridiques et financières. Cette source authentique sera composée d'une base de données, d'un service Web et d'une application Web. En 2022, les travaux d'analyse relatifs au répertoire des infractions seront effectués, de sorte que les développements puissent commencer en 2023.

En 2018, les premiers travaux relatifs à l'élaboration du dossier électronique central, l'eDossier, dont la banque de données ePV constitue la première pierre, ont débuté.

L'eDossier concerne donc la conversion des flux de données papier en flux électroniques des suites données à un ePV (Justice, directions des amendes administratives, Finances, ...).

Tous les maillons de la chaîne du droit pénal social sont concernés et l'objectif est de structurer le plus clairement possible tous les flux de données entre les maillons de la chaîne. Il est également tenu compte des

ontwickeld. Het is de doelstelling om eind 2022 de eerste fase van epv 2.0. te hebben geïmplementeerd.

Ook begin 2023 zullen de werkzaamheden in het kader van het ePV 2.0 moeten worden verdergezet.

Andere onderdelen waaraan in 2022 en in de komende jaren verder zal worden gewerkt zijn de volgende:

- Er zal worden onderzocht hoe de ePV's elektronisch aan een aantal overtreeders kunnen worden bezorgd via de eBox, waarvoor het wettelijk kader intussen in verdere evolutie is. Hierdoor zullen in de toekomst zo goed als alle bestemmingen de PV's elektronisch ontvangen.

- Met de uitbreiding van het aantal partners in de ePV-gemeenschap is het beheer van de inbreuken in en rond deze toepassing een echte uitdaging geworden. Oorspronkelijk werd het ePV gepland voor de sociale sector, maar daar zullen binnenkort andere sectoren aan worden toegevoegd (economische sector, binnenlandse zaken, mobiliteit, ...). Daarom moet de manier waarop inbreuken worden beheerd en gedeeld, worden herzien.

Door de oprichting van één gecentraliseerde en authentieke databank van inbreuken waarvoor de verschillende partners bevoegd zijn, zal de strijd tegen de (sociale) fraude in België doeltreffender worden gemaakt. De informatie die het repertorium bevat, is van nature uit herbruikbaar en kan derhalve in de toekomst door verschillende instellingen, door verschillende toepassingen worden gebruikt, ook al blijft het hoofddoel de kernactiviteit van de inspecties, d.w.z. de officiële processen-verbaal tot vaststelling van inbreuken en de administratieve, juridische en financiële gevolgen daarvan. Deze authentieke bron zal bestaan uit een Database, een Webservice en een Web Applicatie. In 2022 worden de analysewerkzaamheden rond het repertorium inbreuken uitgevoerd, waarna in 2023 kan worden gestart met de ontwikkeling ervan.

In 2018 werd gestart met de eerste werkzaamheden voor de uitwerking van het eDossier, het centrale elektronisch dossier, waarvan de databank ePV een eerste bouwsteen vormt.

Het eDossier betreft aldus het omzetten van papieren in elektronische gegevensstromen van de gevolgen gegeven aan een ePV (Justitie, directies administratieve geldboeten, Financiën, ...)

Alle schakels in de keten van het sociaal strafrecht zijn betrokken en het is de bedoeling om alle gegevensfluxen tussen de schakels van de ketting zo zichtbaar mogelijk te structureren. Er wordt eveneens

besoins similaires des services régionaux compétents pour infliger des amendes administratives.

Le développement de l'eDossier offre de nombreux avantages dont :

- Un traitement plus rapide des dossiers ;
- Moins d'utilisation de papier grâce à l'eViewer qui offre le look & feel d'un dossier papier (possibilité de feuilleter, de mettre des post-it, du fluo, ...);
- Diminution des coûts par une approche globale et intégrée de tous les flux de données au sein du droit pénal social grâce à laquelle une multiplicité de projets bilatéraux entre tous les partenaires peut être évité ;
- Mise à disposition des contrevenants et de leurs avocats d'un dossier électronique complet ;
- Gestion commune des connaissances entre tous les partenaires du droit pénal social.
- Grâce au développement générique de l'eDossier, le concept pourra également être mis en œuvre en dehors du secteur social, ce qui entraînera les gains d'efficacité nécessaires.

Le projet eDossier comprend plusieurs sous-projets : eAvis (communication des avis de l'Auditeur du travail quant aux poursuites pénales), Ginaa 2.0. (gestion des amendes administratives), eDécision (transmission électronique des décisions d'imposition d'une amende administrative), eDomaines (perception des amendes), (transmission des) jugements et arrêts, "Simon Stevin" (statistiques et rapports), "Fiches par article du CPS" (gestion des connaissances CPS), (utilisation de) E-Viewer et sécurité.

eAvis

Il s'agit de l'informatisation des avis par lesquels l'auditeur du travail informe les directions fédérale et régionales des amendes administratives, s'il engage ou non des poursuites pénales.

Une application eAvis remplacera le flux de données papier actuel par un flux électronique. Cet avis électronique est accompagné de l'enquête complémentaire de l'auditorat du travail, lorsqu'il y en a une. Ces dernières années, environ 75 % ePV ont été traités administrativement, contre 25 % au pénal.

De plus, on travaillera également à la possibilité de créer un lien vers les services d'inspection, qui sont encore, pour le moment, avertis des suites qui ont été

rekening gehouden met de gelijkaardige behoeften van de regionale diensten bevoegd voor het opleggen van administratieve geldboeten.

De uitbouw van het eDossier biedt vele voordelen waaronder:

- Een snellere behandeling van de dossiers;
- Minder papiergebruik met gebruik van de eViewer die op het scherm de look & feel van een papieren dossier biedt (bladeren, post-it, fluo, ...);
- Minder kosten door een globale en geïntegreerde aanpak van alle gegevensstromen in het sociaal strafrecht waardoor een veelvoud van bilaterale projecten tussen alle partners in het sociaal strafrecht kan worden vermeden;
- Terbeschikkingstelling aan de overtreders en hun advocaten van een compleet elektronisch dossier;
- Gemeenschappelijk kennisbeheer tussen alle partners van het sociaal strafrecht.
- Omwille van de generieke ontwikkeling van het eDossier zal het concept ook buiten de sociale sector kunnen worden geïmplementeerd, met de nodige efficiëntiewinsten tot gevolg.

Het project eDossier bestaat uit verschillende deelprojecten: eBericht (Mededeling van de berichten van de arbeidsauditeur over de strafvervolgung), Ginaa 2.0. (Beheer van de administratieve geldboeten), eBeslissing (Elektronische verzending van de beslissingen tot het opleggen van een administratieve geldboete), eDomeinen (inning van de geldboetes), (overmaking van) vonnissen en arresten, "Simon Stevin" (statistieken en reporting), "Fiches per artikel van het SSW" (Kennismanagement SSW), (het gebruik van) eViewer en beveiliging.

eBericht

Het gaat hier om de automatisering van de berichten waarbij de arbeidsauditeur aan de federale en regionale directies administratieve geldboeten laat weten of hij al dan niet strafvervolgung instelt.

Een toepassing eBericht zal de bestaande papieren gegevensstroom vervangen door een elektronische. In bijlage bij dit eBbericht gaat het aanvullend opsporingsonderzoek van het arbeidsauditoraat wanneer er een is. De laatste jaren worden gemiddeld 75% van de ePV's administratief afgehandeld en 25% strafrechtelijk.

Bovendien wordt tevens de link gelegd naar de inspectiediensten, die op dit ogenblik ook nog op papieren drager verwittigd worden van het gevolg dat

données à un PV (par les auditeurs du travail et les services d'amendes administratives) via un flux papier et qui bénéficieraient donc aussi du développement de l'automatisation de ce flux de données papier.

Gestion des amendes administratives : Sous-projet Ginaa 2.0.

C'est la base de données Ginaa qui existe actuellement pour la gestion des amendes administratives. Elle doit être adaptée, suite à la sixième réforme de l'État, afin que les échanges de données nécessaires et les consultations par les directions d'amendes administratives fédérales et régionales puissent se faire entièrement électroniquement via eDossier, Ginaa 2.0. et les applications similaires dans les régions, au lieu d'être effectués par e-mail, téléphone et transfert des dossiers papier. En outre, d'autres acteurs de la chaîne du droit pénal social pourront également suivre l'état des poursuites administratives.

eDécision

L'envoi électronique des décisions d'infliger une amende administrative par les services d'amendes administratives aux employeurs et la mise à disposition d'un service de consultation pour les inspections et les domaines.

Quand une décision d'infliger une amende administrative peut être signée et envoyée électroniquement à toutes les parties concernées, non seulement des coûts considérables sont économisés (papier, frais postaux pour le courrier recommandé, frais de traitement, etc.) mais en outre, ces informations deviennent accessibles électroniquement aux autres acteurs qui en ont besoin pour traiter leur dossier.

eDomaines

Flux dans les deux directions entre le SPF ETCS et le SPF Finances, bureaux de recouvrement non fiscal, dans le but de récupérer les créances des amendes administratives infligées par le SPF ETCS, service des amendes administratives (DAA) dans le cadre du traitement des pv's dans le cadre du droit pénal social, à l'égard des mauvais payeurs.

Suivi des créances restituées au SPF ETCS, service des amendes administratives, par le SPF Finances, bureaux de recouvrement non-fiscal.

Un flux de données électroniques (eDomaines) entre la Direction des amendes administratives et les bureaux de recouvrement non fiscal du SPF Finances permet d'obtenir une vue complète du recouvrement des amendes administratives. Pour le moment, seules les données relatives aux amendes perçues par la

aan een bepaald ePV gegeven werd (door de arbeidsauditeurs en door de diensten administratieve geldboeten), en die ook gebaat zijn bij de automatisering van deze papieren gegevensstroom.

Beheer van de administratieve geldboeten - deelproject Ginaa 2.0.

Voor het beheer van de administratieve geldboeten bestaat op dit ogenblik de databank Ginaa. Deze dient te worden aangepast als gevolg van de zesde staatshervorming zodat de noodzakelijke gegevensuitwisselingen en consultaties door de federale en regionale directies administratieve geldboeten volledig elektronisch kunnen gebeuren via eDossier, Ginaa 2.0. en de vergelijkbare toepassingen bij de regio's, i.p.v. via e-mail, telefoon en overdracht van papieren dossiers. Bovendien zullen ook de andere actoren in de keten van het sociaal strafrecht dan de stand van de administratieve vervolgingen kunnen opvolgen.

eBeslissing

Het elektronisch bezorgen van de beslissingen waarbij een administratieve geldboete wordt opgelegd door de diensten administratieve geldboete aan de werkgevers en het voorzien van een consultatiemogelijkheid voor de inspecties en de domeinen.

Wanneer de bestaande beslissing tot het opleggen van een administratieve geldboete elektronisch kan worden getekend en verstuurd naar alle betrokkenen zullen niet alleen heel wat kosten worden bespaard (papier, portkosten van aangetekende zendingen, behandelingskosten, "...), maar zal deze informatie ook elektronisch beschikbaar zijn voor de andere actoren die dit nodig hebben voor hun dossierbehandeling.

eDomeinen

Flux in de twee richtingen tussen de FOD Werk en de FOD Financiën, kantoren niet-fiscale invorderingen met betrekking tot de recuperatie van schuldinvorderingen: administratieve geldboeten opgelegd door de FOD WASO, dienst administratieve geldboeten (DAG) in het kader van de behandeling van pv's in het kader van het sociaal strafrecht, tegenover wanbetalers.

Opvolging van door de FOD Financiën, kantoren van niet-fiscale invorderingen geretourneerde schuldinvorderingen ter bestemming van de FOD WASO, dienst administratieve geldboeten.

Door een elektronische gegevensstroom tussen de Directie Administratieve Geldboeten en de kantoren niet-fiscale invordering van de FOD Financiën wordt het mogelijk een volledig zicht te krijgen op de inning van de administratieve geldboeten. Momenteel zijn enkel de gegevens bekend van de boetes die door de Directie

Direction des amendes administratives sont connues. Le recouvrement des mauvais payeurs, dont les dossiers sont envoyés aux bureaux de recouvrement non fiscal, n'est actuellement connu que de façon incomplète et au moyen d'un flux de données papier. Depuis mars 2022, cet échange électronique de données est opérationnel.

Volet Statistiques

Pour la gestion des dossiers et pour les informations et retours d'information nécessaires au niveau politique, la plateforme eDossier de dossiers électroniques pourra rassembler tous les chiffres nécessaires en un seul endroit.

Volet KM (gestion des connaissances)

Développement d'une plateforme de gestion des connaissances pour tous les acteurs de la chaîne du droit pénal social.

De même, pour le développement d'un centre de connaissances sur la législation, la jurisprudence et la doctrine en matière de droit pénal social, il est davantage efficace de combiner les forces de tous les acteurs sur la plate-forme eDossier. Cela peut être fait à partir des "fiches par article du CPS", établies par la Direction fédérale des amendes administratives.

Enfin, afin d'accroître considérablement la facilité d'utilisation pour les utilisateurs du eDossier, on étudiera comment une fonctionnalité telle que e-reader/Viewer peut faciliter la consultation du contenu du dossier. Il doit permettre à l'utilisateur d'utiliser le document de la même manière qu'il utilise la version papier traditionnelle (feuilleter, ajouter des signets, *fluor* du texte, ajouter des notes) - Ces méthodes d'utilisation traditionnelles doivent être combinées avec des possibilités supplémentaires inhérentes à la numérisation (ajustement de la taille des caractères et de la police, fonction recherche). La durabilité du format (cf. formats en évolution rapide) doit être prise en compte dans cette analyse afin de garantir un accès à long terme.

L'eDossier sera bien entendu développé en tenant compte de la sécurité nécessaire. Toutes les transmissions et consultations électroniques se feront dans le plein respect de la vie privée et des autres lois applicables et toutes les consultations seront enregistrées pour des raisons de sécurité.

Le développement de l'eDossier tient également compte de la conformité aux normes de qualité et de la nécessité d'un archivage.

Administratieve Geldboeten zelf worden geïnd. Van de inning bij de slechte betalers, waarvan de dossiers worden overgemaakt aan de kantoren niet-fiscale invordering, zijn nu enkel onvolledige gegevens via een papieren gegevensstroom bekend. Sedert maart 2022 is deze elektronische gegevensuitwisseling operationeel.

Luik Statistieken

Voor het beheer van de dossiers en voor de nodige informatie en feedback voor het beleidsniveau zal het platform eDossier alle nodige cijfermateriaal op één plaats kunnen verzamelen.

Luik KM

Het uitbouwen van een platform kennismanagement voor alle actoren binnen de keten van het sociaal strafrecht.

Ook voor het uitbouwen van een kenniscentrum inzake de wetgeving, de rechtspraak en de rechtsleer over het sociaal strafrecht is het veel efficiënter de krachten van alle actoren te bundelen op het platform eDossier. Hiervoor kan worden vertrokken van de "Fiches per artikel van het SSW", opgesteld door de federale Directie van de administratieve geldboeten.

Teneinde het gebruiksgemak voor de gebruikers van eDossier aanzienlijk te verhogen wordt ook nagegaan hoe een functionaliteit zoals e-reader/Viewer de consultatie van de inhoud van het dossier kan vergemakkelijken. Het moet de gebruiker in staat stellen om het document te gebruiken zoals hij/zij de traditionele papieren versie gebruikt (bladeren, bladwijzers toevoegen, tekst markeren, notities toevoegen). Deze traditionele gebruiksmethoden moeten gecombineerd worden met extra mogelijkheden inherent aan digitalisering (lettergrootte en lettertype aanpassen, zoekfunctie). Wat in deze analyse ook wordt meegenomen is de duurzaamheid van het formaat zodat de toegang op lange termijn wordt gegarandeerd (cf. snel evoluerende formaten).

Het eDossier wordt uiteraard ontwikkeld rekening houdende met de nodige beveiliging. Alle elektronische verzendingen en consultaties zullen gebeuren met volledig respect van de privacy- en andere toepasselijke wetgevingen en alle consultaties zullen worden gelogd om veiligheidsredenen.

Bij de ontwikkeling van het eDossier wordt tevens rekening gehouden met de conformiteit met kwaliteitsnormen en met de nood aan archivering.

Certains sous-projets, tels que eDomaines et eAvis étaient déjà en cours et continueront d'être développés dans le cadre du projet eDossier.

En 2018 et 2019, les toutes premières pierres de l'édifice eDossier ont été posées et, depuis 2020, l'élaboration des priorités fixées par le comité de gestion de l'eDossier - dans lequel tous les partenaires sont représentés - a été poursuivie.

En 2022, les travaux se poursuivent sur le développement organisationnel, informatique, technique et juridique de tous les sous-projets de l'eDossier, en tenant compte des priorités fixées par le comité de gestion.

Compte tenu du temps supplémentaire qui a dû être prévu pour l'élaboration d'un cadre légal, pour l'obtention de la délibération nécessaire et compte tenu des avancées des travaux avec les partenaires, l'objectif est d'avoir un module de base de l'eDossier qui soit opérationnel d'ici la fin de 2022 et parallèlement d'être prêt avec le développement d'une web app afin que tous les partenaires (y compris ceux qui ne disposent pas de leur propre application pour la gestion des dossiers) puissent communiquer avec l'eDossier.

En 2022, il sera également travaillé au développement d'un glossaire et au développement d'un module de statistiques. Le travail d'analyse relatif au volet KM et à l'élargissement à d'autres partenaires (comme les services « sanctions administratives ») sera également lancé dans les phases suivantes.

Après l'implémentation de la première phase de l'eDossier en 2022, le travail se tournera en 2023 sur l'élargissement du nombre de partenaires et des fonctionnalités.

Programme d'activités 59/3 Dotations

Objectifs poursuivis:

- Octroi d'une dotation pour le paiement des prépensions spéciales ;
- Octroi d'indemnités complémentaires aux prépensionnés des agences en douane et bureaux d'expédition ;
- Allocations complémentaires allouées au Fonds de Sécurité d'existence pour les prépensionnés du secteur de la marine marchande ;

Enkele sub-projecten zoals eDomeinen en eBericht stonden reeds in de steigers en zullen verder hun voltooiing vinden binnen het kader van het eDossier.

In 2018 en 2019 werden de allereerste bouwstenen voor het eDossier gelegd en vanaf 2020 werd de uitwerking van de prioriteiten die door het beheerscomité eDossier, waarin alle partners zijn vertegenwoordigd, werden vastgelegd, vervolgd.

Ook in 2022 wordt op organisatorisch, informatica-technisch en juridisch vlak verder gewerkt aan de verdere ontwikkeling van alle deelprojecten van het eDossier, rekening houdende met de door het beheerscomité vastgelegde prioriteiten.

Rekening houdende met de nodige extra tijd die diende te worden voorzien voor de uitwerking van een wettelijk kader, het bekomen van de noodzakelijke beraadslaging en met de vorderingen van de werkzaamheden bij de partners is het de doelstelling met een eerste basismodule van het eDossier operationeel te zijn tegen eind 2022 en gelijktijdig klaar te zijn met de ontwikkeling van een webapp zodat alle partners (ook diegenen die over geen eigen applicatie voor dossierbeheer beschikken) kunnen communiceren met het eDossier.

In 2022 wordt tevens verder gewerkt aan de ontwikkeling van een glossarium en aan de ontwikkeling van een module statistieken. Ook zullen de analyse-werkzaamheden met het oog op het luik KM en de uitbreiding met bijkomende partners (zoals de diensten "administratieve sancties") in volgende fasen worden opgestart.

Na de implementatie van de eerste fase van het eDossier in 2022 wordt in 2023 verder gewerkt met het oog op de uitbreiding van het aantal partners en functionaliteiten.

Activiteitenprogramma 59/3 Dotaties

Nagestreefde doelstelling:

- Toekenning van een dotatie voor de betaling van bijzondere brugpensioenen;
- Toekenning van de aanvullende vergoedingen aan de bruggepensioneerden van de douane- en expeditiekantoren;
- Toekenning van aanvullende uitkeringen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bruggepensioneerden van de sector van de koopvaardij;

- Octroi d'une dotation au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE) destiné au financement du coût dû à l'élargissement du champ d'application aux entreprises avec moins de vingt travailleurs ;
- Octroi d'une dotation à l'Office national de l'Emploi (ONEm) en matière de dépenses fédérales d'interruption de carrière du secteur public et de congés thématiques du secteur public.

Moyens mis en œuvre pour réaliser les objectifs poursuivis :

Cfr. Les allocations de base ci-après

AB 23 59 30 42.40.01

Dotation au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE) destiné au financement du coût dû à l'élargissement du champ d'application aux entreprises avec moins de vingt travailleurs.

- Toekenning van een dotatie aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) ter financiering van de kost wegens de uitbreiding van het toepassingsgebied tot ondernemingen met minder dan twintig werknemers;
- Toekenning van een dotatie aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) inzake de federale uitgaven voor loopbaanonderbreking en de thematische verloven voor de publieke sector.

Aangewende middelen om de nagestreefde doelstellingen te realiseren:

Cfr. De hiernavolgende basisallocaties

BA 23 59 30 42.40.01

Dotatie aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) ter financiering van de kost wegens de uitbreiding van het toepassingsgebied tot ondernemingen met minder dan twintig werknemers.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	3.700	3.500	-	-	-	-	-	Vastleggingen
Liquidations	3.700	3.500	-	-	-	-	-	Vereffeningen

Note explicative :

Cette allocation de base comprend la dotation destinée au financement de l'élargissement du champ d'application du Fonds de fermeture d'entreprises aux entreprises de moins de vingt travailleurs, conformément à l'art. 56 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, comme inséré par l'art. 32 de la loi portant réforme du financement de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la préparation du budget initial 2023, une décision était prise pour réformation. Le financement alternatif du Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE), destiné à l'octroi d'allocations de fermeture aux (anciens) travailleurs d'employeurs occupant de 5 à 19 personnes, est supprimé.

AB 23 59 30 42.40.02

Dotation à l'Office national de l'Emploi (ONEm) en matière de dépenses fédérales d'interruption de carrière du secteur public et de congés thématiques du secteur public.

Verklarende nota:

Deze basisallocatie bevat de dotatie voor de financiering van de kost van de uitbreiding van het toepassingsgebied van het Fonds Sluiting ondernemingen tot de ondernemingen met minder dan twintig werknemers, conform art. 56 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, zoals ingevoegd bij art. 32 van de wet van houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid.

In het kader van de opmaak van de initiële begroting 2023 is een beslissing genomen tot hervorming. De alternatieve financiering voor het Fonds Sluiting Ondernemingen (FSO), bedoeld voor het toekennen van sluitingsvergoedingen aan (ex-)werknemers van werkgevers met 5 tot 19 werknemers, wordt afgeschaft.

BA 23 59 30 42.40.02

Dotatie aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) inzake de federale uitgaven voor loopbaanonderbreking en de thematische verloven voor de publieke sector.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	114.71 2	141.36 2	139.43 5	139.31 1	137.75 1	137.91 3	137.91 4	Vastleggingen
Liquidations	114.71 2	141.36 2	139.43 5	139.31 1	137.75 1	137.91 3	137.91 4	Vereffeningen

Note explicative :

Cette allocation de base comprend la dotation pour le financement du coût des allocations d'interruption de carrière du personnel de l'Etat fédéral, conformément à l'article 34 de la loi portant réforme du financement de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la préparation du budget initial 2023, une décision était prise pour réformation, concernant le congé thématique, du crédit-temps et de l'interruption de carrière, ce qui entraîne une réduction de la dotation.

AB 23 59 30 42.40.10

Dotation au Service fédéral des Pensions (SFP) en matière de prépensions spéciales.

Verklarende nota:

Deze basisallocatie bevat de dotatie voor de financiering van de kost voor loopbaanonderbreking van het personeel van de federale overheid, conform artikel 34 van de wet van de wet van houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid.

In het kader van de opmaak van de initiële begroting 2023 is een beslissing genomen tot hervorming, betreffende de thematische verloven, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking, die een verlaging van de dotatie teweegbrengt.

BA 23 59 30 42.40.10

Dotatie aan de Federale Pensioendienst (FPD) inzake bijzondere brugpensioenen.

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	(in duizend euro)
Engagements	376	217	166	138	114	94	78	Vastleggingen
Liquidations	376	217	166	138	114	94	78	Vereffeningen

Note explicative :

Ce crédit est destiné à rembourser au service fédéral des pensions, une partie des charges payées par cet organisme et relatives aux prépensions des chômeurs âgés invalides et aux compléments de ces prépensions.

Verklarende nota:

Dit krediet is bestemd om aan de federale pensioendienst een gedeelte terug te betalen van de lasten betaald door dit organisme en met betrekking tot de brugpensioenen van oudere invalide werklozen voor wat het aanvullend gedeelte van deze brugpensioenen betreft.