

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 januari 2026

**VERANTWOORDING
VAN DE ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2026**

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

Zie:

Doc 56 **1281/ (2025/2026):**

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

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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 janvier 2026

**JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2026**

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

Voir:

Doc 56 **1281/ (2025/2026):**

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

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

02917

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Sectie 23
FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL
OVERLEG

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

Toegewezen opdrachten

Programma 02/0
Beleid en missie

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.02.01110001 Wedde en representatiekosten van de Minister

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	260	67					Engagements
Vereffeningen	260	67					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.02.01110002 Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3.107	1.978					Engagements
Vereffeningen	3.089	1.978					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Section 23
SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALE

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

Missions assignées

Programme 02/0
Politique et stratégie

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.02.01110001 Traitement et frais de représentation du Ministre

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.02.01110002 Rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.02.01110006 Bezoldigingen en vergoedingen van de experts

A.B. : 23.02.01110006 Rémunérations et indemnités des experts

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	144	126					Engagements
Vereffeningen	144	126					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.02.01121104 Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.02.01121104 Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12	12					Engagements
Vereffeningen	11	12					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.02.01121119 Werkingskosten

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.02.01121119 Frais de fonctionnement

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	294	250					Engagements
Vereffeningen	304	250					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.02.0112248 Bezoldigingen van het gedetacheerd personeel

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.02.0112248 Rémunérations du personnel détaché

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	609	270					Engagements
Vereffeningen	657	270					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.02.01742201 Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen (met uitzondering van de informatica-uitgaven)

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.02.01742201 Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables (à l'exclusion des dépenses informatiques)

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2	14					Engagements
Vereffeningen	7	14					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.02.01742204 Investeringsuitgaven inzake informatica

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.02.01742204 Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		10					Engagements
Vereffeningen		10					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

Toegewezen opdrachten

**Programma 12/0
Beleid en missie**

Nagestreefde doelstellingen door het programma:**Aangewende middelen**

B.A: 23.12.01110001 Wedde, vergoeding en
representatiekosten van de Staatssecretaris

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

Missions assignées

**Programme 12/0
Politique et stratégie**

Objectifs poursuivis par le programme :**Moyens mis en oeuvre**

A.B. : 23.12.01110001 Traitement, indemnité et frais
de représentation du Secrétaire d'État

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	244	62					Engagements
Vereffeningen	244	62					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis**Berekeningsmethode van de uitgave:**

**Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde
bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025
(indien nodig)**

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.12.01110002 Bezoldigingen en vergoedingen
van de leden van de beleidsorganen van de
Staatssecretaris

Description / Base légale / Base réglementaire**Méthode de calcul de la dépense :**

**Explications relatives à la différence entre le
montant demandé en 2026 et le montant reçu en
2025 (si nécessaire)**

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.12.01110002 Rémunérations et indemnités
des membres des organes stratégiques du Secrétaire
d'État

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.240	658					Engagements
Vereffeningen	1.241	658					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis**Berekeningsmethode van de uitgave:**

**Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde
bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025
(indien nodig)**

Gender Impact**Description / Base légale / Base réglementaire****Méthode de calcul de la dépense :**

**Explications relatives à la différence entre le
montant demandé en 2026 et le montant reçu en
2025 (si nécessaire)**

Impact Gender

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.12.01121104 Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

A.B. : 23.12.01121104 Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	4					Engagements
Vereffeningen	1	4					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Description / Base légale / Base réglementaire

Berekeningsmethode van de uitgave:

Méthode de calcul de la dépense :

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Gender Impact

Impact Gender

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.12.01121119 Werkingskosten

A.B. : 23.12.01121119 Frais de fonctionnement

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	142	96					Engagements
Vereffeningen	142	96					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Description / Base légale / Base réglementaire

Berekeningsmethode van de uitgave:

Méthode de calcul de la dépense :

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Gender Impact

Impact Gender

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.12.01742201 Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen (met uitzondering van de informatica-uitgaven)

A.B. : 23.12.01742201 Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables (à l'exclusion des dépenses informatiques)

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		4					Engagements
Vereffeningen		4					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Description / Base légale / Base réglementaire

Berekeningsmethode van de uitgave:

Méthode de calcul de la dépense :

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en

(indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.12.01742204 Investeringsuitgaven inzake informatica

2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.12.01742204 Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		2					Engagements
Vereffeningen		2					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis**Berekeningsmethode van de uitgave:****Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)****Gender Impact**

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

**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;
- Afdeling van de informatie- en communicatietechnologieën;
- Afdeling van de communicatie en de vertaling;
- Cel Managementondersteuning.

Deze afdelingen 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:

Belangrijkste opdrachten:

- Voorbereiding en opvolging van de begroting;
- Planning, ontwikkeling en opvolging van overheidsopdrachten en coördinatie van aankopen;
- Nazicht en vereffening van de schuldvorderingen met betrekking tot het uitvoeren

Description / Base légale / Base réglementaire**Méthode de calcul de la dépense :****Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)****Impact Gender**

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

**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 ;
- Division des technologies de l'information et de la communication ;
- Division de la communication et de la traduction ;
- Cellule Soutien au Management.

Ces services d'appui sont chargés au sein de leur domaine d'activités d'assurer non seulement la mise en œuvre des lignes 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 :

Missions principales :

- Préparation et suivi du budget ;
- Planification, élaboration et suivi des marchés publics et coordination des achats ;
- Vérification et liquidation des créances relatives à l'exécution de travaux et à la fourniture de

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 opdrachten:

- Ter beschikkingstelling aan de organisatie van de competenties noodzakelijk voor het behalen van haar doelstellingen;
- Het bepalen van de HR-strategie;
- Personeelsplanning, selectieplanning en loopbaanplanning;
- Vaardigheidsontwikkeling, personeelsevaluatie en kennisbeheer;
- Ondersteuning van de medewerkers;
- HR-regelgeving en sociaal dialoog;
- Personeelsadministratie;
- *Arbeidsomstandigheden*.

Afdeling van ICT

Belangrijkste opdrachten:

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

Afdeling van de communicatie en de vertaling

Belangrijkste opdrachten:

- Coördinatie van de uitwerking en uitvoering van de communicatie van de FOD;
- Divers advies en diverse bijstand;
- 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;
- 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.
- 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.
- Verzending van de brieven, onthaal en telefooncentrale.

Cel Managementondersteuning:

Belangrijkste opdrachten:

- Strategische en operationele projecten;
- Data-analyse;

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 :

Missions principales :

- Mise à disposition de l'organisation des compétences nécessaires à l'atteinte de ses objectifs ;
- Etablissement de la stratégie RH ;
- Planification du personnel, sélection et carrière ;
- Développement des compétences et évaluation du personnel ainsi que gestion des connaissances ;
- Accompagnement des collaborateurs ;
- Réglementation RH et la concertation sociale ;
- Administration du personnel ;
- Conditions de travail.

Division ICT

Missions principales :

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

Division de la communication et de la traduction

Missions principales :

- Coordination de l'élaboration et de la mise en œuvre de la communication du SPF ;
- Conseil et assistance divers ;
- 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 ;
- 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.
- 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.
- Expédition des courriers, accueil et centrale téléphonique.

Cellule Soutien au Management :

Missions principales :

- Projets stratégiques et opérationnels ;
- Data-analyse ;

- Logistieke ondersteuning van de administratie;
- Beheer en onderhoud van de gebouwen;
- *Transport, inventaris, verzekeringen.*

Programma 21/0
Ondersteunende diensten

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.21.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

- Soutien logistique et administratif de l'administration ;
- Gestion et entretien des bâtiments ;
- *Transports, inventaire, assurances.*

Programme 21/0
Services d'appui

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.21.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	11.123	10.126	10.143	9.963	9.777	9.591	Engagements
Vereffeningen	11.027	10.126	10.143	9.963	9.777	9.591	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.01110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.01110004 Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3.880	3.600	3.606	3.532	3.467	3.402	Engagements
Vereffeningen	3.783	3.600	3.606	3.532	3.467	3.402	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.01114005 Allerhande uitgaven voor sociaal dienstbetoon

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.01114005 Dépenses diverses du service social

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	111	113	101	100	98	96	Engagements
Vereffeningen	145	113	101	100	98	96	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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 ;

KB van 18 september 2022 richt een sociale dienst op bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.01416005 Toelage aan de personeelsvereniging

Description / Base légale / Base réglementaire

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.R. du 18 septembre 2022 instituant un service social au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21. 01416005 Subvention à l'association du personnel

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen			11	10	10	10	Engagements
Vereffeningen			11	10	10	10	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

KB van 18 september 2022 richt een sociale dienst op bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Dit bedrag werd in mindering gebracht van de kredieten van de sociale dienst.

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.01830001 Leningen aan het personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

A.R. du 18 septembre 2022 instituant un service social au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Méthode de calcul de la dépense :

Ce montant a été déduit du budget global du service social.

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.01830001 Prêts au personnel

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	5	5	5	5	5	Engagements

Vereffeningen	1	5	5	5	5	5	Liquidations
---------------	---	---	---	---	---	---	--------------

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

KB van 18 september 2022 richt een sociale dienst op bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Berekeningsmethode van de uitgave:

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.

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.02121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

A.R. du 18 septembre 2022 instituant un service social au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Méthode de calcul de la dépense :

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.

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.02121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3.432	2.600	5.723	5.623	5.492	5.405	Engagements
Vereffeningen	3.318	2.614	5.807	5.705	5.583	5.485	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.21.02121104 Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.02121104 Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4.646	6.076	6.914	6.790	6.667	6.547	Engagements
Vereffeningen	4.306	6.087	6.925	6.800	6.678	6.558	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis
Description / Base légale / Base réglementaire

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.02121107 Uitgaven voor uitzonderlijke aankopen van niet-duurzame goederen en van diensten

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.02121107 Dépenses pour achats exceptionnels de biens non durables et de services

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	20	42					Engagements
Vereffeningen	49	42					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.02121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.02121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	384	154	154	151	148	145	Engagements
Vereffeningen	384	154	154	151	148	145	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.21.02122106 Huisvestingskosten aan de Regie der Gebouwen en andere

A.B. : 23.21.02122106 Frais de logement à la Régie des bâtiments et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	994	569	600	590	580	570	Engagements
Vereffeningen	994	569	600	590	580	570	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.21.02122120 Betalingen gedet. Personeel eGOV & SMALS

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.02122120 Paiements personnel détaché eGOV & SMALS

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.165	1.379	1.388	1.363	1.337	1.312	Engagements
Vereffeningen	1.097	1.379	1.388	1.363	1.337	1.312	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.02122148 Betalingen gedet. personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B : 23.21.02122148 Paiements personnel détaché

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		7					Engagements
Vereffeningen		7					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.02741001 Investeringsuitgaven voor de aankoop van rollend materiaal

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.02741001 Dépenses d'investissement pour l'acquisition du matériel roulant

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	46	54	55	55	55	55	Engagements
Vereffeningen	46	55	56	56	56	56	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.02742201 Investeringsuitgaven voor duurzame goederen en diensten, met uitsluiting van informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.02742201 Dépenses d'investissement de biens meubles durables et des services à l'exclusion des dépenses informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	31	113	490	481	473	464	Engagements
Vereffeningen	92	115	492	483	474	466	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.02742204 Investeringsuitgaven inzake de informatica

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.02742204 Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	268	457	463	455	446	438	Engagements
Vereffeningen	107	457	463	455	446	438	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.21.04121101 Werkingskosten met betrekking tot het communicatiebeleid

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.21.04121101 Frais de fonctionnement relatifs à la politique de la communication

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	107	68					Engagements
Vereffeningen	98	68					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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 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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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 plans stratégiques et opérationnels concernant l'emploi, les conditions et les relations de travail.

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;
- 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;

Directie van de privacy & welzijn op het werk

Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

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

- Arbeidsveiligheid;
- Dienst voor fysieke controle;
- Cel psychosociale aspecten op het werk;•

Dienst Informatieveiligheid & Privacy

- Informatieveiligheid;
- Bescherming van persoonsgegevens (AVG / GDPR);

- Veiligheidsmachtigingen.

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 ;
- Gestion de projet (PMO) ;
- Coordination des audits internes et externes ;
- Gestion des plaintes relatives au fonctionnement du SPF ;
- Gestion des crises et des incidents ;

Direction de la vie privée et du bien-être

Service interne pour la prévention et la protection au travail

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.

- Sécurité au travail ;
- Service de contrôle physique ;
- Cellule Risques psychosociaux au travail ;

Service de Sécurité de l'information et de la protection de la vie privée

- Sécurité de l'information ;
- Protection des données personnelles (RGPD) ;
- Habilitations de sécurité.

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.

**Programma 40/0
Bestaansmiddelen**

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.40.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

40/2 Diversité, interculturalité et égalité des chances

A partir du 1er 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 40/0
Subsistance**

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.40.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.345	1.135	1.183	1.161	1.139	1.118	Engagements
Vereffeningen	1.345	1.135	1.183	1.161	1.139	1.118	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.40.01110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.40.01110004 Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	126	302	302	296	291	285	Engagements
Vereffeningen	126	302	302	296	291	285	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.40.01111210 Vergoedingen controleorganen

A.B. : 23.40.01111210 Rémunérations organes contrôle

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	53	46					Engagements
Vereffeningen	56	46					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.40.02121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.40.02121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	64	68					Engagements
Vereffeningen	88	68					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.40.02121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.40.02121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	15	23	23	23	23	23	Engagements
Vereffeningen	15	23	23	23	23	23	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.40.02452501 Toelage in het kader van conferenties, seminars of studiën in verband met de materie die door de FOD Werk behandeld zijn

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.40.02452501 Subvention à des universités néerlandophones pour l'organisation de conférences, séminaires et études en rapport avec les matières gérées par le SPF Emploi

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		10	10	10	10	10	Engagements
Vereffeningen		10	10	10	10	10	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.40.04121101 Werkingskosten met betrekking tot het communicatiebeleid

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.40.04121101 Frais de fonctionnement relatifs à la politique de la communication

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen							Engagements
Vereffeningen							Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.40.06121133 Studies, enquêtes en onderzoek door de universitaire studiecentra, private studiecentra of door personen vreemd aan de FOD betreffende de actieve werkgelegenheidspolitiek, de arbeidsveiligheid en de vrouwenarbeid

A.B. : 23.40.06121133 Études, enquêtes et recherches par des centres universitaires, des centres privés ou par des personnes étrangères au SPF et relatives à la politique active de l'emploi, à la sécurité du travail et au travail des femmes

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	197	18					Engagements
Vereffeningen	53	19					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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.

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

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

B.A: 23.40.06354001 Toelagen in het kader van conferenties, seminars of studiën in verband met de materie die door de FOD Werk behandeld zijn

Description / Base légale / Base réglementaire

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.

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

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.

A.B. : 23.40.06354001 Subventions dans le cadre de conférences, séminaires et études ayant trait aux matières gérées par le SPF Emploi

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen							Engagements
Vereffeningen	75	75	25	25	25	25	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

In het kader van het nastreven van zijn fundamentele

Description / Base légale / Base réglementaire

Dans le cadre de la poursuite de ses objectifs

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):
Talrijke studies en onderzoeken uitbesteed of uitgevoerd door de FOD, houden rekening met de genderdimensie.

ORGANISATIEAFDELING: 51 ALGEMENE DIRECTIE COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN

Toegewezen opdrachten

De belangrijkste opdrachten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen (ADCOA) 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.

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :
De nombreuses études et enquêtes commanditées par le SPF prennent en compte la dimension genre.

DIVISION ORGANIQUE : 51 DIRECTION GENERALE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Missions assignées

Les principales missions assignées à la Direction générale des relations collectives de travail (DGRCT) 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.

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.

De bevoegde ambtenaren voor de erkenning van havenarbeiders behoren tot deze dienst.

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 Beheer van de paritaire organen

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. Deze beslissingen kunnen onder andere betrekking hebben op de erkenning van economische of technische redenen bij het ontslag van werknemersvertegenwoordigers, opvorderingen bij staking, erkenningen van opleidingen in het kader van het betaald educatief verlof, enzovoorts,
- het ondersteunen van de voorzitters/bemiddelaars in de uitvoering van diverse

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.

Les fonctionnaires compétents pour la reconnaissance des travailleurs portuaires appartiennent à ce service.

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 Gestion des organes paritaires

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. Ces décisions peuvent inclure la reconnaissance de raisons économiques ou techniques lors du licenciement de représentants du personnel, des réquisitions en cas de grève, la reconnaissance de formations dans le cadre de congés éducatifs payés, etc.,
- du soutien aux présidents/conciliateurs dans diverses tâches réglementaires ou conventionnelles :

reglementaire of conventionele taken: referenda, controle op de syndicalisatiegraad, verzoening in de onderneming, opvolgingen, ...

- 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,

3) Afdeling van de griffie, analyse en controle van de cao's

A. De Directie van de sectorale akten en regelgeving 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 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 interne wettigheidscontrole van intersectorale en sectorale cao's,
- de analyse en evaluatie van thema's 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 vredetijd), de wet van 26 juli 1996 (loonnorm) en de wet van 27 december 2006 (risicogroepen),
- advies verlenen inzake alle soorten vragen m.b.t. 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,
- de behandeling van toetredingsakten tot invoering van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (de zgn. bonusplannen),
- het ontwikkelen en onderhouden van de Databank minimumlonen,
- de controle/evaluatie van het genderneutraal

référéndum, contrôle du 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,

3) Division du greffe, analyse et contrôle des CCT

A. La Direction des actes et réglementations sectoriels 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),
- 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,
- du contrôle de légalité interne des cct intersectorielles et sectorielles,
- 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 traitement des actes d'adhésion introduisant des avantages non récurrents liés aux résultats (les-dits plans bonus),
- 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,

karakter han de sectorale functieclassificaties,

- het behandelen van de aanvragen om opvorderingen te doen door de Minister in het kader van collectieve conflicten,
 - het uitwerken van ontwerpen van reglementering in het rechtsdomein van de collectieve arbeidsverhoudingen.,
 - et bijwerken van de Limosa-fiches van een aantal belangrijke sectoren (paritaire comités) op de website van de FOD inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden,
 - de vertegenwoordiging van de FOD op het Europees en internationaal plan met betrekking tot alle aspecten van de sociale dialoog.
 - het beheer van de aanvragen tot afwijking op de reglementering inzake werkloosheid met bedrijfstoelage (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,
- B) De directie Ondernemingsakten
- de neerlegging en het registreren van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) van ondernemingen, 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 resultaatsgebonden 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 publicatie van geregistreerde cao's via de module 'cao zoeken' op de FOD website.

3. De directie 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.

Programma 51/0

- du traitement des demandes de réquisitions à faire par le Ministre 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 la représentation de notre SPF sur le plan européen et international concernant tous les aspects du dialogue social.
 - 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,
- B) La direction Actes d'entreprise est responsable :
- du dépôt et de l'enregistrement des conventions collectives de travail (cct), des entreprises, 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),
 - de la publication des conventions collectives enregistrées via le module "recherche de CCT" sur le site du SPF.

3. La direction 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.

Programme 51/0

Bestaansmiddelen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

De hoofddoelstelling blijft de genoemde lijst van taken te verzekeren.

Hierbij worden voor het begrotingsjaar enkele, bijzondere doelstellingen geformuleerd.

1. 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). In 2026 wordt verder gewerkt aan de derde en laatste fase van een 'portaal sociaal overleg'. In deze fase ligt de focus op de front-office en back-office van de neerleggings- en beslissingsprocessen met betrekking tot de output van het sociaal overleg, in het bijzonder de verwerking van collectieve arbeidsovereenkomsten.

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

In het kader van de hervormingen die de huidige regering voorziet, zal in deze thematische analyse dan ook de nodige aandacht uitgaan naar wijzigingen in cao's m.b.t. opleidingsrecht, minimale arbeidstijd, nachtarbeid, flexijobs en einde-loopbaanmaatregelen.

3. In het kader van het regeringswerk, maar ook breder vanuit de vragen die hierover van de regering aan de sociale partners zijn gesteld, continueert de dienst ook zijn analysewerk en beleidsvoorbereiding wat betreft opleidingsrecht voor werknemers, loonnorm, en stakingsrecht. Wat de twee laatste thema's betreft zal deze opvolging ook een internationale en Europese dimensie kennen (Raad van Europa, IAO).

4. Vanuit het kwaliteitsperspectief op sociaal overleg wordt ook blijvend geïnvesteerd in de kerntaak 'sociale bemiddeling'. In 2026 wordt in dit kader een kwaliteitsproject opgestart die de rol en de werking van het verzoeningsbureau vanuit het perspectief van de ondersteunende bemiddelaar-ambtenaar zal evalueren. Een verzoeningsbureau binnen een paritair comité is een instantie samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers om lokale collectieve arbeidsconflicten te voorkomen of bij te leggen tussen deze partijen binnen een specifieke sector. Tevens zal de afdeling verder inspanningen leveren met betrekking tot de Europese uitwisseling van ervaringen en expertise.

Subsistance

Objectifs poursuivis par le programme :

L'objectif principal reste de garantir la liste des tâches susmentionnées.

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

1. 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). En 2026, les travaux se poursuivront dans le cadre de la troisième et dernière phase d'un "portail de concertation sociale". Cette phase sera axée sur le front-office et le back-office des processus de dépôt et de décision liés aux résultats de la concertation sociale, en particulier le traitement des conventions collectives de travail.

2. 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 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.

Dans le cadre des réformes prévues par le gouvernement actuel, cette analyse thématique accordera donc toute l'attention nécessaire aux modifications apportées aux conventions collectives en matière de droit à la formation, de temps de travail minimal, de travail de nuit, d'emplois Flexi et de mesures de fin de carrière.

3. Dans le cadre des travaux du gouvernement, mais aussi plus largement à la lumière des questions posées à ce sujet par le gouvernement aux partenaires sociaux, le service poursuit également son travail d'analyse et de préparation des politiques en matière de droit à la formation des travailleurs, de norme salariale et de droit de grève. En ce qui concerne les deux derniers thèmes, ce suivi aura également une dimension internationale et européenne (Conseil de l'Europe, OIT).

4. Du point de vue de la qualité du dialogue social, des investissements continus sont également réalisés dans la mission fondamentale de "conciliation sociale". Dans ce cadre, un projet qualité sera lancé en 2026 afin d'évaluer le rôle et le fonctionnement du bureau de conciliation du point de vue du médiateur-fonctionnaire chargé de son soutien. Un bureau de conciliation au sein d'une commission paritaire est un organisme composé de représentants des employeurs et des travailleurs afin de prévenir ou de régler les conflits collectifs locaux entre ces parties dans un secteur spécifique. Le département poursuivra également ses efforts en matière d'échange d'expérience et d'expertise au niveau européen.

5. 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. Door het stijgend aantal detacheringen, het gebruik van flexijobs toe te staan in een groter aantal sectoren en de economische transitie in België stijgen deze aanvragen.

6. 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. De administratie ondersteunt deze initiatieven.

7. 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.

8. Minimumlonen en –barema 's van de paritaire comités kunnen via de website van de FOD worden geconsulteerd. 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-tal sectoren.

Wegens de beperkte middelen is beslist om deze database te beperken tot paritaire (sub)comités met méér dan 2000 werknemers en waar mogelijk te verwijzen naar bestaande websites, paritair beheerd door de sociale partners.

9. In het kader van de voorziene omzetting van de Europese richtlijn inzake toereikende minimumlonen en andere richtlijnen wint deze database aan belang als officiële informatievoorziening over cao-lonen. Binnen deze omzetting krijgt de DG overigens een nieuwe taak toebedeeld, namelijk elke twee jaar de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen berekenen. Deze berekening hangt samen met het al of niet opstellen van een actieplan zoals voorzien in de Richtlijn.

10. De erkenning van havenarbeiders gebeurt op basis van het herziene KB voortaan door ambtenaren van de dienst. Als gevolg van de verhoogde veiligheidsproblematiek in de havens stijgt het aantal zwaardere dossiers met betrekking tot de intrekking van een erkenning. De ingevoerde veiligheidsattestering voor havenarbeiders voegt aan dit werkdomein een nieuwe dimensie toe.

11. Met een belangrijke co-financiering vanuit Europa wordt in 2026 het Be-Magic project verder afgewerkt. De algemene doelstelling van het project is om de

5. 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. À cause du nombre croissant de détachements, de permettre l'utilisation des flexi-jobs dans un plus grand nombre de secteurs et de la transition économique en Belgique, ces demandes sont en hausse.

6. 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. L'administration soutient ces initiatives.

7. 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.

8. Les salaires minimums et barèmes des commissions paritaires peuvent être consultés via le site web du SPF. 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 une 20-taine de secteurs.

En raison des ressources limitées, il était décidé de limiter cette base de données aux (sous-)commissions paritaires de plus de 2 000 travailleurs et, dans la mesure du possible, de renvoyer aux sites web existants gérés conjointement par les partenaires sociaux.

9. Dans le contexte de la transposition prévue de la directive européenne sur les salaires minimums adéquats et autres directives, cette base de données gagne en importance en tant que source d'information officielle sur les salaires résultant des CCT. Dans le cadre de cette transposition, la DG aura une nouvelle tâche, à savoir calculer le taux de couverture des négociations collectives tous les deux ans. Ce calcul est lié à l'élaboration ou non d'un plan d'action, comme le prévoit la directive.

10. En vertu de l'AR révisé, la reconnaissance des travailleurs portuaires sera effectuée par des fonctionnaires du département. En raison de l'augmentation des problèmes de sécurité dans les ports, le nombre de cas plus lourds impliquant le retrait d'une reconnaissance est en hausse. La nouvelle attestation de sécurité pour les travailleurs portuaires ajoute également une nouvelle dimension à ce domaine de travail.

Grâce à un important cofinancement de l'Europe, le projet Be-Magic sera achevé en 2026. L'objectif global du projet est d'améliorer les outils pour les systèmes

hulpmiddelen voor genderbewuste functiewaarderings- en classificatiesystemen te verbeteren, om de sociale partners meer bewust te maken van deze verbeterde en vernieuwde hulpmiddelen en om de implementatie van artikel 4.2 van de loontransparantierichtlijn in de Belgische praktijk van collectieve onderhandelingen op sectoraal niveau te ondersteunen en te bevorderen

Aangewende middelen

B.A: 23.51.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

d'évaluation et de classification des fonctions sensibles au genre, de sensibiliser les partenaires sociaux à ces outils améliorés et renouvelés, et de soutenir et promouvoir l'implémentation de l'article 4.2 de la directive sur la transparence des rémunérations dans la pratique des négociations collectives belges au niveau sectoriel.

Moyens mis en oeuvre

A.B.: 23.51.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6.988	6.694	6.705	6.583	6.461	6.338	Engagements
Vereffeningen	6.988	6.694	6.705	6.583	6.461	6.338	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.51.01110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B.: 23.51.01110004 Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	750	932	934	917	901	884	Engagements
Vereffeningen	750	932	934	917	901	884	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.51.02121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B.: 23.51.02121101 Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	16	40					Engagements
Vereffeningen	23	42					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.51.02121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.51.02121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	161	131	132	130	127	125	Engagements
Vereffeningen	161	131	132	130	127	125	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Programma 51/1
Sociaal overleg en sociale bemiddeling

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

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;

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programme 51/1
Concertation et conciliation sociale

Objectifs poursuivis par le programme :

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 ;

- 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

B.A: 23.51.10414002 Dotatie aan de Nationale Arbeidsraad

- 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 oeuvre

A.B. : 23.51.10414002 Dotation au Conseil National du Travail

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4.294	4.231	4.246	4.219	4.171	4.128	Engagements
Vereffeningen	4.294	4.231	4.246	4.219	4.171	4.128	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Programma 51/6

EU Grant - Modernisation and Adaptation of Gender-neutral Instruments of Classification

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.51.60110004 Ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

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

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programme 51/6

EU Grant - Modernisation and Adaptation of Gender-neutral Instruments of Classification

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.51.60110004 Personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		84	84	73			Engagements
Vereffeningen		84	84	73			Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.51.60121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitzondering van informatica

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.51.60121101 Dépenses permanentes pour achats de bien non durables et de services, à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		40	40	20			Engagements
Vereffeningen		40	40	20			Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.51.60121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.51.60121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités]

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		4	4	2			Engagements
Vereffeningen		4	4	2			Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

Toegewezen opdrachten

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

Missions assignées

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 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;

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-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 ;

- 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.

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

- 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.

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

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 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

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 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

(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. 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.

Naast de Europese Unie worden 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 2026

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.

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

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.

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.

Au-delà de l'Union européenne, 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 2026

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.

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

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 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 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.

Het werkprogramma, meerjarig opgevat, voorziet ook de aanpak van de risico's veroorzaakt door chemische en kankerverwekkende agentia.

Er zullen ook acties gevoerd worden gericht op preventie van risico's in het onderwijs waarbij de begrippen werkgerelateerde risico's (musculo-skelettale 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

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'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 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.

Le programme de travail, conçu sur plusieurs années, prévoit également l'approche des risques occasionnés par les agents chimiques et cancérigènes.

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

onderwijssector.

De welzijnsdocumentatie wordt 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 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 worden uitgevoerd, in bepaalde gevallen 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 verrat zit.

Programma 52/0 Bestaansmiddelen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

l'enseignement.

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 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 sont menées 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.

DIRACT 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 52/0 Subsistance

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

B.A: 23.52.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

A.B. : 23.52.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	5.288	4.728	4.736	4.648	4.560	4.474	Engagements
Vereffeningen	5.288	4.728	4.736	4.648	4.560	4.474	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.01110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.01110004 Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	777	791	792	778	763	749	Engagements
Vereffeningen	777	791	792	778	763	749	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.02121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.02121101 Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		2					Engagements
Vereffeningen		2					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.52.02121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.02121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	127	61	61	60	59	58	Engagements
Vereffeningen	127	61	61	60	59	58	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.03121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.03121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2	3					Engagements
Vereffeningen	2	3					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.52.04121120 Uitgaven in verband met de aankoop en het onderhoud van allerlei materiaal en grondstoffen nodig voor de werking van de demonstratiewerkplaatsen

A.B. : 23.52.04121120 Dépenses relatives à l'achat et à l'entretien de divers matériels et matières premières nécessaires au fonctionnement des ateliers de démonstration

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		33					Engagements
Vereffeningen		33					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Programma 52/1

Acties ten gunste van de sociale, morele en intellectuele promotie van de werknemers.

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

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

Aangewende middelen

B.A: 23.52.10121123 Functionele werkingsuitgaven van de Algemene Directie Humanisering van de arbeid

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programme 52/1

Actions en faveur de la promotion sociale, morale et intellectuelle des travailleurs.

Objectifs poursuivis par le programme :

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

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.52.10121123 Dépenses d'activités fonctionnelles de la Direction générale Humanisation du Travail

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	81	177					Engagements
Vereffeningen	111	230					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

- 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;

Description / Base légale / Base réglementaire

- 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 ;

- 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 blijf hebben gegeven van sociale toewijding.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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.

Verskillende 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

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

miskennen/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. 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.

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) ;

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.

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.

B.A: 23.52.10121127 Functionele werkingsuitgaven van de Directie onderzoek voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden – DIOVA

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.

A.B. : 23.52.10121127 Dépenses d'activité fonctionnelle de la Direction recherche pour l'amélioration des conditions de travail – DIRACT

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		99					Engagements
Vereffeningen	156	100					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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.

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

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.10121129 Werkingskosten met betrekking tot de "Nationale Belgische strategie inzake welzijn op het werk 2014-2020".

Description / Base légale / Base réglementaire

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.

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.10121129 Frais de fonctionnement relatifs à "La stratégie nationale belge en matière de bien-être au travail 2014-2020".

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		53					Engagements
Vereffeningen		54					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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.

Description / Base légale / Base réglementaire

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.10330010 Subsidie aan het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.10330010 Subvention à l'Institut royal des Elites du Travail

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	479	479	479	479	479	479	Engagements
Vereffeningen	479	479	479	479	479	479	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.52.10330018 Toelage aan de representatieve werknemersorganisaties voor de vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.10330018 Subventions aux organisations représentatives des travailleurs pour la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	649	650	650	650	650	650	Engagements
Vereffeningen	649	649	649	649	649	649	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Verklarende nota :

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

Description / Base légale / Base réglementaire

Note explicative :

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

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.10330019 Subsidies Plan burn-out

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.10330019 Subvention Plan burn-out

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen							Engagements
Vereffeningen	143						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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

Berekeningsmethode van de uitgave:

Description / Base légale / Base réglementaire

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 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.

Méthode de calcul de la dépense :

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

**Programma 52/2
Internationale samenwerking**

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.52.20121101 Uitgaven met betrekking tot de werking van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		6					Engagements
Vereffeningen		6					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Verklarende nota :

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.20121122 Bilaterale sociale samenwerking

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

**Programme 52/2
Collaboration internationale**

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.52.20121101 Dépenses relatives au fonctionnement du Conseil supérieur de l'Emploi

Description / Base légale / Base réglementaire

Note explicative :

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.20121122 Collaboration sociale bilatérale

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
---------------------	------	------	------	------	------	------	-----------------------

Vastleggingen	73	45					Engagements
Vereffeningen	89	45					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Verklarende nota :

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.20330018 Toelagen aan de sociale partners in het kader van de internationale samenwerking

Description / Base légale / Base réglementaire

Note explicative :

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.20330018 Subventions aux partenaires sociaux dans le cadre de la coopération internationale

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	90	92	92	92	92	92	Engagements
Vereffeningen	90	92	92	92	92	92	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

Description / Base légale / Base réglementaire

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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.

versterken.

**Programma 52/3
Programma EASI**

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.52.31121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		12	12	12	12	12	Engagements
Vereffeningen		12	12	12	12	12	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Programma 52/4

Hoge raad voor bescherming en preventie op het werk

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

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, 2de 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 betrekking tot het welzijn van de

**Programme 52/3
Programme EASI**

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.52.31121101 Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services, à l'exclusion des dépenses informatiques

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programme 52/4

Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail

Objectifs poursuivis par le programme :

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.

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

B.A.: 23.52.40110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen - ander dan statutair personeel

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 oeuvre

A.B.: 23.52.40110004 Rémunérations et allocations quelconques - personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	10	23	23	23	23	23	Engagements
Vereffeningen	10	23	23	23	23	23	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A.: 23.52.41121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B.: 23.52.41121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	11	5					Engagements
Vereffeningen	2	5					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programma 52/5
Dienst van de strijd tegen discriminatie

Programme 52/5
Service de lutte contre les discriminations

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

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

B.A: 23.52.50110003 Bezoldigingen statutair

Objectifs poursuivis par le programme :

La Cellule Diversité élaborera un rapport biennuel 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 oeuvre

A.B. : 23.52.50110003 Rémunérations statutaires

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	286	576	577	566	555	545	Engagements
Vereffeningen	286	576	577	566	555	545	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.50121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.50121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	106	153					Engagements
Vereffeningen	25	153					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde

Description / Base légale / Base réglementaire

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le

bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.52.50121133 Studies, enquête en onderzoek door universitaire studiecentra, private studiecentra of door personen vreemd aan de Administratie betreffende de diversiteit in de verschillende activiteitensectoren

montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.50121133 Études, 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

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		119					Engagements
Vereffeningen		119					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Programma 52/6
[Europees voorzitterschap 2024]

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.52.60110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen - ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programme 52/6
[Présidence européenne 2024]

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.52.60110004 Rémunérations et allocations quelconques - personnel autre que statuaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	192						Engagements
Vereffeningen	192						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.60121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.60121101 Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1						Engagements
Vereffeningen	17						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.60121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.60121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, aux indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1						Engagements
Vereffeningen	1						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.61121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten in het kader van de evenementen in verband met het Europese voorzitterschap 2024

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.52.61121101 Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services dans le cadre des événements liés à la présidence européenne 2024

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	317						Engagements
Vereffeningen	1.241						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 indien nodig):

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

Toegewezen opdrachten

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.

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.

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

Missions assignées

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.

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.

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 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 informatiekanaalen 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. De synergie met de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten wordt verder geïntensifieerd met als uiteindelijk doel te komen tot een ééngemaakte Arbeidsinspectie.

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

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 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. La synergie avec la Direction générale contrôle des lois sociales sera encore intensifiée dans le but ultime de réaliser une Inspection du travail unifiée.

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

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 van werknemers aan chemische (en soms fysieke) 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.

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

De doelstellingen van dit programma kaderen binnen

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 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'enleveurs 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 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

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.

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 een passieve wachtdienst voor het ontvangen van en gepast reageren op meldingen van zware (Seveso) ongevallen, die worden gemeld buiten de diensturen.

Het uitvoeren van het toezicht inzake welzijn op het

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.

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.

L'organisation d'une garde passive en vue de recevoir et répondre de manière appropriée aux notifications d'accidents majeurs (Seveso), qui sont déclarées en dehors des heures de service.

Exécuter la surveillance en matière de bien-être au

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.

**Programma 54/0
Bestaansmiddelen**

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.54.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	15.352	14.450	14.593	14.361	14.094	13.827	Engagements
Vereffeningen	15.352	14.450	14.593	14.361	14.094	13.827	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.01110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	302	334	335	328	322	317	Engagements
Vereffeningen	302	334	335	328	322	317	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

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.

**Programme 54/0
Subsistance**

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.54.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.01110004 [Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire]

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.02121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.02121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	80	109					Engagements
Vereffeningen	76	112					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.02121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.02121199 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.595	1.539	1.555	1.527	1.498	1.469	Engagements
Vereffeningen	1.595	1.540	1.556	1.528	1.499	1.470	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.03121101 Bestendige uitgaven met betrekking tot de huurkosten van gebouwen

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.03121101 Dépenses permanentes relatives aux frais de loyer des bâtiments

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	424	333					Engagements
Vereffeningen	413	333					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Description / Base légale / Base réglementaire

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.03121120 Uitgaven in verband met de aankoop en het onderhoud van allerlei materiaal en grondstoffen nodig voor de werking van de laboratoria

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.03121120 Dépenses relatives à l'achat et à l'entretien de divers matériels et matières premiers nécessaires au fonctionnement des laboratoires

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	101	139					Engagements
Vereffeningen	101	139					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.54.03121132 Jaarlijks terugkerende uitgaven inherent aan de vernietiging van giftig afval, dat een gevaar vormt voor de openbare veiligheid

A.B. : 23.54.03121132 Dépenses exceptionnelles destinées à couvrir l'ensemble des frais afférents aux opérations effectuées en vue de l'élimination ou de la destruction de déchets toxiques qui constituent un danger grave pour la sécurité publique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4	1					Engagements
Vereffeningen	4	1					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.03742201 Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.03742201 Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables, à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	15	371					Engagements
Vereffeningen	16	371					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programma 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)

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

Programme 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)

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

B.A: 23.54.30110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen: vast en stagedoend statutair personeel

A.B. : 23.54.30110003 Rémunérations et allocations quelconques : personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2.013	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160	Engagements
Vereffeningen	2.013	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.30110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen: ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.30110004 Rémunérations et allocations quelconques : personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	76	130	130	130	130	130	Engagements
Vereffeningen	76	130	130	130	130	130	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.30121101 Bestendige uitgaven voor aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.30121101 Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	26	48	48	48	48	48	Engagements
Vereffeningen	24	48	48	48	48	48	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

- De organisatie van coördinatie- en overlegvergaderingen met de andere bevoegde diensten;
- Kosten veroorzaakt door : deelneming aan

Description / Base légale / Base réglementaire

- L'organisation des réunions de coordination et concertation avec les autres services compétents ;
- Frais occasionnés par : la participation à des

seminaries, deelneming aan werkgroepen georganiseerd op Europees en internationaal vlak, aankoop van documentatie (codes, normen, boeken...), abonnementen op gespecialiseerde tijdschriften, gebruik van telefoon en mobiele telefoon, bureelaankopen;

- Toelagen voor de organisatie van de wachtdienst en voor prestaties buiten de normale uurroosters.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.30121104 Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

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 mobilephone, les fournitures de bureau ;

- Allocations pour l'organisation du service de garde et pour des prestations en dehors des horaires ordinaires de travail.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.30121104 Dépenses de fonctionnement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	29	29	29	29	29	Engagements
Vereffeningen	1	29	29	29	29	29	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.54.30121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

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

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.30121199 Dépenses permanentes relatives aux frais de transport et de séjour, les indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	164	110	110	110	110	110	Engagements
Vereffeningen	164	110	110	110	110	110	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.30742201 Uitgaven voor de aankoop van duurzame roerende goederen

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.30742201 Dépenses pour l'acquisition de biens meubles durables

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		10	10	10	10	10	Engagements
Vereffeningen		10	10	10	10	10	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.54.30742204 Investeringsuitgaven inzake de informatica

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.54.30742204 Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		13	13	13	13	13	Engagements
Vereffeningen		13	13	13	13	13	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

Toegewezen opdrachten

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

Missions assignées

La Direction générale Contrôle des lois sociales (CLS)

(TSW) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg is belast met het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten in meer dan 240 000 ondernemingen.

Haar twee essentiële opdrachten zijn:

- Informeren en advies verstrekken aan de werknemers, de werkgevers en de beroepsorganisaties over de arbeidsvoorwaarden en beloning van werknemers tewerkgesteld in de privésector van de nationale economie. Wat dit betreft antwoorden de Franstalige en Nederlandstalige contactcentra, 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 2024 hebben de contactcentra van TSW geantwoord op 13 565 e-mails (6 018 FR en 7 547 NL) en 33 847 telefonische oproepen (19 980 FR en 13 867 NL) met betrekking de reglementering;

- Toezicht en controle uitoefenen in de sociale zetel van de ondernemingen en op de werkplaatsen inzake de toepassing van verscheidene strafbare sociale wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend verklaard werden per koninklijk besluit. Hiervoor werden er in 2024, 18.737 opgelegde onderzoeken (klachten van werknemers of werkgevers, onderzoeksopdrachten van de rechterlijke macht, verzoeken om toelating of advies, etc.) 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), gehandicapt, of

du Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale 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 des conditions de travail et de rémunération des travailleurs salariés occupés dans le secteur privé de l'économie nationale. À ce sujet, 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. En 2024, les contactcenter du CLS ont répondu à 13 565 mails (6 018 FR et 7 547 NL) et 33 847 appels téléphoniques (19 980 FR et 13 867 NL) concernant la réglementation ;

- De surveiller et contrôler, au siège des entreprises et sur les lieux de travail, le respect des nombreuses lois sociales sanctionnées pénalement et conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal et, lorsque nécessaire, porter les infractions à la connaissance des autorités judiciaires. Pour ce faire, elle a procédé, en 2024 à 18.737 enquêtes qui lui ont été demandées (plaintes de travailleurs, devoirs pour les autorités judiciaires, demandes d'autorisation ou d'avis, etc.).

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) ;

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, buitensporige flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden, enz);
- 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 loontoeslagen die in dit geval verschuldigd zijn. enz.

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

- De logistieke middelen van de inspectiediensten zijn gedeeltelijk behouden, ook al zijn niet alle vertrekken gecompenseerd, en nieuwe missies hebben niet het personeel gekregen dat nodig is om ze naar behoren uit te voeren en nieuwe missies zijn toegewezen aan de CLS;
- 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 *redesign* onder de

- 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, flexibilisation à outrance des conditions de travail, etc.) ;
- Le non-respect des rémunérations barémiques minimales ou autres avantages fixés par les CCT, des limites maximales du temps de travail et le non-paiement des sursalaires légaux qui sont dus dans ce cas ; etc.

Pour renforcer l'efficacité de l'action entreprise contre ces fraudes, 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 et de nouvelles missions ont été assignées au CLS ;
- 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

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 van enkele inspecteurs 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.

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

Aantal gecontroleerde inrichtingen in het kader van de strijd tegen sociale fraude:

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
11.593	11.219	8.927	9.429	9.762	9.176	9.031

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

Ingevolge deze controles werden de volgende onregelmatigheden vastgesteld:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Vreemde arbeidskrachten	762	712	907	598	457	445	523	Main d'oeuvre étrangère
Sociale documenten en Dimona	6.354	5.460	4.711	4.502	4.783	4.779	5.043	Documents sociaux et Dimona
Deeltijdse arbeid	2.190	1.821	1.487	1.530	1.496	1.407	1.425	Temps partiels

Naast de bestrijding tegen sociale fraude in de breedste zin van het woord heeft de dienst Toezicht op de Sociale Wetten haar gewone controleopdracht verder uitgeoefend, namelijk de controle van de arbeidswetgeving. De voornaamste resultaten van haar activiteit in dit domein zijn de volgende:

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 de quelques inspecteurs 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.

L'activité du Contrôle des lois sociales dans ce domaine est le suivant :

Nombres d'établissements contrôlés dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale :

(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).

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

Par ailleurs, en plus de la lutte contre la fraude sociale au sens large, le Contrôle des lois sociales a continué à exercer sa mission habituelle de surveillance de la réglementation du travail. Les principaux résultats de son action dans ce domaine sont les suivants :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Aantal onderzoeken Waarvan x klachten	29.894 6.285	29.107 6.457	25.206 5.515	26.269 4.066	23.145 4.034	22.085 4.389	23.349 4.645	Nombre d'enquêtes Dont x plaintes
Aantal vastgestelde onregelmatigheden	37.962	37.751	37.059	34.430	30.480	29.060	30.416	Nombre d'irrégularités constatées
Aantal regularisaties	23.955			18.549	12.420	11.150	11.559	Nombre de régularisations
Geregulariseerde Bedragen (in duizend euro)	44.487	58.928	43.242	38.003	29.530	34.010	35.605	Montants régularisés (en milliers d'euros)
Processen-verbaal	7.055	7.285	6.267	6.094	6.943	7.074	7.669	Procès-verbaux

De regularisaties omvatten voornamelijk de betaling van achterstallige lonen, extra loon voor overuren en de naleving van de loonminima opgelegd en andere

Les régularisations concernent essentiellement le paiement d'arriérés de salaires, de sursalaires pour heures supplémentaires, et le respect des salaires

financiële voordelen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

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.

In 2026 zal de dienst Toezicht op de Sociale Wetten verder deelnemen aan de strijd tegen de sociale fraude door samenwerken met de SIOD. Het programma zal bedragen tot de uitvoering van het strategisch actieplan SIOD 2025/2029 van bestrijding van de sociale fraude. Dit plan wordt momenteel opgesteld met het oog op goedkeuring door de regering tegen eind 2025.

De inspecteurs kregen als onderrichting het aantal controles in 2026 in overeenstemming met de bepalingen van het SIOD-actieplan. Het actieplan 2025 van strijd tegen sociale fraude bepaalde dat de sociale inspectiediensten in het kader van hun samenwerking binnen de arrondissementscellen, 10.000 controles zouden uitvoeren. Deze controles uitgevoerd door sociale inspectiediensten binnen de arrondissementscellen-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 EHvJ en de inwerkingtreding van de desbetreffende *Lex Specialis*). Dit zal ook nodig zijn om toezicht te houden op de aanwezigheidsregistratie op de bouwerven, de strijd tegen de schijnzelfstandigheid, de misbruiken op gebied van de detachering of onwettige terbeschikkingstelling van werknemers ...

Daarentegen bevatten de "Wet Peeters" van 5/3/2017 voor wendbaar en werkbaar werk, alsook de wet van 3/10/2022 – de zogenaamde Jobs-deal wet - 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, alsook de expertise van de inspecteurs voortduren te behouden.

Tenslotte hebben de wetten van 15 januari 2018 en 1 april 2022 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 eventueel 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

minima ainsi que d'autres avantages pécuniaires fixés par les conventions collectives de travail.

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

En 2026, le Contrôle des lois sociales continuera à participer à la lutte contre la fraude sociale en collaborant avec le SIRS. Il contribuera ainsi à l'exécution du plan d'action stratégique du SIRS 2025/2029 de lutte contre la fraude sociale. Ce plan est actuellement en cours d'élaboration en vue d'être approuvé par le gouvernement d'ici la fin de l'année 2025.

Les inspecteurs ont pour instruction de poursuivre les contrôles en 2026 en fonction des dispositions du plan d'action SIRS. Le plan d'action 2025 de lutte contre la fraude sociale prévoyait que les services d'inspection sociale exécuteraient 10.000 contrôles, dans le cadre de leur coopération au sein des cellules d'arrondissement. Les contrôles organisés au sein des cellules d'arrondissement par les services d'inspections sociale 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 CJCE et de l'entrée en vigueur de la *Lex Specialis* en la matière), de surveiller l'enregistrement des présences sur les chantiers, la lutte contre les faux statuts, les abus en matière de détachement ou encore les mises à dispositions illégales de travailleurs, ...

Par ailleurs, la "Loi Peeters" sur le travail faisable et maniable du 5/3/2017 ainsi que la loi du 3/10/2022 - dite loi du deal pour l'Emploi – prévoient 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 et de maintenir sans arrêt l'expertise des inspecteurs en la matière.

Enfin, les lois des 15 janvier 2018 et 1er avril 2022 a modifié le Code Pénal social en vue de renforcer la lutte contre la discrimination. Depuis le 1er 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, le cas échéant soutenus 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

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 maar wordt gewijzigd in april 2023.

De wet van 1 april 2022 had als doel de 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 de loop in het jaar 2019.

De strijd tegen discriminatie op het werk maakt deel uit van het regeerakkoord Arizona en TSW hier actief aan bijdraagt.

Projecten 2026

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", door de RSZ geleid, 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 encoding 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 haar dossiers beheerderprogramma QUAESTOR, heeft deze overgang vereenvoudigd. Wij moeten echter blijven inzetten op de digitalisering van de dienst en, in het bijzonder, om QUAESTOR zo te ontwikkelen dat het zo effectief mogelijk blijft voldoen aan de behoeften van CLS-inspecteurs. Naast voortdurende kleine aanpassingen is een functionele analyse op weg naar QUAESTOR 2.0 gepland voor 2027.

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 aan extra ontvangsten voor de sociale zekerheid. Deze inspanning zal worden voortgezet in 2026.

Sinds 2021 heeft het Toezicht op de Sociale Wetten ook de controles in ziekenhuizen opgevoerd om na te gaan of de wet van 12 december 2010 betreffende de arbeidstijd van artsen, tandartsen, dierenartsen, artsen in opleiding, tandartsen in opleiding en studenten in opleiding die zich op deze beroepen

circulaire du collège des Procureur généraux (COL) en vue de répondre aux conditions formelles requises par la loi. Cette circulaire est entrée en vigueur le 20 décembre 2018 et a fait l'objet d'une révision en avril 2023.

La loi du 1er avril 2022 avait pour objectif 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 dans le courant de l'année 2019.

La lutte contre la discrimination au travail fait partie de l'accord de gouvernement Arizona et le CLS y contribue activement.

Projets 2026

Le Secrétaire d'Etat en charge de la lutte contre la fraude sociale dans le gouvernement Michel 1er 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", dirigé par l'ONSS, 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 son gestionnaire d'enquête QUAESTOR, a facilité cette transition. Nous devons toutefois continuer à digitaliser le service et, notamment, à faire évoluer QUAESTOR afin qu'il continue à répondre au mieux aux besoins des inspecteurs du CLS. Au-delà des adaptations légères en continu, une analyse fonctionnelle vers un QUAESTOR 2.0 est prévue en 2027.

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 2026.

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

voorbereiden, wordt nageleefd. Deze grootschalige controles, waarvoor zeer veel gegevens moeten worden onderzocht, zullen in 2026 worden voortgezet.

Bovendien heeft de invoering vanaf januari 2023 van de eerste versie van een MANCP op 5 jaar tijd heeft geleid 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. In 2026 zijn alle CLS-controles opgenomen in dit MANCP.

Na de 6de Staatshervorming, neemt het Toezicht op de Sociale Wetten verder deel aan de controles van de dienstenchequebedrijven en de illegale tewerkstelling van vreemde werknemers.

Bovendien in 2026, naast de uitvoering van het plan voor de bestrijding van de sociale fraude van de SIOD, versterkt het –Toezicht op de Sociale Wetten haar actie in de controle van de vervoersector die zeer gevoelig is voor sociale dumping. De verlenging of het behouden 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 reeds uiteengezet, was de controle van de arbeidsomstandigheden in de uitzendsector een ander belangrijk aandachtspunt van TSW sinds 2018. Deze actie zal in 2026 worden voortgezet en versterkt.

Het Toezicht op de Sociale Wetten zal ook blijven deelnemen aan de partnerschapsovereenkomsten (PEC-PCL). Deze overeenkomsten brengt de sociale partners van een sector (bouw, bewakingsdiensten, schoonmaak, vleesverwerking, horeca, Taxi's, metaalsector, begrafenisondernemingen, enz.) en verschillende inspectiediensten samen in de strijd tegen sociale fraude in samenwerking met de SIOD.

Daarnaast, heeft de Regering in 2010 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 beloningsplannen 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 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

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 2026.

Par ailleurs, la mise en œuvre à partir de janvier 2023 d'une première version d'un MANCP sur 5 ans a amené 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. En 2026, l'ensemble des contrôles du CLS seront repris dans ce MANCP.

Suite à la 6ème réforme de l'état, le Contrôle des lois sociales continue à participer ou à prêter son assistance au contrôle des entreprises titres-services et de l'emploi illégal des travailleurs étrangers.

Par ailleurs en 2026, en plus de l'exécution du plan de lutte contre la fraude sociale du SIRS, le 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 ou le maintien 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 déjà 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 2026.

Le Contrôle des lois sociales continuera également à participer aux conventions de partenariat (PEC-PCL) qui associent les partenaires sociaux d'un secteur d'activité (construction, gardiennage, nettoyage, transformation de la viande, HORECA, taxis, secteur du métal, pompes-funèbres, etc.) et divers services d'inspections à des actions de lutte contre la fraude sociale, en collaboration avec le SIRS.

Par ailleurs, le gouvernement a exigé en 2010 le renforcement de la collaboration avec la Justice dans le cadre d'une approche multidisciplinaire en matière de traite des êtres humains et le renforcement de l'accord de collaboration avec les acteurs luttant contre la fraude fiscale (accord avec l'AFER), auquel le CLS contribue. En même temps, les partenaires sociaux et l'ONSS demandaient au Contrôle des lois sociales le contrôle des plans bonus et autres plans de rémunération 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 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

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 diensten van de administratieve geldboeten.

Op initiatief van het Toezicht op de Sociale Wetten is het project rond de elektronische arbeidsreglementen e-ART (platform voor de neerlegging van de arbeidsreglementen van de werkgevers) in productie genomen in 2019 en heeft zich in de tussentijd onder werkgevers gevestigd.

In 2024 werd 78 % van de arbeidsreglementen elektronisch ingediend, terwijl de wet nog steeds toestaat om dit op papier te doen. Dit is een mooi voorbeeld van een initiatief dat het leven van werkgevers en de administratie vereenvoudigt.

Een evolutie van het programma is wenselijk om te komen tot een volledige digitalisering van de arbeidsreglementen en om deze module te integreren in een bredere "portaal" voor werkgevers, dat nog moet worden ontwikkeld binnen de FOD.

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, die in het kader van de 9 werven is ontwikkeld, staat nu op de smartphones van de TSW-inspecteurs. 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.

Wat de organisatiestructuur betreft, heeft het Toezicht op de Sociale Wetten het middenmanagement aanzienlijk versterkt en opteerde voor een gedecentraliseerde managementorganisatie in de regio's. Dit plan, Horizon 2024 genaamd, is volledig uitgevoerd. Er wordt regelmatig toezicht gehouden en het centraal bestuur biedt meer ondersteuning aan de regionale directies.

Naaft de uitvoering van de opdracht van de sociale wetgevingcontrole om toe te zien op de correcte

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 les services des amendes administratives des infractions constatées.

À l'initiative du Contrôle des lois sociales, 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.

En 2024, 78% des règlements de travail ont été déposés électroniquement alors que la loi permet toujours de le faire en version "papier". Il s'agit d'un bel exemple d'une initiative qui simplifie la vie des employeurs et de l'administration.

Une évolution du programme est souhaitable 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.

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 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.

Au niveau de sa structure organisationnelle, le Contrôle des lois sociales a procédé à un renforcement significatif du middle-management, ainsi qu'à une réorganisation de management décentralisée en région. Ce plan, dénommé Horizon 2024, est totalement exécuté. Un monitoring régulier est mis en œuvre ainsi qu'un soutien accru de l'administration centrale aux directions régionales.

Outre l'exécution de la mission du Contrôle des lois sociales de veiller à la bonne application des

toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de arbeidsomstandigheden en de bezoldiging van werknemers, zal in 2026 de nadruk worden gelegd of gehandhaafd op projecten op de volgende gebieden:

- De strijd tegen verboden terbeschikkingstelling van werknemers, in het bijzonder in het kader van de detachering van de werknemers
- De controle op uitzendarbeid en andere vormen van onzeker werk
- Het toepassen van de hoofdelijke aansprakelijkheid (generiek systeem), maar ook het specifieke systeem dat gekoppeld is aan de tewerkstelling van vreemdelingen zonder papieren
- 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 waar mogelijk en gepast
- De invoering van het MANCP die de proactieve actie van het Toezicht op de Sociale Wetten verder zal richten op de sectoren waar sociale fraude het meest voorkomt.
- De ontwikkeling van juridische ondersteuning voor inspecteurs en contactcentermedewerkers
- Intern, de verdere invoering van de modernisering van de dienst en van de loopbaanhervorming van de inspecteurs, die hiervan het gevolg is.
- De verdere implementatie van een geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem zoals gedefinieerd binnen de FOD

Innovatie

Een innovatiecel is opgericht met het doel input van het topmanagement af te stemmen op de behoeften van de werkvloer, en omgekeerd. Daarnaast zal er transversale samenwerking plaatsvinden met andere afdelingen binnen de FOD, in het bijzonder TWW. De cel bestaat uit één innovatiemanager namens de FOD, twee stuurgroepen (NL en FR), en meerdere werkgroepen per thema opgezet vanaf herfst 2025.

Drones

De arbeidsinspectie verkent de inzet van drones door praktijkbezoeken en een juridische analyse van regelgeving en beperkingen. Er is een nota opgesteld met gebruikstoepassingen en technische vereisten, en kandidaat-dronepiloten volgen een onlineopleiding. Een overheidsopdracht werd uitgestuurd in oktober 2025 voor de aanschaf van drones, accessoires, verzekering en praktische training. Er na worden inspectieprocedures aangepast voor dronegebruik, gevolgd door een vormingssessie en een evaluatie in het voorjaar van 2026 om de effectiviteit en eventuele aanpassingen te beoordelen.

dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs salariés, l'accent sera mis ou maintenu en 2026 sur les projets dans les domaines suivants :

- La lutte contre la mise à disposition illégale de travailleurs, notamment dans le cadre du détachement des travailleurs
- Le contrôle du travail intérimaire et d'autres formes de travail précaire
- L'application de la responsabilité solidaire, système générique mais aussi particulier en lien avec l'emploi de travailleurs étrangers illégaux
- L'exécution du plan d'action du SIRS de lutte contre la fraude sociale y compris en matière de dumping social.
- La poursuite de 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*, lorsque cela est possible et pertinent
- La mise en œuvre du MANCP qui permettra de focaliser d'avantage l'action pro-active du Contrôle des lois sociales vers les secteurs où la fraude sociale est la plus présente.
- Le développement du soutien juridique au profit des inspecteurs et des contactcenter
- En interne, la poursuite de la mise en œuvre de la réforme de modernisation du service et de la réforme de la carrière des inspecteurs qui en est la conséquence.
- La poursuite de l'implémentation d'un système de management intégré de la qualité tel que défini au sein du SPF

Innovation

Une cellule d'innovation est créée dans le but d'aligner les apports du top management sur les besoins du terrain, et inversement. En outre, une collaboration transversale sera mise en place avec d'autres départements au sein du SPF, en particulier avec CBE. La cellule est composée d'un manager innovation représentant le SPF, de deux comités de pilotage (NL et FR), et plusieurs groupes de travail thématiques mis en place à partir de l'automne 2025.

Drones

L'inspection du travail explore l'utilisation des drones à travers des visites sur le terrain et une analyse juridique de la réglementation et des limitations. Une note a été rédigée concernant les applications possibles et les exigences techniques, et des candidats-pilotes de drones suivent une formation en ligne. Un marché public a été lancé en octobre 2025 pour l'acquisition de drones, d'accessoires, d'une assurance et pour organiser une formation pratique. Par après, les procédures d'inspection seront adaptées à l'utilisation des drones, suivies d'une session de formation et d'une évaluation au printemps

GIS

De portal en ArcGIS-server zijn geïnstalleerd op VMaaS-servers. TSW gebruikt GIS voor analyse en planning van de werklust; TWW gebruikt het voor het in kaart brengen van de werkplek. Geografische gegevens ondersteunen gegevensgestuurde besluitvorming op alle niveaus. In het najaar van 2025 vindt een derde diepgaande trainingssessie plaats; in het voorjaar van 2026 is een evaluatie en verkenning van uitbreidingen gepland.

Copilot

Uitrol testlicenties bij arbeidsinspectie

Copilot biedt nuttige ondersteuning bij taken als vertalingen, agendabeheer en tekstcreatie, maar automatiseert niet volledig en vereist extra opleiding. Het systeem is efficiënt, hardware voldoet niet altijd, en juridische nauwkeurigheid blijft belangrijk. Positieve feedback over integratie in Teams en generatieve functies; niet gebruikt voor data-analyse of programmeren.

In 2025 worden volgende zaken nog getest in afwachting van een 2 de evaluatie: test van de vertaling van de syllabus, gegevensverwerking in het dossier, gebruik van eerdere antwoorden voor het contactcenter.

Na afronding van de tweede evaluatie worden vervolgstappen geïmplementeerd, waaronder training, het certificeren van AI-vaardigheden en overige relevante acties.

Innovaties ICT

- Contactcenter: automatische registratie van inkomende en uitgaande verzoeken (e-mails en telefoongesprekken) ter vervanging van handmatige invoer, bijvoorbeeld via systemen als ZENDESK of SALESFORCE, naar analogie met andere FOD's. Onze FOD maakt reeds gebruik van de software 'SERVICE NOW'. Idealiter wordt het systeem geïntegreerd met/in Quaestor.
- De nieuwe Quaestor voorbereiden met demonstraties van verschillende leveranciers
- Datacel: opsplitsing in een gedeelte voor het management en een gedeelte voor de inspecties om beter te voldoen aan de verwachtingen van de gebruikers.

Quality management

De implementatie van een kwaliteitsmanagementsysteem (QMS) binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg berust op een geïntegreerde en gestructureerde aanpak, afgestemd op internationale ISO-normen.

De FOD Werkgelegenheid heeft een geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem aangenomen, gebaseerd op de volgende ISO-normen:

- ISO 9001 (kwaliteit)
- ISO 14001 (milieu)
- ISO 45001 (gezondheid en veiligheid op het

2026 afin d'évaluer l'efficacité et d'apporter d'éventuelles adaptations.

GIS

Le portail et le serveur ArcGIS sont installés sur des serveurs VMaaS. CLS utilise le GIS pour l'analyse de la charge de travail et la planification ; CBE l'applique à la cartographie des chantiers. Les données géographiques soutiennent la prise de décisions basée sur les données à tous les niveaux. À l'automne 2025, une troisième session de formation approfondie aura lieu ; au printemps 2026, une évaluation et une exploration des extensions sont prévues.

Copilot

Déploiement de licences test au sein de l'inspection du travail

Copilot offre un soutien utile pour des tâches telles que la traduction, la gestion d'agenda et la création de textes, mais n'automatise pas entièrement et nécessite une formation complémentaire. Le système est efficace, mais le matériel n'est pas toujours adapté, et la précision juridique reste importante. Les retours sont positifs concernant l'intégration dans Teams et les fonctions génératives ; il n'est pas utilisé pour l'analyse de données ou la programmation.

En 2025, les points suivants sont encore en phase de test au CLS dans l'attente d'une seconde évaluation : test de la traduction des syllabi de formation, traitement des données dans le dossier, utilisation de réponses antérieures pour le centre de contact.

Après la seconde évaluation, les prochaines étapes seront mises en œuvre, telles que la formation, la certification des compétences en IA et d'autres actions pertinentes.

Innovations ICT

- Centre de contact : enregistrement automatique des demandes entrantes et sortantes (e-mails et appels téléphoniques) pour remplacer la saisie manuelle, par exemple via des systèmes comme ZENDESK ou SALESFORCE, à l'image d'autres SPF. Notre SPF utilise déjà le logiciel 'SERVICE NOW'. Idéalement, le système sera intégré à/avec Quaestor.
- Préparation du nouveau Quaestor via des démonstrations de la part de différents fournisseurs
- Cellule data : scission en une partie destinée au management et une partie pour l'inspection afin de mieux répondre aux attentes des utilisateurs

Système qualité

La mise en œuvre d'un système de management de la qualité (SMQ) au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale repose sur une approche intégrée et structurée, alignée sur les normes internationales ISO.

Le SPF Emploi a adopté un système intégré de gestion de la qualité, basé sur les normes ISO suivantes :

- ISO 9001 (qualité)
- ISO 14001 (environnement)
- ISO 45001 (santé et sécurité au travail)

werk)

- ISO/IEC 17020 en 17025 (inspectie en testen)
- EMAS (Europees milieubeheersysteem)

Dit systeem is geïntegreerd in het strategisch plan 2022-2024 en heeft als doel:

- Het organiseren, controleren en harmoniseren van activiteiten
- Het beheren van risico's en kansen
- Het versterken van interne competenties
- Het voortdurend verbeteren van processen
- Het beantwoorden aan de verwachtingen van de stakeholders

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en haar Arbeidsinspectie (TSW en TWW) hebben meerdere certificeringen en accreditaties behaald die de kwaliteit en de strengheid van hun procedures bevestigen:

- ISO 9001-certificering
- ISO 14001-certificering
- ISO 45001-certificering
- EMAS-registratie

TSW en TWW behaalden in september 2024 de ISO/IEC accreditatie 17020:20212 voor hun proactieve basisinspectie :

- Algemeen onderzoek TSW
- Proactieve basisinspectie TWW

In 2026 wordt deze accreditatie uitgebreid met volgende procedures, waardoor meer dan 40% van alle inspecties geaccrediteerd zullen zijn:

- Het uitvoeren van een onderzoek met betrekking tot een klacht over de loon- en arbeidsvoorwaarden van een werknemer
- Het uitvoeren van een algemene controle bij gedetacheerde werknemers (procedure nog niet beschikbaar)

Bovendien, voor de sociaal inspecteurs van TSW en TWW werd een traject uitgewerkt om technisch gekwalificeerd verklaard te worden voor het uitvoeren van de proactieve basisinspectie (opleidingen kwalificerende).

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 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

- ISO/IEC 17020 et 17025 (inspection et essais)
- EMAS (système européen de management environnemental)

Ce système est intégré dans le plan stratégique 2022-2024 et vise à :

- Organiser, contrôler et harmoniser les activités
- Gérer les risques et opportunités
- Renforcer les compétences internes
- Améliorer continuellement les processus
- Répondre aux attentes des parties prenantes

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ainsi que son Inspection du travail (CLS et CBE) ont obtenu plusieurs certifications et accréditations qui attestent de la qualité et de la rigueur de leurs procédures :

- Certification ISO 9001,
- Certification ISO 14001
- Certification ISO 45001
- Enregistrement Emas

Le CLS et le CBE ont obtenu l'accréditation ISO/IEC 17020:20212 pour leur inspection proactive de base en septembre 2024 :

- Enquête générale CLS
- Inspection de base proactive CBE

En 2026, cette accréditation sera étendue aux procédures suivantes, ce qui signifie que plus de 40 % de toutes les inspections seront accréditées :

- Réalisation d'une enquête concernant une plainte relative aux conditions de travail et de rémunération d'un travailleur
- Réalisation d'une enquête générale auprès des travailleurs détachés

De plus, un trajet a été développé pour que les inspecteurs sociaux de CLS et CBE soient déclarés techniquement qualifiés pour effectuer l'inspection de base proactive (formations qualifiantes).

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 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

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

- 2024-2025 : onthaal, vorming en tutoraat van de stagiaires-sociaal inspecteurs niveau A;
- 2024-2025 : organisatie van opleidingen over discriminatie (na wijzigingen in de wetgeving);
- 2024-2025 : 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;
- 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:

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)

- 2024-2025 : accueil, formation et tutorat des stagiaires inspecteurs sociaux niveau A;
- 2024-2025 : organisation d'une formation en matière de discrimination (suite modifications législatives) ;
- 2024-2025 : 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 ;
- 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 :

- 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 van bezoekers;
- Quaestor, Dolsis, Balanced scorecard;
- Ontvangst van buitenlandse stagedoende arbeidsinspecteurs of arbeidsinspecteurs in het kader van de internationale samenwerking. 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

Informaticatoepassingen

Portaal sociale zekerheid

De data die gegenereerd worden via de Portaal Sociale zekerheid worden voor de inspectiediensten ontsloten via de applicatie DOLSIS. Het budget van deze toepassing wordt voor 50% gedragen door de FOD Werkgelegenheid en 50% door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

Met de Dolsis-applicatie kan men de gegevens raadplegen van het Rijksregister en het Bis-register, van de werkgeversrepertorium, van het Interactief personeelsregister, dimona, DmfA, het Limosa-kadaster, detachingsdocumenten, werfmeldingen, Check in at work, registratiekassa in de Horeca, KBO gegevens, Mobivis, pensioen, werkloosheid en leefloonuitkeringsdata,

De toegang tot de Dolsis-applicatie is strikt voorbehouden aan bepaalde medewerkers van

- 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. 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.

Applications informatiques

Portail de la sécurité sociale

Les données générées via le portail de la sécurité sociale sont rendues accessibles aux services d'inspection via l'application DOLSIS. Le budget de cette application est supporté à 50% par le SPF Emploi et à 50% par l'Office national de sécurité sociale.

L'application Dolsis permet de consulter les données du Registre national et du registre Bis, du répertoire des employeurs, du Registre interactif du personnel, dimona, DmfA, le cadastre Limosa, les documents de détachement, déclarations de travaux, Check in at work, la caisse enregistreuse de l'horeca, les données CBE, Mobivis, pensions, les données relatives aux allocations de chômage et au revenu d'intégration, L'accès à l'application Dolsis est strictement réservé à certains collaborateurs des services fédéraux,

federale, regionale en communautaire diensten die bevoegd zijn voor de verschillende verificaties om fraude tegen te gaan.

De KSZ oefent de controle uit op de informatieaanvragen uitgevoerd door deze medewerkers.

De DOLSIS-applicatie wordt dus ook ter beschikking gesteld van verschillende andere diensten dan de federale sociale inspectiediensten als een performant werktuig voor de integratie van sociale databases en controle van hun gegevens. De vraag is hoelang deze gratis service nog kan gedragen worden door de FOD Werk en de RSZ.

Recent werd voorzien dat de mogelijkheden inzake opzoeken over uitzendarbeid worden uitgebreid.

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 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 dewerdt de toepassing MyDia (My Digital inspection Assistant) ter beschikking gesteld van de inspecteurs. Dit is een mobiele toepassing waarmee ze onmiddellijk toegang krijgen tot 11 databanken met arbeidsgelateerde gegevens zoals dimona, limosa, personeelsbestand, aanwezigheidsregistratie, uitkeringen...Dit verhoogt de efficiëntie en effectiviteit van de controles op het terrein.

Sinds 2022 moeten de consultatiemogelijkheden met betrekking tot de inmiddels ontwikkelde computertoepassingen, constant worden bijgewerkt en verfijnd.

Bovendien moeten, ten gevolge van een analyse van de inspectiediensten, bepaalde praktijken gestandaardiseerd worden (codering, verzenden van

régionaux et communautaires chargés des différentes vérifications destinées à éviter les fraudes.

La BCSS exerce un contrôle sur les demandes d'information effectuées par ces collaborateurs.

L'application DOLSIS est donc également mise à la disposition de divers services autres que les services fédéraux d'inspection sociale en tant qu'outil performant d'intégration des bases de données sociales et de vérification de leurs données. La question est de savoir combien de temps ce service gratuit pourra être assuré par le SPF Travail et l'ONSS.

Il a été récemment prévu d'étendre les possibilités en matière de recherche de travail temporaire.

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 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 plateforme de traitement de l'information directement connectée aux bases de données et à "Quaestor", la base de données de gestion des dossiers du CLS.

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 inspection 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.

Depuis 2022, il faut constamment adapter et améliorer les possibilités de consultation relatives aux applications déjà développées.

En outre, en raison d'une analyse entre les services d'inspection, il faudra uniformiser certaines pratiques (codifications, transfert de documents) de façon à

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.

Vervoersector

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 en aanpassing van de bestaande controle en registratietools in 2026.

E-PV

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.

In 2024 zal E-PV 2.0 opgeleverd en worden geïntegreerd worden in onze werking. Dit zal de nodige investeringen vergen. Zowel naar middelen als vorming.

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

pouvoir mieux mesure 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.

Secteur du transport

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 et l'adaptation des outils de contrôle et d'enregistrement existants en 2026.

E-PV

Pour pouvoir rapporter les résultats pénaux des enquêtes, le CLS a été connecté à la plate-forme E-PV. Cette plate-forme numérique a été développée en partie par le CLS 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.

En 2024, E-PV 2.0 sera livré et intégré dans nos opérations. Cela nécessitera les investissements nécessaires. Tant en termes de ressources que de formation.

Quaestor, Balanced scorecard

En 2015, un nouveau programme de gestion appelé "Quaestor" a été lancé. Ce programme fournit une gestion électronique des dossiers, liée à un calendrier électronique. Ce programme réduit le nombre d'étapes 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

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 8 jaren effectief gebruik is Quaestor in 2026 aan een grondige update toe. Deze update moet onder meer connectie maken met nieuwe en accuratere gegevensbronnen, al dan niet mobiele. Bovendien willen we grondig analyseren of een synergie met het beheersprogramma van Toezicht Welzijn op het werk opportuun is en schaalvoordelen oplevert.

Op basis van de informatie die in Quaestor wordt verzameld wordt via een SAS Visual analytische 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 werklust. 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.

Bovendien is het onze tool die het mogelijk maakt onze kpi's op volgen, de parlementaire vragen te beantwoorden en te rapporteren in het kader van te voeren beleid. Samengevat, essentieel voor een data gedreven management.

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 gebeurt in 2019. De applicatie zal verder evolueren naar een geïntegreerd portaal

Neerlegging Opleidingsplannen

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen verplicht werkgevers die 20 of meer werknemers in dienst hebben om opleidingsplannen op te stellen en deze bij TSW neer te leggen. We maakten dit mogelijk via de toepassing <https://transfer.werk.belgie.be/> van onze FOD. Via deze website kan een werkgever bepaalde documenten makkelijk digitaal indienen. Bovendien laat dit toe deze maatregel vlot op te volgen.

Detachering: gemotiveerde kennisgevingen en activiteiten in de sector van het wegvervoer

In dit kader werden Europese richtlijnen omgezet in Belgische wetgeving. Bepaalde verplichte meldingen moeten gebeuren via de website van de FOD Werkgelegenheid. Deze data werden in 2021 en 2022 toegankelijk gemaakt voor de sociaal inspecteurs via Quaestor (zie hoger).

Nationale en internationale samenwerking tussen de arbeidsinspecties.

De uitbreiding en ontwikkeling van de markt binnen de Europese Unie heeft nieuwe uitdagingen gecreëerd voor Toezicht op de Sociale Wetten, voor wie de

aussi par la Commission européenne dans le cadre d'une expertise menée par notre service auprès de Chypre.

Après huit années d'utilisation efficace, Quaestor doit faire l'objet d'une mise à jour approfondie en 2026 et 2024. Cette mise à jour devrait inclure la connexion à de nouvelles sources de données plus précises, mobiles ou non. En outre, nous voulons analyser en profondeur si une synergie avec le programme de gestion du Contrôle du bien-être au travail est opportune et permettrait de réaliser des économies d'échelle.

Sur la base des informations collectées dans Quaestor, une balanced scorecard est ajoutée via l'application SAS Visual analytics.

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.

De plus, c'est notre outil qui nous permet de suivre nos indicateurs de performance, de répondre aux questions complémentaires et d'établir des rapports dans le contexte des politiques à mettre en œuvre. En résumé, c'est un outil essentiel pour une gestion basée sur les données.

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 eu lieu en 2019. L'application devrait encore évoluer dans le futur vers un portail intégré.

Dépôt Plans de formation

La loi du 3 octobre 2022 portant dispositions diverses relatives au travail impose les employeurs comptant 20 travailleurs ou plus à établir des plans de formation et à les déposer auprès du CLS. Nous avons rendu cela possible via l'application

<https://transfert.emploi.belgique.be> de notre SPF. Ce site permet à un employeur de soumettre facilement certains documents de manière numérique. En outre, cela permet de suivre aisément cette mesure.

Détachement : notifications motivées et activités dans le domaine du transport routier

Dans ce cadre, des directives européennes ont été transposées dans la législation belge. Certaines notifications obligatoires doivent être effectuées via le site Internet du SPF Emploi. Ces données ont été rendues accessibles aux inspecteurs sociaux en 2021 et 2022 via Quaestor (voir ci-dessus).

Coopération nationale et internationale entre les Inspections du travail.

L'extension et le développement du marché au sein de l'Union européenne, a engendré de nouveaux défis pour le Contrôle des lois sociales pour qui les

principes van vrij verkeer van diensten en werknemers een directe impact hebben op haar missie.

België is een land waar het gebruik van gedetacheerde werknemers de laatste jaren aanzienlijk is toegenomen.

Sinds de inwerkingtreding van de detacheringsmelding (bekend als LIMOSA) op 1 april 2007, zijn er in 2020 meer dan 7.000.000 meldingen gedaan, die betrekking hebben op meer dan 1.200.000 werknemers die onder deze verplichting vallen. In 2024 werden 221.182 mensen bij Limosa aangegeven.

Onderzoeken van Toezicht op de Sociale Wetten op de naleving van de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden door buitenlandse werkgevers die werknemers naar België detacheren, tonen verschillende vormen van misbruik en omzeiling van de regels die zijn vastgelegd in de Europese richtlijnen betreffende de detachering van werknemers. De strijd tegen dit fenomeen - dat bekend staat als "sociale dumping" - is al enkele jaren een belangrijke zorg van de opeenvolgende regeringen.

Dit fenomeen leidt tot het niet respecteren van de rechten van werknemers en het ontstaan van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven. De bestrijding van dit fenomeen vereist een uitwisseling van informatie en effectieve samenwerking tussen de arbeidsinspecties van de verschillende EU-landen, en in het bijzonder tussen de overheden van het land naar waar de werknemers gedetacheerd worden en het land van waaruit ze gedetacheerd worden.

In dit verband is Toezicht op de Sociale Wetten de inspectiedienst die bevoegd is voor de toepassing en het toezicht op de naleving 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, welke werd gewijzigd door de Richtlijn 2018/957 van het Parlement en de Raad van 28 juni 2018. De Richtlijn 96/71 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 kosteloze 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.

De informatie wordt sinds 2011 voornamelijk uitgewisseld via IMI ("International Market Information System").

Dit is een communicatieplatform dat werd opgezet door de Europese Commissie om een betere samenwerking tussen de inspectiediensten van de verschillende lidstaten mogelijk te maken met het oog op de correcte uitvoering van Richtlijn 96/71/EG

principes de libre circulation des services et des travailleurs ont un impact direct sur sa mission.

La Belgique est un pays où le recours aux travailleurs détachés a pris beaucoup d'ampleur au cours de ces dernières années.

Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la déclaration de détachement (dite LIMOSA), le 1er avril 2007, jusqu'en 2020, plus de 7 000 000 déclarations pour plus de 1 200 000 travailleurs soumis à cette obligation ont été réalisées. 221.182 personnes ont été déclarées à la Limosa en 2024.

Les enquêtes du Contrôle des Lois sociales sur le respect des conditions de travail et de rémunération belge par des employeurs étrangers détachant des travailleurs en Belgique montrent diverses formes d'abus et de contournement des règles édictées par les directives européennes relatives au détachement des travailleurs. La lutte contre ce phénomène appelé "dumping social" est une préoccupation majeure des gouvernements qui se sont succédé depuis plusieurs années.

Ce phénomène a pour conséquence le non-respect des droits des travailleurs et l'établissement d'une concurrence déloyale entre les entreprises. La lutte contre ce phénomène nécessite un échange d'informations et une collaboration effective entre les services de l'Inspection du Travail des différents pays de l'UE, et spécifiquement entre les autorités du pays où se rendent les travailleurs et le pays d'où ils sont détachés.

Dans ce contexte le CLS est le service de contrôle qui s'occupe compétent pour 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 qui a été modifiée par la directive 2018/957 du Parlement et du Conseil du 28 juin 2018. La directive 96/71 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 gracieuse entre les administrations publiques des pays membres et notamment les inspections du travail compétentes pour les matières visées par la directive.

L'échange d'informations se fait essentiellement via IMI IMI ("International Market Information System"), et ce depuis 2011.

Il s'agit d'une plate-forme de communication mise en place par la Commission européenne dans le but de permettre une meilleure coopération entre les services d'inspection des différents Etats afin de garantir la mise en œuvre correcte de la directive 96/71/EG

betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers. Praktisch gezien gaat de uitwisseling van informatie voornamelijk over ondernemingen, de resultaten van onderzoeken en de van toepassing zijnde regelgeving. Deze uitwisseling van informatie moet binnen bepaalde termijnen plaatsvinden.

Toezicht op de Sociale Wetten is een van de grootste gebruikers van IMI. Het gebruik van IMI vergt een aanzienlijk aantal werkuren. Hierdoor wordt de stroom van te verwerken informatie immers aanzienlijk vergroot.

Daarnaast werden samenwerkingsakkoorden gesloten tussen Toezicht op de Sociale Wetten en/of de FOD WASO en de arbeidsinspecties van andere landen. Deze akkoorden zijn bedoeld om concreet vorm te geven aan de samenwerking in de strijd tegen grensoverschrijdende sociale fraude en om de essentiële uitwisseling van informatie die nodig is voor de correcte toepassing van de richtlijnen 96/71 (gewijzigd bij richtlijn 2018/957) en 2014/67 te vergemakkelijken.

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. Het doel van de overeenkomst is om illegale grensoverschrijdende tewerkstelling op een gecoördineerde en doelgerichte manier te bestrijden.

Toezicht op de Sociale Wetten draagt de kosten van het secretariaat en zorgt voor de administratieve ondersteuning.

Sinds 2007 hebben de stuurgroep en de regionale werkgroepen in het bijzonder besloten om gezamenlijke inspecties te organiseren.

Sinds 2013 zijn er stages. Deze stages stellen een aantal inspecteurs van het Belgische Toezicht op de Sociale Wetten en de Franse Arbeidsinspectie in staat om stage te lopen in het andere land.

Voor elke stagiair wordt een overeenkomst opgesteld. De cursus duurt 3 dagen (1 dag gewijd aan de presentatie van de diensten en 2 dagen gezamenlijke inspecties). In 2019 heeft de stuurgroep besloten dat Franse arbeidsinspecteurs een 4e dag welkom zijn om deel te nemen aan inspecties van de Toezicht Welzijn op het Werk, aangezien de Franse inspecteurs ook verantwoordelijk zijn voor gezondheid en veiligheid.

Het verbindingsformulier (een communicatiemiddel tussen de twee landen) werd in 2023 bijgewerkt om het gebruiksvriendelijker te maken.

In maart 2025 werd besloten om de RESANA-toepassing te gebruiken, een platform met alle informatie over de Frans-Belgische overeenkomst: afspraken, circulaire, notulen van vergaderingen, contactgegevens van de contactpersonen en vooral alle verbindingsfiches vanaf 2019. Deze fiches kunnen per bedrijf worden geraadpleegd. Alle informatie op het aanvraag- en antwoordformulier, evenals alle

relative au détachement des travailleurs. Concrètement, l'échange d'informations portent essentiellement sur les entreprises, les résultats d'enquêtes et la réglementation applicable. Cet échange d'informations doit se faire en respectant certains délais.

Le CLS est un des plus grands utilisateurs d'IMI. L'utilisation d'IMI requiert un nombre important d'heures de travail, vu que ce réseau augmente considérablement le flux des informations à traiter.

Par ailleurs, des accords de collaboration ont été conclus entre le CLS et/ou le SPF ETCS et l'inspection du travail d'autres Etats. Ces accords visent à concrétiser une coopération permettant de lutter contre la fraude sociale transfrontalière ainsi que de faciliter l'indispensable échange d'informations permettant l'application correctes des directives 96/71 (modifiée par la directive 2018/957) et 2014/67.

Ainsi, un protocole de coopération administrative, dénommé Franco-Belge, a été conclu en mai 2003 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. Il vise à lutter, de manière coordonnée et ciblée contre le travail illégal transfrontalier.

Le CLS prend en charge les coûts du secrétariat et assure le soutien administratif.

Depuis 2007, le Comité de pilotage et plus particulièrement les groupes de travail régionaux ont décidé d'organiser des contrôles communs.

Les stages d'immersion ont été mis en place depuis 2013. Ces stages permettent à quelques inspecteurs du Contrôle des lois sociales belge et de l'Inspection du travail française d'effectuer un stage dans l'autre pays.

Une convention est établie pour chaque stagiaire. Le stage dure 3 jours (1 jour consacré à la présentation des services et 2 jours de contrôles communs). En 2019, le Comité de pilotage décide que les inspecteurs du travail français seront accueillis une 4^{ème} journée au contrôle du Bien-être pour participer à des contrôles, vu que les agents français sont également compétents en matière santé- sécurité.

La fiche de liaison (outil de communication entre les deux pays) a été actualisée en 2023 afin de faciliter son utilisation.

En mars 2025, il a été décidé d'utiliser l'application RESANA qui est une plateforme qui reprend toutes les informations relatives à l'accord franco-belge : arrangement, circulaire, PV de réunion, coordonnées des référents mais surtout toutes les fiches de liaison depuis 2019. Ces fiches sont consultables par entreprises. Toutes les informations cad demande et réponse ainsi que tous les documents annexés à cette

documenten die bij het formulier zijn gevoegd, zijn opgenomen in deze aanvraag. Alleen referenten en de secretariaten hebben toegang tot deze aanvraag.

Op 7 augustus 2009 werd een overeenkomst ondertekend tussen de Portugese arbeidsinspectie, Toezicht op de Sociale Wetten en Toezicht Welzijn op het Werk om informatie uit te wisselen over gedetacheerde werknemers. Tot 2023 werd deze overeenkomst niet toegepast. De uitwisseling van informatie gebeurde uitsluitend via het IMI-instrument, een zeer nuttig instrument, maar dat in het kader van complexere dossiers niet altijd een optimaal antwoord biedt op de verzoeken die aan de partner worden gericht. Daarom hebben zowel de Portugese arbeidsautoriteiten als TSW het nuttig geacht om de Belgisch-Portugese samenwerkingsovereenkomst nieuw leven in te blazen en voor complexere dossiers een flexibeler kader voor te stellen, waardoor de inspecteur van het gastland die met het dossier belast is, rechtstreeks kan communiceren met de inspecteur die in het land van herkomst met het dossier belast is. Dit nieuwe werkkader zal steunen op een netwerk van Belgische en Portugese "lokale agenten" die toezicht zullen houden op deze complexe dossiers, in samenwerking met de behandelende agenten. In november 2024 vond in Portugal de eerste stuurgroepvergadering van de Belgisch-Portugese overeenkomst plaats, waarin de herlancering van de overeenkomst en de invoering van dit nieuwe kader werden bekrachtigd. Tijdens deze stuurgroepvergadering werd besloten om in 2025 een "vergadering van lokale agenten" te organiseren.

Andere samenwerkingsakkoorden werden afgesloten:

- Op 11 oktober 2007 tussen Toezicht op de Sociale Wetten en de PIP (Poolse arbeidsinspectie);
- In 2008 met Luxemburg;
- Een samenwerkingsakkoord tussen de ministers van Arbeid van België en Roemenië op 10 december 2013.

In het kader van elk van deze akkoorden wordt in principe minstens eenmaal per jaar een ontmoeting georganiseerd tussen delegaties van de betrokken inspectiediensten. Deze ontmoetingen dragen bij tot de betere kennis van elkaars wettelijk kader en werkmethoden.

Deze overeenkomsten zijn de afgelopen jaren in een sluimerfase terechtgekomen als gevolg van de ontwikkeling van IMI. Ook al erkent Toezicht op de Sociale Wetten het onbetwistbare nut van dit Europese platform, dat sinds zijn oprichting de communicatie tussen de arbeidsinspecties van de verschillende landen heeft vergemakkelijkt, toch is het zo dat dit instrument het niet altijd mogelijk maakt om, met name bij complexere dossiers, optimaal te reageren op de ingediende verzoeken en dus bepaalde frauduleuze ondernemingen doeltreffend te controleren.

Daarom is Toezicht op de Sociale Wetten van plan om te proberen deze samenwerkingsovereenkomsten nieuw leven in te blazen om een vlottere, meer gestructureerde en minder onpersoonlijke

fiche sont reprises dans cette application. Seuls les référents et les secrétariats ont accès à cette application.

Le 7 août 2009, un Arrangement visant à échanger des informations sur les travailleurs détachés a été signé entre l'Autorité pour les Conditions de Travail du Portugal, le Contrôle des Lois sociales et le Contrôle du Bien-Être. Jusqu'en 2023, cet arrangement n'avait pas été mis en application. L'échange d'informations se faisait exclusivement via l'outil IMI, outil très utile mais qui dans le cadre de dossiers plus complexes ne permet pas toujours de répondre de manière optimale aux demandes qui sont adressées au partenaire. C'est pourquoi, tant les autorités du travail du Portugal que le CLS ont jugé utile de relancer l'accord de coopération belgo-portugais et de proposer, dans le cadre de dossiers plus complexes, un cadre de travail plus souple qui permettra à l'inspecteur du pays d'accueil en charge du dossier de dialoguer de manière directe avec l'inspecteur qui sera chargé du dossier dans le pays d'envoi. Ce nouveau cadre de travail reposera sur un réseau "d'agents de proximité" belges et portugais qui superviseront ces dossiers complexes, en collaboration avec les agents traitants. En novembre 2024 le 1^{er} Comité de pilotage de l'accord belgo-portugais, entérinant la relance de l'accord et la mise en place ce nouveau cadre de travail a eu lieu au Portugal. Lors de ce Comité de pilotage, il a été décidé de l'organisation "d'une réunion des agents de proximité" qui a eu lieu en 2025 et devrait se répéter chaque année.

D'autres accords de collaboration ont été conclus :

- le 11 octobre 2007 entre le CLS et le PIP (Inspection du travail polonaise) ;
- En 2008 avec le Luxembourg.
- Un arrangement administratif entre la Belgique et la Roumanie signé par les ministres de l'emploi le 10 décembre 2013.

Dans le cadre de ces accords, il est prévu, en principe, au minimum, l'organisation d'une rencontre par an entre les délégations des inspections concernées. Ces rencontres doivent contribuer à une meilleure connaissance mutuelle des différents cadres juridiques et méthodologique.

Ces accords ont été mis en dormance au cours de ces dernières années à la suite du développement de IMI. Néanmoins, même si le CLS reconnaît l'utilité incontestable de cette plate-forme européenne qui a facilité, depuis son utilisation, la communication entre les inspections du travail des différents pays, il n'en demeure pas moins vrai que cet instrument ne permet pas toujours, notamment dans le cadre de dossiers plus complexes, de répondre de manière optimale aux demandes qui sont adressées et donc de contrôler de manière efficace certains entreprises frauduleuses.

C'est pourquoi, le Contrôle des Lois sociales a pour projet de tenter de réactiver ces accords de coopération afin de permettre une collaboration plus fluide, plus structurée et moins impersonnelle que via,

samenwerking mogelijk te maken dan deze die enkel via het IMI-platform plaatsheeft.

Sinds 2011 neemt Toezicht op de Sociale Wetten ook deel aan het project Euro-detachment, een project georganiseerd door Frankrijk, met financiële steun van de Europese Commissie. Dit project heeft tot doel de grensoverschrijdende samenwerking tussen verschillende Europese landen te ontwikkelen en te bevorderen. In 2023-2024 heeft Toezicht op de Sociale Wetten deelgenomen aan het 6de Eurodetachment-project.

In de oorspronkelijke Richtlijn 96/71 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. De nieuwe richtlijn 2018/957 heeft de minimumvoorwaarden uitgebreid naar de beloning in plaats van het minimumloon. Aangezien Toezicht op de Sociale Wetten 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 moest inderdaad veel tijd worden besteed aan het informeren en sensibiliseren van de inspecteurs. Door het begrip minimumloon te vervangen door het begrip beloning, maken diepgaandere controles van onze materies mogelijk, en dus controles die meer tijd vergen.

Door de 42 Voltijdsequivalent van de gespecialiseerde directies werd in 2024 voor een totaalbedrag van 26 262 970 EUR aan lonen en vergoedingen geregulariseerd en geverbaliseerd.

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. derdelanders) en het steeds toenemende aantal gedetacheerde werknemers, lijkt het nog steeds noodzakelijk om gekwalificeerd bijkomend personeel aan te werven maar ook 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

uniquement, la plate-forme IMI

Depuis 2011, le Contrôle des Lois sociales participe également au projet Eurodétachement, Il s'agit d'un projet organisé par la France, avec le soutien financier de la Commission européenne. Ce projet a pour but de développer et favoriser la coopération transfrontalière entre les différents pays européens. En 2023-2024 le CLS a participé au 6ème projet Eurodétachement et a l'intention de maintenir sa participation à un éventuel projet futur.

Le principe central de la directive originelle 96/71 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 2018/957 a étendu les conditions minimales à respecter à la rémunération, et non plus "au salaire minimum". Comme le CLS est la seule inspection compétente pour vérifier ces dispositions, la transposition de cette directive en juillet 2020 a eu un impact majeur sur nos activités. En effet, beaucoup de temps a dû être consacré à informer et sensibiliser les inspecteurs. Par ailleurs, ces dispositions permettent, en remplaçant la notion de salaire minimal par la notion de rémunération, des contrôles plus approfondis de nos matières, et donc des contrôles qui requièrent plus de temps.

Un montant total de 26 262 970 EUR a été régularisé et comptabilisé par les 42 équivalents temps plein des directions spécialisées en détachement de travailleurs en 2024.

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), du nombre toujours plus nombreux de travailleurs détachés, il apparaît toujours nécessaire, d'engager du personnel qualifié supplémentaire, mais aussi 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) et la

Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”) en Richtlijn 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten hebben een grote impact gehad op de controlemethoden en de werklast van Toezicht op de Sociale Wetten die nog complexer en arbeidsintensiever werden.

Daarnaast moet Toezicht op de Sociale Wetten 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 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 Toezicht op de Sociale Wetten.

Toezicht op de Sociale Wetten de elektronische aanwezigheidsregistratie (checkin@work). Worden gecontroleerd op bouwplaatsen van minstens 500.000 EUR. Checkin@work is de onlinedienst voor de aanwezigheidsregistratie bij werken in onroerende staat (met uitzondering van schoonmaakactiviteiten en bepaalde activiteiten uit de land-, tuin- en bosbouw die expliciet worden uitgesloten van het toepassingsgebied) de levering van stortklaar beton en activiteiten die behoren tot de vleessector.

Sinds 1 september 2024 is de registratie van het begin en het einde van de activiteiten en rustpauzes verplicht voor elke werknemer die bepaalde schoonmaakactiviteiten uitvoert. Ook hierop voert Toezicht op de Sociale Wetten controles uit.

Met de wet van 19 juni 2022 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van bestuurders in de sector van het wegvervoer werd de Europese richtlijn (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) omgezet. De wet trad in werking op 11 juli

directive 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, a ont 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 Contrôle des lois sociales 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 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 Contrôle des lois sociales.

Le Contrôle des lois sociales contrôle l'enregistrement électronique des présences (application checkin@work). Checkin@work est le service en ligne destiné à l'enregistrement des présences dans les travaux immobiliers (à l'exception des activités de nettoyage et de certaines activités des secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et de la sylviculture qui sont explicitement exclues du champ d'application) la livraison du béton prêt à l'emploi et les activités relevant du secteur de la viande.

Depuis le 1er septembre 2024, l'enregistrement du début et de la fin des prestations ainsi que des temps de pause est obligatoire pour toute personne effectuant certaines activités de nettoyage. Le Contrôle des lois sociales effectue également des contrôles à cet égard.

La loi du 19 juin 2022 portant diverses dispositions concernant le détachement de conducteurs dans le domaine du transport routier a transposé la directive européenne (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). La loi est entrée en

2022. Het koninklijk besluit van 2 oktober 2022 dat uitvoering gaf aan deze wet, trad op 10 november 2022 in werking. Enkel Toezicht op de Sociale Wetten is bevoegd voor het toezicht op deze bepalingen. Met deze wetgeving beoogde de Europese Commissie onder meer postbusbedrijven tegen te gaan, een einde te maken aan systematische cabotage en de werkomstandigheden van chauffeurs in het internationaal transport te verbeteren. Deze nieuwe regelgeving heeft van Toezicht op de Sociale Wetten extra inspanningen gevraagd op vlak van de aanpassing van de methodiek van de controles en de opleiding van de inspecteurs. De naleving van deze bepalingen betekent een extra werklast voor Toezicht op de Sociale Wetten.

Er moet worden opgemerkt dat Toezicht op de Sociale Wetten, naast haar 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 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.

Gezien het voorgaande moet Toezicht op de Sociale Wetten haar controlemethoden voor "buitenlandse bedrijven" voortdurend blijven verfijnen en de controles op deze bedrijven opvoeren. Daartoe zal het personeelsbestand van die gespecialiseerde directies opgedreven en op peil moeten gehouden worden, zodat ze de uitdaging van de bestrijding van sociale dumping aankunnen.

Het Toezicht op de Sociale Wetten 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 spoc.labourinspection@employment.belgium.be waar buitenlandse werkgevers inlichtingen kunnen vragen en waar het volledige beheer van IMI voor België opgevolgd wordt.

Deze meldpunten vereisen een permanente bezetting om de klachten te analyseren, door te sturen en te beantwoorden na onderzoek.

Het protocol tussen de RSZ, de PDOK en het Toezicht op de Sociale Wetten waardoor buitenlandse bedrijven op de website van de RSZ kunnen verschijnen als een bedrijf met sociale schulden - waardoor inhoudingen op facturen zullen moeten gebeuren - is nog niet afgerond. Wanneer dat wel het geval is, zal het beheer van de kennisgevingen en de bijkomende onderzoeken om de PDOK-bijdragen van buitenlandse bedrijven te controleren, extra werk opleveren voor de inspecteurs van de

vigueur le 11 juillet 2022. L'Arrêté royal du 2 octobre 2022 qui exécute cette loi est entré en vigueur le 10 novembre 2022., Seul le Contrôle des lois sociales est compétent pour la surveillance de ces dispositions En adoptant le Mobility Package, la Commission européenne a voulu lutter contre les entreprises boîtes aux lettres, mettre fin au cabotage systématique et améliorer les conditions de travail des chauffeurs dans les transports internationaux. Cette nouvelle réglementation a exigé des efforts supplémentaires de la part du Contrôle des lois sociales en termes d'ajustement de la méthodologie de contrôle et de la formation des inspecteurs. Le respect de ces dispositions représente une charge de travail supplémentaire pour le Contrôle des lois sociales.

Il est à noter que le Contrôle des lois sociales, en plus de ses missions de contrôle, doit 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 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.

Compte tenu de ce qui précède, le Contrôle des lois sociales doit constamment continuer à affiner sa méthode de contrôle applicable aux "entreprises étrangères" et renforcer les contrôles de celles-ci. Dans ce but, le cadre du personnel de ces directions doit continuer à être renforcé et maintenu à jour afin de pouvoir répondre au défi de la lutte contre le dumping social

Le Contrôle des lois sociales 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 spoc.labourinspection@employment.belgium.be où les employeurs étrangers peuvent demander des informations et où la gestion complète de l'IMI pour la Belgique est contrôlée.

Ces lignes directes nécessitent une équipe permanente pour analyser les plaintes, les transmettre et y répondre après enquête.

Le protocole entre l'ONSS, l'OPOC et le Contrôle des lois sociales permettant 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 n'a pas encore été finalisé. Néanmoins, lorsqu'il le sera, la gestion des notifications et les enquêtes complémentaires de vérification des cotisations OPOC des entreprises étrangères devraient avoir pour conséquence un surplus de

gespecialiseerde directies.

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 worden georganiseerd in samenwerking met de verschillende inspectie- en politiediensten.

Het Toezicht op de Sociale Wetten 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 toeken.

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. Er wordt momenteel gewerkt aan een nieuw verdrag ter bestrijding van sociale fraude. Daartoe worden gezamenlijke controles en een gezamenlijke strategie van aanpak ontwikkeld om de sociale fraude te bestrijden.

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 Toezicht op de Sociale Wetten opgeroepen om te zetelen in werkgroepen die in de schoot van dit platform gecreëerd zijn in het kader van een tweejaarlijks programma. Het Toezicht op de Sociale Wetten was heel actief en werd heel erg bevraagd door het Platform om deel te nemen aan workshops, het invullen van vragenlijsten e.d. Op 26 mei 2021 werd het platform een permanente werkgroep binnen de werking van ELA.

Verordening 2019/1149 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 tot oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit, is 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 ontvangsten voor gedetacheerde werknemers zijn, wordt er vaak een beroep op onze dienst gedaan om zijn inspectiemethodologie uit te leggen en beste praktijken uit te wisselen tijdens werkgroepen en seminars. Het Toezicht op de Sociale Wetten wordt ook regelmatig door de Europese Arbeidsautoriteit gevraagd om deel te nemen aan gezamenlijke en gelijktijdige inspecties.

De strijd tegen de sociale fraude ontwikkelt zich op

travail pour les agents des directions spécialisées.

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 coopération entre les différents services d'inspection et de police.

Le Contrôle des lois sociales participe activement à ces contrôles. Étant donné que 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 doivent être exécutées ("Plan de concurrence loyale..."). Certaines de ces mesures nécessiteront une adaptation des effectifs de personnel afin de pouvoir répondre aux nouveaux contrôles demandés.

Dans le cadre du traité BENELUX, divers accords ont été conclus entre les parties depuis 2014, et aussi les années suivantes, notamment dans la lutte contre la fraude sociale et le dumping social. Un nouveau traité de lutte contre la fraude sociale est en cours d'élaboration. À cet effet, des contrôles en commun et une stratégie de poursuite commune seront développés. Dans le but de lutter contre la fraude sociale

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 a eu lieu le 27 mai 2016. Depuis 2017, divers experts en fraude internationale du Contrôle des lois sociales ont été appelés à représenter le service dans des groupes de travail constitués au sein de cette plate-forme dans le cadre du programme bisannuel. Le Contrôle des lois sociales était très actif et était très sollicité par la plateforme pour participer à des ateliers, remplir des questionnaires, etc. Le 26 mai 2021, la plateforme est devenue un groupe de travail permanent dans le cadre du fonctionnement de l'ELA.

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 sollicitée pour exposer sa méthodologie de contrôle et partager ses bonnes pratiques, lors de groupes de travail et de séminaires. Le Contrôle des lois sociales est également régulièrement sollicité par l'Autorité européenne du travail afin de participer à des contrôles conjoints et simultanés.

La lutte contre la fraude sociale se développe à

Europees niveau en onze dienst wordt vaak gevraagd om buitenlandse inspectiediensten te informeren over de ontwikkelde informaticatechnieken en de nieuwe technologieën die worden gebruikt. Onze inspectiedienst staat vaak model voor inspectiediensten uit andere landen van de Europese Unie.

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 onder anderen uitgevoerd in samenwerking met de Algemene Directie Wegvervoer en Verkeersveiligheid van de Fod Mobiliteit en Vervoer, de Algemene Administratie van de Douane en Accijnzen bij de Fod Financiën, VLABEL (de Vlaamse belastingdienst die onder meer de verkeersbelastingen int), alsook met de provinciale verkeersseenheden van de Federale politie en met de lokale politiediensten.

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.

Op 15 december 2023 werd er tussen de FOD Mobiliteit en Vervoer en de SIOD een samenwerkingsprotocol afgesloten. Dit samenwerkingsprotocol heeft tot doel om te streven naar een betere handhaving van de sociale reglementering in het goederen- en personenvervoer over de weg om op die manier bij te dragen tot: een betere verkeersveiligheid, het verhogen van de eerlijke concurrentie tussen de ondernemingen en het verhogen van het welzijn op het werk van de chauffeurs. In dit protocol werden afspraken rond informatie-uitwisseling, samenwerking en het organiseren van opleidingen vastgelegd.

De Algemene directie Toezicht op de sociale wetten heeft twee cellen "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 cellen Vervoer dienst blijvend te voorzien van voldoende materiële middelen om aan de hand van geïnformatiseerd materiaal de tachograafschijven na te kijken en de loonberekeningen uit te voeren. Met het gebruik van deze apparatuur werd in 2024 voor een totaalbedrag van 1 674 677 EUR aan lonen en vergoedingen geregulariseerd en gevaloriseerd.

Sedert een tiental jaren wordt een deel van de activiteiten van de cellen 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,

l'échelon européen et notre service est souvent sollicité également pour informer les inspections étrangères sur les techniques informatiques développées et les nouvelles technologies utilisées. Notre service d'inspection sert souvent de modèle aux services d'inspections des autres états de l'UE.

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 entre autres la Direction générale Transport routier et Sécurité routière du SPF Mobilité et Transports, la Direction générale des douanes et accises du SPF Finances, VLABEL (l'administration flamande qui perçoit entre autres les taxes de circulation) ainsi qu'avec les unités provinciales de transport de la Police Fédérale et les services de police locale.

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.

Le 15 décembre 2023, un protocole de coopération a été conclu entre le SPF Mobilité et Transports et le SIOD. L'objectif de ce protocole de coopération est d'œuvrer pour une meilleure application de la réglementation sociale dans le transport routier de marchandises et de personnes afin de contribuer à : l'amélioration de la sécurité routière, l'augmentation de la concurrence loyale entre les entreprises et l'augmentation du bien-être au travail pour les conducteurs. Des accords sur l'échange d'informations, la coopération et l'organisation de formations ont été définis dans ce protocole.

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 vérifier les disques des tachygraphes et effectuer les calculs des salaires à l'aide d'équipements informatisés. Avec l'utilisation de cet équipement, des salaires et compensations d'un montant total de 1 674 677 EUR ont été régularisés et verbalisés en 2024.

Depuis une dizaine d'années une partie supplémentaire de l'activité de la cellule 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

vragen om minimum het in stand houden van het huidige personeelsbestand van de cellen 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. Met de wet van 19 juni 2022 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van bestuurders in de sector van het wegvervoer werd de Europese richtlijn (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) omgezet. De wet trad in werking op 11 juli 2022. Het koninklijk besluit van 2 oktober 2022 dat uitvoering gaf aan deze wet, trad op 10 november 2022 in werking. Hierin wordt enkel TSW aangeduid als controlerende dienst. Door de wijzigingen aan de regelgeving wordt van het Toezicht op de sociale wetten extra inspanningen gevraagd op vlak van de aanpassing van de methodiek van de controles, de opleiding van de inspecteurs en de controle van de bijkomende verplichtingen.

Bij de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) lag de afgelopen jaren de aandacht sterk op een eerlijke Europese arbeidsmobiliteit in de sector van het internationaal wegvervoer. In het kader hiervan werden er verscheidene grootschalige acties georganiseerd waarbij allerhande nationale en internationale diensten samenwerkten om de regelgeving rond rij- en rusttijden, detachering van vrachtwagenchauffeurs, enz. te controleren. Het Toezicht op de sociale wetten was een vaste deelnemer aan deze acties. Ook de komende jaren worden gelijkaardige acties gepland.

In 2023 werden de cellen vervoer versterkt. Bij de Nederlandstalige cel Vervoer zijn er momenteel 9 inspecteurs tewerkgesteld. De Franstalige cel Vervoer heeft slechts 6 inspecteurs. Gelet op het uitgebreide territorium van elk team, de toevloed aan buitenlandse transporteurs, de complexe fraudeconstructies in deze sector, de gewijzigde wetgeving en de druk van Europa om de nodige controles te doen, is het huidige aantal inspecteurs binnen deze teams een absoluut minimum om alle controletaken naar behoren te kunnen uitvoeren.

Gelet op het intensief karakter van de controles "sociale *dumping*" (informatie-inwinning in het

important en termes d'engagement, temps, moyens, recherches et contacts avec l'étranger, nécessitent au moins le maintien de l'effectif actuel des cellules 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 loi du 19 juin 2022 portant diverses dispositions concernant le détachement de conducteurs dans le domaine du transport routier a transposé la directive européenne (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). La loi est entrée en vigueur le 11 juillet 2022. L'Arrêté royal du 2 octobre 2022 qui donne effet à cette loi est entré en vigueur le 10 novembre 2022. Dans l'arrêté, seul le Contrôle des lois sociales est désigné comme service de contrôle. Les modifications apportées à la réglementation exigent des efforts supplémentaires de la part du Contrôle des lois sociales en termes de l'ajustement de la méthode d'inspection, de la formation des inspecteurs et le contrôle des obligations supplémentaires.

Ces dernières années, l'Autorité européenne du travail (AET) s'est fortement concentrée sur la mobilité équitable de la main-d'œuvre européenne dans le secteur du transport routier international. Dans ce cadre, plusieurs actions de grande envergure ont été organisées, au cours desquelles toutes sortes de services nationaux et internationaux ont collaboré pour vérifier les réglementations sur les temps de conduite et de repos, le détachement des chauffeurs routiers, etc. Le Contrôle des lois sociales a participé régulièrement à ces actions. Des actions similaires sont également prévues pour les années à venir.

Les cellules transport ont été renforcées en 2023. Du côté de l'équipe néerlandophone, 9 inspecteurs sont employés. L'équipe du transport francophone ne compte que 6 inspecteurs. Compte tenu de l'étendue du territoire de chaque équipe, de l'afflux de transporteurs étrangers, de la complexité des fraudes dans ce secteur, de la modification de la législation et de la pression exercée par l'Europe pour que les contrôles nécessaires soient effectués, Le nombre actuel d'inspecteurs au sein de ces équipes est un minimum absolu pour mener à bien toutes les tâches d'inspection.

Compte-tenu du caractère intensif des contrôles "*dumping social*" (collecte d'informations à l'étranger -

buitenland – analyse van de tachograafgegevens/voertuig-gegevens – 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 eerste lijn 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 2026 blijft het belangrijk dat een vormingsprogramma gegeven wordt voor en met alle partners van het samenwerkingsprotocol, alsook met de Europese bondgenoten maar niet in het minst aan de specialisten vervoer van de regionale directies van het Toezicht op de sociale wetten.

Tevens is het ook van groot belang om de apparatuur (uitleesapparatuur en software) in orde te houden om de inspecteurs van zowel de cellen vervoer als van de regionale directies toe te laten hun werk uit te voeren.

Maritieme arbeid

Het verdrag is in 2013 in voege getreden van zodra 33 landen, aangesloten 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 controleopmerkingen 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 schepen onder Belgische vlag, tussenkomst bij klachten, controle van schepen onder vreemde vlag in de Belgische havens), verdeeld onder Toezicht op de 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

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 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 2026, il demeure important qu'un programme de formation soit donné, avec et pour tous les partenaires du protocole de collaboration, ainsi qu'avec les partenaires européens mais aussi avec les spécialistes du transport des directions locales régionales du Contrôle des lois sociales.

Il est également très important de conserver l'équipement (lecteurs et logiciels) afin de permettre aux inspecteurs des cellules de transport et des directions régionales d'effectuer leur travail.

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'État du pavillon.

Ces certificats suivent le navire partout dans le monde quel que soit le lieu où il navigue. À 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. À 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 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

regering voorgelegd en goedgekeurd.

In totaal varen 1 200 000 zeelui onder dit statuut. De haven van Antwerpen-Brugge is de tweede grootste haven 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 269 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 was, zag zich genoodzaakt, een gespecialiseerde cel ad hoc van arbeidsinspecteurs (5 à 6), op te richten.

Op basis van het samenwerkingsprotocol wordt er de laatste jaren steeds meer een beroep gedaan op de medewerking van TSW. Gezien de specifieke situatie wordt er van onze inspecteurs veel flexibiliteit en een uitgebreide kennis verwacht. De controles resulteerden de afgelopen 3 jaar in regularisaties van het loon van de zeelui voor een totaalbedrag van 137 861 EUR.

Visserijsector

In uitwerking van het verdrag 188 uit 2007 van de Internationale Arbeidsorganisatie ("Work in Fishing Convention") en de Europese Richtlijn 2017/159 voerde België de wet betreffende werk in de visserijsector in (12/6/2020). Deze wet voerde een systeem in van visserij-arbeidscertificaten. Iedere 5 jaar moeten er 60 vissersschepen (actuele toestand van de vloot) een gewone en een tussentijdse inspectie krijgen om dit certificaat te krijgen en te behouden. De FOD Mobiliteit – DG Scheepvaart coördineert deze controles en op het terrein wordt er samengewerkt tussen Toezicht op de Sociale Wetten, Toezicht op het Welzijn op het Werk, Sociale Inspectie RSZ en de FOD Mobiliteit zelf. Binnen de directie Toezicht op de Sociale Wetten West-Vlaanderen zijn er sinds november 2021 een directeur, teamleider, 4 inspecteurs en een administratief medewerker betrokken bij deze dossiers. Over een periode van 5 jaar dienen er 118 controles te gebeuren die gemiddeld 18 uur in beslag nemen op vlak van controle. Per dossier is de administratie bijkomend 1 uur bezig met voorbereidingen, opvolging en afwerking. Per maand gaat er gemiddeld 16u naar coördinatie, opvolgen van wetgeving, vergaderingen en overleg door de teamleider met de directeur en externe partners (andere betrokken diensten, externe diensten, ...). Verschillende inspecteurs volgden een extra basisopleiding om veilig aan boord te gaan van schepen. Dit moet om de 2 jaar vernieuwd worden. Tevens werd er in veiligheidsmateriaal voorzien (o.a. reddingsvesten).

différents services a été proposé au gouvernement et approuvé.

Au total 1 200 000 marins naviguent sous ce statut. Le port d'Anvers-Bruges est le 2ème plus gros port 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 269 navires sous pavillon belge, qui devront tous être contrôlés (au moins 2 fois sur 5 ans).

Le CLS, pour lequel il s'agissait 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).

Sur la base du protocole de collaboration, la coopération du CLS a été de plus en plus sollicitée ces dernières années. Compte tenu de la situation spécifique, nos inspecteurs doivent faire preuve d'une grande flexibilité et d'une connaissance approfondie. Les inspections ont permis de régulariser les salaires des marins pour un montant total de 137 861 EUR au cours des trois dernières années.

Secteur de la pêche

Dans le cadre de l'élaboration de la Convention 188 de l'Organisation internationale du travail de 2007 ("Convention sur le travail dans la pêche") et de la Directive européenne 2017/159, la Belgique a introduit la loi sur le travail dans le secteur de la pêche (12/6/2020). Cette loi a introduit un système de certificats de travail dans le secteur de la pêche. Tous les 5 ans, 60 navires de pêche (état actuel de la flotte) doivent subir une inspection régulière et une inspection intermédiaire pour obtenir et conserver ce certificat. Le SPF Mobilité - DG Navigation coordonne ces inspections et, sur le terrain, il y a une coopération entre le Contrôle des lois sociales, le Contrôle du bien-être au travail, l'Inspection sociale ONSS et le SPF Mobilité lui-même. Au sein de la Direction du contrôle des lois sociales de Flandre occidentale, un directeur, un chef d'équipe, 4 inspecteurs et un assistant administratif sont impliqués dans ces dossiers depuis novembre 2021. Sur une période de 5 ans, 118 inspections doivent être effectuées, ce qui représente une moyenne de 18 heures en termes d'inspection. Pour chaque dossier, l'administration consacre 1 heure supplémentaire à la préparation, au suivi et à la finition. Une moyenne de 16 heures par mois est consacrée à la coordination, au suivi de la législation, aux réunions et à la concertation du chef d'équipe avec le directeur et les partenaires extérieurs (autres services impliqués, services externes, etc.). Différents inspecteurs ont suivi une formation de base complémentaire sur l'embarquement en toute sécurité sur les navires. Cette formation doit être renouvelée tous les deux ans. Des équipements de sécurité ont

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 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.

In april 2023 is aan alle directies een e-mail gestuurd om hen te informeren over de wijze waarop het onderzoek kan worden gestart. Wanneer signaleringen van "economische exploitatie" via het contactpunt aan de SIOD worden doorgegeven, stuurt de SIOD de signaleringen namelijk door naar het Toezicht op de Sociale Wetten en naar de thematische directie Mensenhandel van de RSZ, zodat beide diensten vooraf met elkaar kunnen overleggen over de aanpak van het dossier.

Het is voor het onderzoek naar Mensenhandel (indien er een onderzoek naar Mensenhandel komt) van het grootste belang dat de twee diensten met elkaar overleggen voordat er een interventie/contact met de daders/werkgevers/werknemers/mogelijke slachtoffers/enz. plaatsvindt, om enerzijds het onderzoek te optimaliseren en te voorkomen dat indicatoren van mensenhandel verdwijnen en anderzijds de bescherming en de belangen van de slachtoffers te waarborgen.

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.

Tevens is het 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

également été fournis (e.a. des gilets de sauvetage).

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 1er 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 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.

Dès 2023 toutes les directions régionales du Contrôle des lois sociales ont été informées sur la manière de débiter une enquête en matière de traite des êtres humains. En effet, lorsque des signalements "exploitation économique" sont communiqués au SIRS via le point contact, celui-ci transmet les signalements au Contrôle des lois sociales et à la direction thématique TEH de l'ONSS afin que les deux services se concertent au préalable sur la manière de traiter le dossier.

Il est extrêmement important pour l'enquête traite des êtres humains (si enquête traite des êtres humains il doit y avoir) que les deux services se concertent avant toute intervention/tout contact avec les auteurs/employeurs/travailleurs/victimes potentielles/etc. et ce afin d'optimiser l'enquête et éviter d'une part que les indicateurs de traite des êtres humains ne disparaissent et d'autre part de veiller à la protection et aux intérêts des victimes.

La formation de base en matière de traite des êtres humains – exploitation économique a été réactivée en collaboration avec l'ONSS, pour plus une plus grande sensibilisation des inspecteurs et plus d'efficacité sur le terrain.

Le 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,

die daar worden ontwikkeld.

De lijst van de experten in Mensenhandel aan franstalige-zijde is bijgewerkt. De RSZ heeft een voortgezette opleiding gegeven om dit onderwerp op te frissen voor franstalige Mensenhanden-experten en inspecteurs die deze opleiding wilden volgen. Deze opleiding wordt ook gegeven aan inspecteurs in opleiding tijdens hun initiële opleiding.

Aan Nederlandstalige kant werd eind september 2025 een training gegeven voor NL specialisten. De tweedaagse cursus was gericht op praktische toepassingen:

- Dag 1: theoretische/juridische benadering, inclusief indicatoren, gevolgd door een presentatie van het verloop van één of meerdere dossiers door twee ervaren sociale inspecteurs (inspectie, hoorzitting, gevolgen, etc.).
- Dag 2: presentatie van een relevante zaak. Het hoofd van Pakoye sprak vervolgens in aanwezigheid van twee slachtoffers van mensenhandel.

De FR trainingseenheid is van plan om dezelfde training op te zetten in 2026.

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 bedrijfsrevisoren, alsook aangaande de werking van een Europese ondernemingsraad.

Op verzoek nemen de inspecteurs eveneens deel aan

aux projets qui y sont développés.

La liste des experts traite des êtres humains côté francophone a été actualisée. Une formation permanente, rafraîchissement de cette matière a été dispensée par l'ONSS aux experts TEH francophones ainsi qu'aux inspecteurs désirant suivre cette formation. Cette formation est également donnée aux inspecteurs stagiaires lors de leur formation initiale.

Du côté néerlandophone, la formation à destination des spécialistes NL a été donnée fin septembre 2025. Cette formation centrée sur la pratique concrète a été donnée sur deux jours :

- Jour 1 : approche théorique/juridique notamment avec les indicateurs puis présentation du déroulement d'un ou plusieurs dossiers par deux inspecteurs sociaux expérimentés (contrôle, audition, suite, etc.)
- Jour 2 : présentation d'un cas d'école pertinent. Ensuite la responsable de Pakoye est venue s'exprimer en présence de deux victimes de traite des êtres humains.

La cellule formation FR prévoit la mise en place de la même formation en 2026.

Direction des organes de participation

Cette direction a été adjointe effectivement le 1er 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 réviseurs, ainsi que sur le fonctionnement du conseil d'entreprise européen.

Sur demande, les inspecteurs participent également

de vergaderingen van de ondernemingsraad. Er worden bij voorrang ondernemingsraden gecontroleerd en comités die bij de vorige sociale verkiezingen van 2024 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.

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.

Diverse wetgevingen in 2022 hebben de bevoegdheden van de ondernemingsraden uitgebreid. De controle op de naleving van adviesverplichting in deze nieuwe wetgeving berust eveneens bij de directie inspraakorganen.

Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, wat betreft het jaarlijks opleidingsplan

Wet van 28 november 2002 ("klokkenluiderswet"), wat betreft het opzetten van een intern meldingskanaal

Programma 57/0 Bestaansmiddelen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A.: 23.57.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

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 2024. 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.

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.

Plusieurs législations ont étendu les pouvoirs des conseils d'entreprise en 2022. Le contrôle du respect de l'obligation consultative dans ces nouvelles législations incombe également à la direction des organes de participation.

Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail, concernant le plan annuel de formation

Loi du 28 novembre 2002 ("loi sur les lanceurs d'alerte"), relative à la mise en place d'un canal de signalement interne

Programme 57/0 Subsistance

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.57.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	24.963	25.207	26.474	25.973	25.510	25.048	25.048	Engagements
Vereffeningen	24.963	25.131	26.449	25.950	25.490	25.029	25.029	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A.: 23.57.01110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.57.01110004 Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
---------------------	------	------	------	------	------	------	-----------------------

Vastleggingen	589	697	698	685	673	660	Engagements
Vereffeningen	589	697	698	685	673	660	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.57.02121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.57.02121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	287	373					Engagements
Vereffeningen	259	383					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.57.02121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, met inbegrip van de forfaitaire vergoedingen

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.57.02121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, y compris les indemnités forfaitaires

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2.412	2.637	2.787	2.738	2.690	2.642	Engagements
Vereffeningen	2.412	2.646	2.795	2.746	2.697	2.648	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.57.03121101 Bestendige uitgaven met
betrekking tot de huurkosten van gebouwen**Impact Gender**

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.57.03121101 Dépenses permanentes
relatives aux frais de loyer des bâtiments

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	323	234					Engagements
Vereffeningen	315	234					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:**Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)****Gender Impact**

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

**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, de sociale fraude en de sociale dumping 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, de sociale fraude en sociale dumping 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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :**Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)****Impact Gender**

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

**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, la fraude sociale et le dumping social 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, la fraude sociale et le dumping 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

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 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 Voorzitters en Administrateurs-generaal van de betrokken diensten en de 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 Procureurs - Generaal 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

ont été intégrées dans le Code pénal social (entré en vigueur le 1er 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 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), les Procureurs généraux représentant le Collège des Procureurs généraux-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

Financiën, SIOD - coördinatoren en een secretariaat. De staf is belast met de uitvoering van de opdrachten van de SIOD.

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 Procureur - generaal 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 en risicoanalyse, 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 (Procureurs-Generaal 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.

De wet van 15 mei 2024, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 21 juni 2024, heeft een aantal belangrijke hervormingen doorgevoerd binnen de SIOD, met als doel de effectiviteit van de strijd tegen sociale fraude, illegale arbeid en sociale dumping te versterken. De wijzigingen zijn in werking getreden op 1 juli 2024.

- Strategische en operationele planning: Het operationeel plan van de SIOD wordt voortaan om de twee jaar opgesteld (voorheen jaarlijks).
- Versterkte rapportering: SIOD moet elk kwartaal verslag uitbrengen over de opbrengsten van de strijd tegen sociale fraude, illegale arbeid en sociale dumping.

coordinateurs du SIRS et d'un secrétariat. Le staff est chargé de l'exécution des missions du SIRS.

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 Procureur général-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 et 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 (Procureurs généraux 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.

La loi du 15 mai 2024, publiée au Moniteur belge le 21 juin 2024, a introduit plusieurs réformes importantes au sein du Service d'Information et de Recherche Sociale (SIOD), visant à renforcer l'efficacité de la lutte contre la fraude sociale, le travail illégal et le dumping social. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er juillet 2024.

- Planification stratégique et opérationnelle : Le plan opérationnel du SIRS sera désormais établi tous les deux ans (au lieu d'annuellement).
- Rapportage renforcé : Le SIRS doit présenter un rapport trimestriel sur les résultats de la lutte contre la fraude sociale, le travail illégal et le dumping social.

- Uitgebreide bevoegdheden: SIOD krijgt expliciet de bevoegdheid om informatie te verzamelen, ontvangen en verwerken die nodig is voor haar opdrachten. Deze informatieverwerking gebeurt in samenwerking met de Kruispuntbank van Sociale Zekerheid.
- Adviesfunctie: SIOD krijgt de bevoegdheid om advies te geven aan de regering over beleidsmaatregelen inzake sociale fraude, illegale arbeid en sociale dumping.
- Oprichting van een Wetenschappelijk Comité: Binnen SIOD wordt een Wetenschappelijk Comité opgericht. Dit Comité kan adviezen formuleren en studies uitvoeren over relevante thema's.

Realisaties

Op institutioneel niveau

Het College voor fiscale en sociale fraudebestrijding

Het koninklijk besluit van 9 november 2020 tot oprichting van het College voor de strijd tegen fiscale en sociale fraude heeft geleid tot een actualisering van dit College, met als doel een gecoördineerd beheer van de fraudebestrijding mogelijk te maken.

Via het College zijn besluitvormingsstructuren opgezet inzake fraudebestrijding, zodat zowel op het niveau van de regering als op het niveau van de betrokken administraties, directies en instellingen een gecoördineerde aanpak kan worden uitgewerkt. Zo wordt binnen het College, waarvan ook de SIOD deel uitmaakt, een gemeenschappelijke fiscale en sociale benadering van de strijd tegen fraude gerealiseerd.

Partnerschappen met overheden:

Nationaal:

Bestaande protocollen met de publieke overheden lopen verder nl. met de Regie der Gebouwen, het Agentschap Facilitair Bedrijf (Vlaanderen), Beliris (Brussel) en met de Service Public de Wallonie.

Contacten met andere Agentschappen van de Vlaamse Gemeenschap worden mogelijk gemaakt door een op 12 oktober 2018 nieuw afgesloten kaderprotocol tussen de SIOD en de Vlaamse Regering;

Verdere uitwisseling bij vermoedens van fraude en sociale dumping in het bijzonder via het aanleveren van werflijsten door de vier voormelde administraties aan de SIOD, die deze verspreid naar de arrondissementen;

Ondersteuning door de SIOD van de overheden bij vragen over bijvoorbeeld uitwerking Checkin@work,

- Compétences élargies : Le SIRS reçoit explicitement le pouvoir de collecter, recevoir et traiter les informations nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Ce traitement de l'information se fait en collaboration avec la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.
- Fonction consultative : Le SIRS est habilité à formuler des avis à destination du gouvernement concernant les politiques en matière de fraude sociale, de travail illégal et de dumping social.
- Création d'un Comité scientifique : Un Comité scientifique est institué au sein du SIRS. Ce Comité peut formuler des avis et réaliser des études sur des thématiques pertinentes.

Réalisations

Au niveau institutionnel

Le Collège pour la Lutte contre la fraude fiscale et sociale

L'arrêté royal du 9 novembre 2020 portant création du Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale a procédé à l'actualisation dudit Collège afin d'opérer une gestion coordonnée en matière de lutte contre la fraude.

Au moyen du Collège, des structures décisionnelles ont été créées en matière de lutte contre la fraude pour que tant au niveau du gouvernement qu'au niveau des administrations, des directions et institutions concernées, une gestion coordonnée puisse être élaborée. Ainsi, une approche commune fiscale et sociale de la lutte contre la fraude sera réalisée au niveau du Collège dont le SIRS fait partie.

Partenariat avec des institutions publiques :

Au niveau national :

Les protocoles existants à l'heure actuelle avec les administrations continuent : Régie des bâtiments, agence "Facilitair Bedrijf" de la Communauté flamande, Beliris (région de Bruxelles) et avec le Service Public de 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 ;

Échange complémentaire en cas de soupçons de fraude et de dumping social, notamment par l'envoi de listes de chantiers par les quatre administrations susmentionnées au SIRS, qui les distribue aux cellules d'arrondissement ;

Le soutien du SIRS auprès des administrations au sujet de questions sur, par exemple, le

hoofdelijke aansprakelijkheid (lonen, sociale en fiscale schulden), en andere;

Vorming door de SIOD van verantwoordelijken dossierbeheerders en werfinspecteurs bij de overheden, inzake herkenning sociale fraude en sociale dumping en welke mogelijkheden de samenwerking biedt.

Op nationaal niveau zijn in verschillende risicosectoren samenwerkingsakkoorden, een PEC (plan voor eerlijke concurrentie) of een specifiek samenwerkingsakkoord (SA) afgesloten. Eind februari 2024 hadden 11 sectoren een PEC afgesloten, 10 sectoren een samenwerkingsakkoord ondertekend, en 11 protocollen waren afgesloten met andere overheidsdiensten. De opvolging en evaluatie van deze akkoorden worden ondersteund door de SIOD.

Daarnaast zijn er nog twee protocollen tussen de sociale inspectiediensten, de SIOD en de FOD Financiën. Enerzijds het miniprotocol voor samenwerking dat in 2006 specifiek met de AA BBI werd gesloten en de uitbreiding daarvan (2014), en anderzijds de samenwerkingsovereenkomst ter optimalisering van de uitwisseling en het gebruik van fiscale en sociale gegevens, die in 2009 specifiek met de AA Fisc werd gesloten.

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".

In 2022 werd voor het eerst een afzonderlijk Strategisch Plan Sociale Fraudebestrijding 2022- 2025 opgemaakt door de Regering in nauwe samenwerking met SIOD en de partners (sociale inspectiediensten, Justitie, Politie, sociale partners, ...).

In 2025 is gewerkt aan een nieuw strategisch plan 2026 – 2029 door de Regering De Wever I in nauwe samenwerking met SIOD en de partners (sociale inspectiediensten, Justitie Politie, sociale partners,...)

Het Actieplan sociale fraudebestrijding 2025-2026 werd in opdracht van de Regering De Wever I geactualiseerd in 2025, eveneens in 2025 zijn de werkzaamheden opgestart door SIOD, om in nauwe samenwerking met alle ketenpartners een nieuw operationeel actieplan op te stellen voor 2026 – 2027.

De opvolging en rapportering van de in het actieplan vermelde actiepunten wordt toevertrouwd aan de SIOD, 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 rapporteringen 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

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 national, divers secteurs à risque ont également fait l'objet d'un accord de coopération, d'un PEC (plan pour une concurrence loyale) ou d'un accord de coopération (SA). Fin février 2024, 11 secteurs avaient conclu un PEC, 10 secteurs un accord de coopération et 11 protocoles avec d'autres services publics. Le suivi et l'évaluation sont soutenus par le SIRS.

On peut également ajouter les deux protocoles conclus entre les services d'inspection sociale, le SIRS et le SPF Finances. D'une part, le Mini protocole de collaboration conclu en 2006 plus spécifiquement avec l'AGISI et son extension (2014), et, d'autre part, l'Accord de coopération en vue d'optimiser l'échange et l'utilisation de données fiscales et sociales, conclu en 2009 plus spécifiquement avec l'AGFisc.

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".

En 2022, un Plan stratégique lutte contre la fraude sociale 2022-2025 a été élaboré pour la première fois par le gouvernement en étroite collaboration avec le SIRS et les partenaires (services d'inspection sociale, Justice, Police, partenaires sociaux, etc.)

En 2025, un nouveau plan stratégique 2026–2029 a été élaboré par le gouvernement De Wever I, en étroite collaboration avec la SIOD et les partenaires (services d'inspection sociale, Justice, Police, partenaires sociaux, etc.)

Le Plan d'action lutte contre la fraude sociale 2025-2026 a été actualisé en 2025 à la demande du gouvernement De Wever I. La même année, le SIRS a lancé les travaux, en étroite collaboration avec tous les partenaires de la chaîne, afin d'élaborer un nouveau plan d'action opérationnel pour 2026–2027.

Le suivi et le rapportage des actions reprises dans le plan d'action ont été confiés au SIRS, de même que le 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 rapports.

De plus, l'adoption de l'arrêté royal du 16 décembre 2008 (M.B. du 15 janvier 2009), a

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 werd, na het aantreden van haar fulltime directeur in 2019, de SIOD verder versterkt. Deze medewerkers zijn een mix van experts en coördinatoren. De coördinatoren betreffen een engagement van de verschillende sociale inspectiediensten die sociaal inspecteurs detacheren naar de SIOD. De experts, 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 op. Daartoe heeft de SIOD (in overleg met alle betrokken partijen) een bijzondere controlemethodologie en specifieke vaststellingsformulieren ontwikkeld die semestrieel worden geactualiseerd in nauw overleg met de betrokken actoren.

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.

SIOD verstuurt ook minstens 4 keer per maand een nieuwsbrief aan de leden van de arrondissemmentele cellen waarin o.a. belangrijke reglementaire wijzigingen, resultaten van de arrondissemmentele cellen, controlemethodologieën, fraudefenomeen fiches, Worden besproken en ter beschikking worden gesteld via een link naar een beveiligde website van SIOD.

Op het niveau van de projecten

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 tweemaal per jaar

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, a été 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 "plate-forme 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 sont actualisées semestriellement en concertation étroite avec les acteurs concernés.

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.

Le SIRS envoie également au moins quatre fois par mois une newsletter aux membres des cellules d'arrondissement, dans laquelle sont abordés, entre autres, des changements réglementaires importants, les résultats des cellules d'arrondissement, des méthodologies de contrôle, des fiches sur les phénomènes de fraude, etc. Ces informations sont mises à disposition via un lien vers un site sécurisé du SIRS.

Au niveau des projets

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 deux fois par an, a permis de

georganiseerd, waardoor een stevige basis kon gevestigd worden voor wat betreft de samenwerking tussen de Administraties en de Arbeidsauditors.

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,
- captatie en analyse van gegevens
- omgaan met agressie en intimidatie
- de hervorming in 2024 van het Sociaal Strafwetboek
- buitgericht rechercheren – inbeslagnames en verbeurdverklaringen
- ClaO in de schoonmaaksector
- Identiteitsfraude

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.

In 2024 werd een samenwerkingsovereenkomst met het Centre for Policing and Security (CPS vzw) afgesloten, met hetzelfde doel : een strategische samenwerking aangaan op het vlak van organisatie van studiedagen, opleidingen en andere activiteiten in het domein van de handhaving van sociale fraude.

Er worden jaarlijks ook voortgezette opleidingen georganiseerd op het niveau van de arrondissemententele cellen, in samenwerking met de arbeidsauditoraten.

De 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 dan ooit noodzakelijk sedert sinds de uitbreiding van de Europese Unie op 1 mei 2004.

De SIOD is het aangewezen contactpunt tussen de verschillende landen.

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 des faux documents d'identité,
- collecte et analyse de données
- gestion de l'agressivité et de l'intimidation.
- la réforme en 2024 du Code pénal social
- les enquêtes axées sur l'avantage patrimonial – saisies et confiscations
- le ClaO dans le secteur du nettoyage
- la fraude à l'identité

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.

En 2024, un accord de coopération a été conclu avec le Centre for Policing and Security (CPS asbl), dans le même objectif : établir une coopération stratégique dans le domaine de l'organisation de journées d'étude, de formations et d'autres activités liées à la lutte contre la fraude sociale.

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 est plus que jamais nécessaire depuis l'élargissement de l'Union européenne le 1er mai 2004.

Le SIRS est le lieu privilégié de contacts entre les différents pays.

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 Slowakije. De 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 ELA - Platform tackling Undeclared Work, waarbij de Belgische Inspectiediensten vaak als referentiepunt en best practice worden aanzien binnen Europa.

De Europese Arbeidsautoriteit (ELA) werd opgericht in 2019 en heeft haar volledige capaciteit intussen behaald.

De SIOD neemt voor wat betreft het luik gemeenschappelijke controles (CJI's) en gegevensuitwisseling, in samenwerking met ELA, de coördinatie op zich.

De onderhandelingen in het kader van de opmaak van een multilateraal BENELUX - Verdrag "Sociale Fraudebestrijding" zijn in 2025 afgerond.

Nu volgt nog de goedkeuring en ratificering van de BENELUX - Regeringen.

SIOD nam de coördinatie van de Belgische delegatie voor haar rekening.

e-pv

SIOD ondersteunt de projecten EPV en E-dossier.

E- PV is een digitaal systeem dat sinds 2011 wordt gebruikt door sociale inspectiediensten om uniforme elektronische processen-verbaal op te stellen. Het fungeert als authentieke bron voor deze processen-verbaal. EPV 2.0, dat is gelanceerd in december 2024, is ontwikkeld in samenwerking met inspecteurs te verbeteren met inbegrip van verbeterde functionaliteiten en digitale toegankelijkheid

E-dossier is een uitbreiding op EPV en beoogt de volledige digitalisering van de levenscyclus van een proces-verbaal. Het project wil alle relevante documenten, communicatie en opvolging rond een dossier digitaal centraliseren.

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, nieuwsberichten, 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.

De SIOD werkte in 2021 en 2022 eveneens een

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 tackling 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 (European Labour Authority) a été créée en 2019 et a entretemps atteint sa pleine capacité.

Le SIRS coordonnera, en coopération avec l'ELA, les contrôles communs (CJI) 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 finalisées en 2025.

Il ne reste plus qu'à obtenir l'approbation et la ratification des gouvernements du BENELUX.

Le SIRS se chargait de la coordination de la délégation belge.

e-PV

Le SIRS soutient les projets EPV et E-dossier

EPV est un système numérique utilisé depuis 2011 par les services d'inspection sociale pour établir des procès-verbaux électroniques uniformes. Il constitue une source authentique pour ces procès-verbaux. La version EPV 2.0, lancée en décembre 2024, a été développée en collaboration avec les inspecteurs afin d'améliorer le système, notamment en intégrant des fonctionnalités renforcées et une meilleure accessibilité numérique.

E-dossier est une extension du système EPV et vise la numérisation complète du cycle de vie d'un procès-verbal. Le projet a pour objectif de centraliser numériquement tous les documents pertinents, les communications et le suivi liés à un dossier.

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, des lettres d'information, 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.

Le SIRS a également élaboré un composant sécurisé

beveiligd luik (extranet) uit dat vanaf 2023 operationeel is.

Via het extranet hebben de sociaal inspecteurs toegang tot de gemeenschappelijke vaststellings- en debriefingsformulieren, fraudefenomeenfiches, procedures en nota's, opleidingen, tools en handleidingen, (internationale) studies en listings aangeboden door partners, zoals de Regie der Gebouwen, Beliris, dienstencheque-ondernemingen, etc.

Begin 2024 werden de toegangen ook uitgebreid naar de sociaal inspecteurs van de regionale inspectiediensten (VSI, GOB, SPW en DGOV, en de FOD Justitie (arbeidsauditeurs). .

De toegangen worden verleend via het rollenbeheer Egov van BOSA.

Statische 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 (cf. trimestriële evaluatie van de realisatiegraad van de verschillende elementen van het operationeel actieplan (art. 34° SSW));
- De acties uitgevoerd binnen de arrondissementele cellen (idem).

SIOD stelt trimestriële rapporten op over de zogenaamde "3 pijlers", een jaarverslag en een semestriële en jaarverslag sociale dumping. Daarnaast wordt elk trimester een statistiek gepubliceerd over de resultaten van de acties van de arrondissementele 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 de toenmalige Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude, 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 MEC maakt het voor burgers, ondernemingen en professionele gebruikers mogelijk om meldingen in te dienen rond sociale dumping, zwartwerk, verloning/arbeidsduur/jaarlijkse vakantie, domiciliefraude, welzijn op het werk, economische uitbuiting/mensenhandel, arbeidsgelateerde discriminatie, (hand) carwashes en fraude met

(extranet) en 2021 et 2022, qui est opérationnel depuis 2023.

Via l'extranet, les inspecteurs sociaux ont accès aux formulaires communs de constatation et de débriefing, aux fiches sur les phénomènes de fraude, aux procédures et notes, aux formations, aux outils et manuels, aux études (internationales) et aux listes proposées par des partenaires tels que la Régie des Bâtiments, Beliris, les entreprises de titres-services

Début 2024, les accès ont également été étendus aux inspecteurs sociaux des inspections régionales (VSI, GOB, SPW et DGOV et le SPF Justice (auditeurs de travail

Les accès seront accordés via le système de gestion des rôles Egov de BOSA.

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 (cf. évaluation trimestrielle du taux de réalisation des différents éléments du plan d'action opérationnel (art. 3, 4° CPS));
- Aux actions menées au sein des cellules d'arrondissement (idem).

Le SIRS établit des rapports trimestriels sur les trois piliers, un rapport annuel ainsi qu'un rapport semestriel et annuel sur le dumping social. En outre, des statistiques sont publiées chaque trimestre concernant les résultats des actions menées par les 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 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 PCCL permet aux citoyens, aux entreprises et aux utilisateurs professionnels de signaler des cas de dumping social, de travail au noir, de rémunération/durée du travail/congés annuels, de fraude au domicile, de bien-être au travail, d'exploitation économique/traitement des êtres humains, de discrimination liée au travail, de lavages de voitures (à

kinderbijslag.

In de nabije toekomst wordt dit uitgebreid met frauduleuze ziekteattesten, koerierdiensten en verboden internationale terbeschikkingstelling.

Naast een jaarverslag rapporteert het MEC eveneens via trimestriële resultaten.

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.

Hiermee worden intern analyses uitgevoerd maar wordt ook het Wetenschappelijk comité en de SIOD-Leerstool Verminderen van sociale fraude en sociale dumping ingezet.

De ontwikkeling van kennis gebeurt in hoofdzaak door bestaande theoretische en praktische kennis bij de SIOD, inspectiediensten en onderzoeksinstellingen te integreren en analyseren en door zelf studies uit te (laten) voeren.

Programma 58/0 Bestaansmiddelen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A.: 23.58.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

la main) et de fraude aux allocations familiales.

Dans un avenir proche, ce système sera étendu aux certificats de maladie frauduleux, aux services de petits colis et la mise à disposition internationale interdite.

Outre un rapport annuel, le PCCL publie également des résultats trimestriels.

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.

À cette fin, des analyses internes sont réalisées, mais le Comité scientifique ainsi que la Chaire académique SIRS "Réduction de la fraude sociale et du dumping social" sont également mobilisés.

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.

Programme 58/0 Subsistance

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en œuvre

A.B. : 23.58.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.833	2.303	2.307	2.264	2.222	2.181	Engagements
Vereffeningen	1.833	2.303	2.307	2.264	2.222	2.181	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A.: 23.58.02121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.58.02121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers
---------------	------	------	------	------	------	------	--------------

euro)							d'euros)
Vastleggingen	225	353	237	231	225	219	Engagements
Vereffeningen	143	353	237	231	225	219	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.58.02121104 Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.58.02121104 Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	216	135	250	248	246	244	Engagements
Vereffeningen	315	135	250	248	246	244	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.58.02121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.58.02121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	108	164	164	162	159	156	Engagements
Vereffeningen	108	164	164	162	159	156	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en

(indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.58.02742204 Investeringsuitgaven inzake de informatica

2025 (si nécessaire)**Impact Gender**

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.58.02742204 Dépenses d'investissement relatives à l'informatique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		35	35	35	35	35	Engagements
Vereffeningen		35	35	35	35	35	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:**Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)****Gender Impact**

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.58.03452501 Toelage academische leerstoel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :**Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)****Impact Gender**

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.58.03452501 Subvention chaire académique

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	130	130	130	130	130	130	Engagements
Vereffeningen	130	130	130	130	130	130	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:**Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)****Gender Impact**

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

ORGANISATIEAFDELING: 59 ALGEMENE DIRECTIE INDIVIDUELE ARBEIDSBETREKKINGEN**Toegewezen opdrachten**

Om haar opdrachten en taken te vervullen is de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën in een aantal afdelingen opgesplitst: de Afdeling van de reglementering van de individuele

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :**Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)****Impact Gender**

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

DIVISION ORGANIQUE : 59 DIRECTION GENERALE RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL**Missions assignées**

Pour accomplir ses missions et ses tâches, la Direction générale Droit du travail et études juridiques est subdivisée dans un nombre de divisions : la Division de la réglementation des relations

arbeidsbetrekkingen, de Afdeling van de inspraakorganen en de arbeidsgerechten, de Afdeling van de werkgelegenheid en het secretariaat, de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen en de Afdeling van de administratieve geldboeten en van het epv.

In 2024 heeft de Algemene Directie 4 wetten, 57 KB's, 25 MB's en 2 berichten opgesteld.

De Algemene Directie heeft daarnaast 50 parlementaire vragen behandeld (Kamer: 18 mondeling + 27 schriftelijk en Senaat: 5 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, het geven van uiteenzettingen aan buitenlandse delegaties of diverse organisaties: syndicale en patronale organisaties, 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 ...

De opdrachten van de verschillende afdelingen en de materies die zij behandelen worden hierna uiteengezet.

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:

- 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.;

individuelles du travail, la Division des organes de participation et des juridictions du travail, la Division de l'emploi et du secrétariat, la Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux et la Division des amendes administratives et de l'epv.

En 2024, la Direction générale a rédigé 2 lois, 57 AR, 25 AM et 2 avis.

La Direction générale a par ailleurs traité 50 questions parlementaires (Chambre : 18 orales + 27 écrits et Sénat : 5 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 réalisation d'exposés à l'attention de délégations étrangères ou d'organisations diverses : 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 ...

Les missions des différentes divisions et les matières qu'elles traitent sont présentées ci-dessous.

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 :

- 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...;

- 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...

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.

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 eretekens.

3. De Afdeling van de werkgelegenheid en het secretariaat

De Afdeling van de Werkgelegenheid en het secretariaat bestaat uit de Directie van de werkgelegenheid en de Directie van het secretariaat.

De **Directie van het secretariaat** is belast met het dagelijks administratief beheer van de algemene directie en de dagelijkse follow-up voor de hele FOD van de inkomende en uitgaande dossiers van de beleidscel.

De Directie 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 directie.

- 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...

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.

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 et du secrétariat

La Division de l'emploi et du secrétariat se compose de la Direction de l'emploi et de la Direction du secrétariat.

La **Direction du secrétariat** est responsable pour la gestion administrative quotidienne de la direction générale et le suivi quotidien pour tout le SPF des dossiers entrants et sortants de la cellule stratégique.

La Direction 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 direction.

Zo is deze directie bevoegd voor de voorbereiding en interpretatie van regelgevende teksten met betrekking tot werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) en onderbrekingsuitkeringen bij tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven. Hiervoor wordt nauw samengewerkt met de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Hiernaast volgt de directie verschillende instrumenten van het federale werkgelegenheidsbeleid op. 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 directie vallen. De directie is zo onder meer bevoegd voor de wetgevende voorbereiding van het activerend beleid bij herstructureringen (via inschakelingsvergoedingen en tewerkstellingscellen), bijkomende projecten voor jongeren uit de risicogroepen, KB '89, en een aantal restbevoegdheden in verband met het betaald educatief verlof.

Ten slotte komt de directie 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.

4. De 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 twee directies: de Directie van de juridische studiën en de geschillen en de Directie van de documentatie.

De **Directie van de juridische studiën en de geschillen** heeft als hoofdplicht juridische ondersteuning te verlenen, in de vorm van adviezen, aan andere diensten van de FOD WASO, alsmede aan de beleidscel van de minister, maar ook aan externe klanten.

Ze 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 de FOD.

De directie heeft zich hierdoor gespecialiseerd in rechtsgebieden die niet rechtstreeks onder de bevoegdheid van de FOD vallen, maar waarmee elke medewerker van de FOD bij de uitoefening van zijn functie rekening moet houden. Bijvoorbeeld: de regels van de (straf)procedure, het strafrecht, het

Concreet, deze direction 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 direction assure le suivi des instruments de la politique fédérale de l'emploi. Les employeurs du secteur non marchand peuvent compter sur le Maribel social. La direction est également responsable du contrôle des différents Fonds Maribel social, de la réglementation et du calcul de la répartition des dotations.

En outre, ils existent encore des mesures spécifiques qui relèvent de la compétence de la direction. Ainsi la direction 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 jeunes appartenant aux groupes à risque, AR '89 et un certain nombre de compétences résiduelles concernant le congé éducation payé.

Enfin, la direction 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.

4. La 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 deux directions : la Direction des études juridiques et du contentieux et la Direction de la documentation.

La **Direction des études juridiques et du contentieux** a pour mission principale d'apporter un soutien juridique, sous forme d'avis, aux autres services du SPF ETCS ainsi qu'à la cellule stratégique du ministre, mais également aux clients externes.

Elle 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 SPF.

La direction s'est ainsi spécialisée dans des domaines juridiques qui ne relèvent pas directement de la sphère de compétence du SPF mais qui doivent être pris en considération par chacun des collaborateurs du SPF dans l'exercice de ses missions. A titre d'exemple, les règles de procédure (pénale), le droit

bestuursrecht, het ambtenarenrecht, het sociaal strafrecht, het contractenrecht, de aansprakelijkheid van de staat, het non-discriminatiebeginsel, staatssteun, de algemene beginselen van het behoorlijk bestuur, de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, de openbaarheid van bestuur, de GDPR, de zesde staatshervorming, het arbeidsrecht van toepassing in de koopvaardijsector en de visserijsector, het mobiliteitsbudget, de elektronische handtekening, het auteursrecht, het informaticarecht, enz. De diensten van de FOD WASO zijn zich bewust van deze specialisatie en aarzelen niet om een beroep te doen op de Directie van de Juridische studiën en de geschillen.

In 2024, zijn er 222 adviezen uitgebracht en werden er 612 vragen (exclusief deelvragen) beantwoord over het mobiliteitsbudget.

Van januari 2025 tot eind augustus 2025 werden er 137 adviezen uitgebracht en werden er 276 vragen (exclusief deelvragen) beantwoord over het mobiliteitsbudget.

De Directie van de juridische studiën en de geschillen verleent ook ondersteuning in de vorm van coördinatiecel bij de uitwerking van vooral programmawetten en begrotingswetten van de beleidscel van de Minister. Daarnaast stelt zij ontwerpen van wetten en besluiten op in allerhande materies die niet behoren tot de bevoegdheid van een andere juridische dienst van de FOD, en werkt zij mee aan de opstelling en correctie van regelgevende teksten en/of biedt zij ondersteuning bij het verloop van het normatieve proces (voorbereiding, opstelling van wetsontwerpen en koninklijke besluiten, opvolging van de procedure voor de Raad van State,...).

De Directie van de juridische studiën en de geschillen werkt nauwgezet mee aan het opstellen van wet- en regelgeving met betrekking tot het Sociaal Strafwetboek en het sociaal strafrecht en neemt deel aan de voortdurende ontwikkeling van het sociaal strafrecht.

De Directie van de juridische studiën en de geschillen 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 juridische studiën en de geschillen is belast met het beheer van de geschillen waarbij de FOD WASO en/of de Minister van werk betrokken is/zijn, zowel voor de nationale als de internationale rechtscolleges.

De Directie van de juridische studiën en de geschillen staat in voor het in ontvangst nemen van de rechtsvorderingen (dagvaardingen, verzoekschriften, beroepen) als verweerder of het inleiden van een gerechtelijke procedure als eiser, een nauwgezette juridische analyse van het geschil, de samenstelling van het administratief dossier (in samenwerking met eventueel andere betrokken directies) en de voorbereiding van juridische argumentatie in conclusies en memories - in samenwerking met advocaten.

De Directie van de juridische studiën en de geschillen

pénal, le droit administratif, le droit de la fonction publique, le droit pénal social, le droit des contrats, la responsabilité de l'État, le principe de non-discrimination, les aides d'État, les principes généraux de droit administratif, le respect de la vie privée, la publicité de l'administration, le RGPD, la sixième réforme de l'État, le droit du travail applicable dans le secteur de la marine marchande et le secteur de la pêche, le budget mobilité, la signature digitale, les droits d'auteur, le droit de l'informatique... Les services du SPF ETCS sont au courant de cette spécialisation et n'hésite pas à y recourir.

En 2024, 222 avis ont été rendus et il a été répondu à 612 questions (hors sous-questions) en matière de budget mobilité

De janvier 2025 à fin août 2025, 137 avis ont été rendus et il a été répondu à 276 questions (hors sous-questions) en matière de budget mobilité.

La Direction des études juridiques et du contentieux apporte également 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. En outre, elle rédige des projets de lois et d'arrêtés portant sur diverses matières qui ne relèvent pas de la compétence d'un autre service juridique du SPF, et collabore à la rédaction et à la correction de textes réglementaires et légaux et/ou apporte son soutien au cours du processus normatif (préparation, rédaction de projets de lois et d'arrêtés royaux, suivi de la procédure devant le Conseil d'État,...).

La Direction des études juridiques et du contentieux collabore étroitement à la rédaction des textes légaux et réglementaires en lien avec le Code pénal social et le droit pénal social et participe à l'évolution constante du droit pénal social.

La Direction des études juridiques et du contentieux 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 des études juridiques et du contentieux est chargée de la gestion des litiges, dans lesquels le SPF ETCS et/ou le Ministre du travail est/sont impliqué(s), aussi bien auprès des juridictions nationales qu'internationales.

La Direction des études juridiques et du contentieux est chargée de réceptionner les recours en justice (citations, requêtes, appels) en tant que défendeur ou d'entamer une procédure judiciaire en tant que demandeur, de procéder à une analyse juridique minutieuse du litige, de constituer le dossier administratif (en coopération avec les autres directions concernées) et de préparer l'argumentation juridique dans les conclusions et les mémoires - en coopération avec les avocats.

La Direction des études juridiques et du contentieux

zorgt voor een stipte opvolging van de procedure, tot de uitvoering van het eindvonnis of arrest. Zij zorgt tevens voor een analyse van de gevolgen van de einduitspraak.

Ze houdt per geschil een fiche bij en stelt elk jaar een uitgebreid jaarverslag op.

Om de FOD concreet te verdedigen voor de rechtscollages wordt een beroep gedaan op de diensten van advocaten.

Alhoewel het aantal nieuwe zaken de laatste jaren vrij stabiel is gebleven, worden de geschillen ingewikkelder en blijft het aantal lopende rechtszaken 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.

Eind 2024 werden 23 geschillendossiers afgesloten en 19 nieuwe geschillendossiers geopend. Deze dossiers zijn toegevoegd aan de 35 lopende dossiers die in voorgaande jaren zijn geopend.

Van januari 2025 tot eind augustus 2025 werden 24 geschillendossiers afgesloten en 21 nieuwe geschillendossiers geopend. Deze dossiers zijn toegevoegd aan de 32 lopende dossiers die in voorgaande jaren zijn geopend.

De **Directie van de documentatie** staat in voor de documentaire ondersteuning van de verschillende administraties van de FOD.

Concreet is zij belast met volgende opdrachten:

- Het selecteren, ontsluiten, ter beschikking stellen en preservareren van relevante, kwalitatieve en gebruiksvriendelijke informatiebronnen op een manier die tegemoetkomt aan de verwachtingen en behoeften van de gebruikers en de FOD als organisatie, met een focus op de digitalisering van het informatieaanbod;
- Het beheer van de bibliotheek van de FOD WASO. Deze bibliotheek richt zich voornamelijk op een intern publiek. Dat neemt niet weg dat ook externe bezoekers, zoals onderzoekers, leden van het arbeidsauditoraat, vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en studenten, welkom zijn na afspraak.
- Het aanbieden van een proactieve, kwaliteitsvolle en gebruiksgerichte informatiedienstverlening en het organiseren van infosessies over het documentatieaanbod en auteurslezingen.
- Het uitbouwen van samenwerkingsverbanden met externe partners, zoals universiteiten en documentatiecentra, met het oog op de vlotte uitwisseling van documentatie en het verrichten van gemeenschappelijk onderzoek.

De eerste opdracht omvat de aankoop van boeken, de aankoop en het beheer van de toegangen tot verschillende digitale databanken en het beheer van de abonnementen op ongeveer 100 periodieken (tijdschriften, jaarboeken, nieuwsbrieven, ...) bestemd voor zowel de bibliotheek als de verschillende administraties van de FOD WASO.

assure un suivi ponctuel de la procédure jusqu'à l'exécution du jugement ou de l'arrêt définitif. Elle analyse également les conséquences de la décision finale.

Pour chaque litige, elle tient une fiche à jour et rédige chaque année un rapport annuel complet.

Pour défendre concrètement les intérêts du SPF devant les juridictions, il est fait appel aux services d'avocats

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.

Fin 2024 23 dossiers contentieux ont été clôturés et 19 nouveaux dossiers contentieux ont été ouverts. Ces dossiers se sont rajoutés aux 35 dossiers en cours ouverts les années précédentes.

De janvier 2025 à fin août 2025, 24 dossiers contentieux ont été clôturés et 21 nouveaux dossiers contentieux ont été ouverts. Ces dossiers se sont rajoutés aux 32 dossiers en cours ouverts les années précédentes.

La **Direction de la documentation** est responsable pour l'appui documentaire des différentes administrations du SPF.

Plus précisément, elle est chargée des missions suivantes :

- Sélectionner, ouvrir, mettre à disposition et préserver des sources d'information pertinentes, de qualité et conviviales, de manière à répondre aux attentes et aux besoins des utilisateurs et du SPF en tant qu'organisation, en mettant l'accent sur la numérisation de l'offre d'information.
- La gestion de la bibliothèque du SPF ETCS. Cette bibliothèque est principalement destinée à un public interne. Toutefois, les visiteurs externes, tels que les chercheurs, les membres des auditorats du travail, les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et les étudiants, sont également les bienvenus sur rendez-vous.
- Offrir un service d'information proactif, de haute qualité et convivial et l'organisation des séances d'information sur l'offre de documentation et des conférences d'auteurs.
- Développer des accords de coopération avec des partenaires externes, comme les universités et les centres de documentation, pour faciliter l'échange de documentation et mener des recherches conjointes.

La première mission comprend l'achat de livres, l'achat et la gestion des accès aux différentes banques de données digitales et la gestion d'environ 100 périodiques (revues, annuaires, bulletins d'informations, ...) destinés à la fois à la bibliothèque et aux différentes administrations du SPF ETCS.

Bij deze eerste opdracht zorgt de Directie van de Documentatie voor een gecentraliseerd beheer zodat meervoudige aankopen van eenzelfde informatiebron worden vermeden. De beschikbare digitale en papieren informatiebronnen worden ontsloten via het bibliotheekstelsel en de bibliotheekcatalogus. Indien nodig worden veelgevraagde papieren informatiebronnen gedigitaliseerd. Minder relevante werken worden niet aangekocht, maar tegen een zeer lage kostprijs verkregen via het stelsel van interbibliotheekair leenverkeer.

In 2024 ontving de Directie van de Documentatie 267 informatievragen via mail, waarvan 23 vragen van externen en 45 incidenten met betrekking tot de digitale databanken. Alle informatievragen en incidenten werden binnen de voorziene termijn behandeld.

5. De Afdeling van de administratieve geldboeten en van het epv

De activiteiten van de Afdeling van de administratieve geldboeten en van het epv situeren zich rond twee directies.

De **Directie van de administratieve geldboeten** is belast met de administratieve vervolging van personen die inbreuken plegen op de sociale wetgeving, door middel van de oplegging van administratieve geldboeten.

Deze vervolging gebeurt overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Om deze opdracht zo efficiënt mogelijk uit te voeren werkt deze directie sedert 2024 met een volledig elektronisch dossier. Sinds 3 april 2006 is de databank GINAA operationeel (Geïntegreerde INformaticaApplicaties Administratieve geldboeten).

Sinds oktober 2017, werden twee advocaten aangeduid in het kader van een overheidsopdracht om de FOD WASO te verdedigen in de beroepen tegen de beslissingen administratieve geldboeten.

Een nieuwe overheidsopdracht werd afgesloten in april 2022 voor vier jaar. Deze operatie zal herhaald worden in 2026.

Vanaf 1 maart 2011 worden de gegevens van het epv (het elektronisch proces-verbaal tot vaststelling van inbreuken) automatisch in deze databank ingebracht.

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.

Via het project eDossier streeft de directie ernaar om de resterende papieren gegevensstromen te vervangen door elektronische stromen.

Specifieke opdrachten:

Dans le cadre de cette première mission, la direction de la documentation assure une gestion centralisée afin d'éviter les acquisitions multiples d'une même ressource d'information. Les ressources documentaires numériques et papier disponibles sont accessibles via le système de bibliothèque et le catalogue de la bibliothèque. Si nécessaire, les ressources documentaires papier fréquemment demandées sont numérisées. Les ouvrages moins pertinents ne sont pas achetés, mais obtenus à un coût très faible grâce au système de prêt entre bibliothèques.

En 2024, la Direction de la Documentation a reçu 267 demandes d'information par courrier électronique, dont 23 demandes émanant de parties externes et 45 incidents liés aux bases de données numériques. Toutes les demandes d'information et tous les incidents ont été traités dans les délais prévus.

5. La Division des amendes administratives et de l'epv

Les activités de la Division des amendes administratives et de l'epv regroupent deux directions.

La **Direction des amendes administratives** est chargée de la poursuite administrative, par la voie d'une amende administrative, des personnes qui commettent une infraction à la législation sociale.

Cette poursuite se fait conformément au Code pénal social.

Pour exécuter cette mission de façon efficiente, cette direction travaille à partir de 2024 avec des dossiers complètement électroniques. La banque de données GINAA (applications informatiques intégrées des amendes administratives) est opérationnelle depuis le 3 avril 2006.

Depuis octobre 2017, deux avocats ont été désignés dans le cadre d'une procédure de marché public pour défendre le SPF ETCS lors des recours contre les décisions d'amendes administratives.

Un nouveau marché public a été conclu en avril 2022 pour quatre ans. Cette opération sera réitérée en 2026.

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.

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.

Via le projet eDossier, la direction vise à remplacer les flux de données papiers restants par des flux électroniques.

Missions spécifiques :

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 verbindingbureau 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 verbindingbureau 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 die 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.

Deze informatieopdracht, toevertrouwd aan het verbindingbureau 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

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 État 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.

Cette mission d'information confiée au bureau de liaison est également assurée en cas de détachements effectués à partir d'États 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

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.

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

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 États 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 États 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 États membres.

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

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.

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 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

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.

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 1er 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 1er 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 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

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 waren er 28 aanhangigmakingen en werden er 5 sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten over loopbaansparen gesloten.

De wet van 5 maart 2017 voorziet een evaluatie van deze maatregel door de Nationale Arbeidsraad vanaf januari 2019. Ook in dat kader zal de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen de nodige juridisch-technische ondersteuning moeten geven. Tot nu toe werd de maatregel nog niet geëvalueerd.

3. Sekswerk onder arbeidsovereenkomst

Op 3 mei 2024 werd de wet houdende bepalingen onder sekswerk aangenomen. Deze wet, die in werking trad op 1 december 2024, biedt een juridisch kader voor de tewerkstelling van sekswerkers onder arbeidsovereenkomst en beoogt de integratie van

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, il y a eu 28 saisines et 5 conventions collectives sectorielles 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 ce contexte également, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail devra fournir l'appui juridique-technique nécessaire. Jusqu'à présent, la mesure n'a pas encore été évaluée.

3. Travail du sexe dans le cadre d'un contrat de travail

Le 3 mai 2024, la loi contenant des dispositions relatives au travail du sexe a été adoptée. Cette loi, entrée en vigueur le 1er décembre 2024, établit un cadre juridique pour l'emploi des travailleurs du sexe sous contrat de travail. Elle vise à intégrer le travail du

sekswerk in het reguliere arbeidsrecht, met bijzondere aandacht voor de bescherming van de betrokken werknemers.

De wet voorziet in de mogelijkheid om meerderjarige sekswerkers aan te werven onder arbeidsovereenkomst, mits naleving van strikte voorwaarden. Studenten, uitzendkrachten, flexi-jobbers en gelegenheidswerknemers zijn uitgesloten van dit stelsel. Zelfstandige sekswerkers vallen buiten het toepassingsgebied van deze regeling.

Werkgevers die sekswerkers wensen aan te werven, dienen vooraf erkend te worden door de ministers van Werk en Justitie. Deze erkenning is onder meer afhankelijk van de rechtsvorm van de onderneming, de plaats van de maatschappelijke zetel, het strafregister van de verantwoordelijken en de statutaire waarborgen inzake de rechten en vrijheden van sekswerkers.

De Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën is bevoegd voor de verdere opvolging van deze wet, waaronder de uitwerking van uitvoeringsbesluiten, doch ook de behandeling van de erkenningsaanvragen die in het kader van de wet worden ingediend. Hiervoor heeft de algemene directie geen extra middelen ontvangen. De kosten die verband houden met de erkenningsprocedure moesten noodgedwongen worden opgevangen binnen de beschikbare werkingsmiddelen.

Tot op heden werden 10 aanvraagdossiers ingediend met het oog op het verkrijgen van een erkenning als werkgever die sekswerkers op grond van een arbeidsovereenkomst mag tewerkstellen. Voor de volledige afhandeling van één dossier van begin tot eind dient men rekening te houden met minstens één werkweek per voltijdequivalent (VTE).

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 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. Eén van de twee rechtsvormen die een werkgeversgroepering kan aannemen werd afgeschaft, meer bepaald het economisch samenwerkingsverband. Ten gevolge van deze hervorming werd de wetgeving met betrekking tot de werkgeversgroeperingen aangepast, wat tot een hogere werklast heeft geleid. Zo werd het economisch samenwerkingsverband als mogelijke rechtsvorm voor de werkgeversgroepering, vervangen door de vennootschap onder firma.

sexe dans le droit du travail classique, en accordant une attention particulière à la protection des travailleurs concernés.

La loi prévoit la possibilité d'engager des travailleurs du sexe majeurs sous contrat de travail, moyennant le respect de conditions strictes. Les étudiants, les intérimaires, les travailleurs sous statut flexi-job et les travailleurs occasionnels sont exclus de ce régime. Les travailleurs du sexe indépendants ne relèvent pas du champ d'application de cette législation.

Les employeurs souhaitant engager des travailleurs du sexe doivent être préalablement agréés par les ministres de l'Emploi et de la Justice. L'agrément dépend, entre autres, de la forme juridique de l'entreprise, de l'emplacement du siège social, du casier judiciaire des responsables et des garanties statutaires relatives aux droits et libertés des travailleurs du sexe.

La Direction générale du Droit du travail et des Études juridiques est compétente pour le suivi de cette loi, y compris l'élaboration des arrêtés d'exécution ainsi que le traitement des demandes d'agrément introduites dans le cadre de la loi. Pour cette mission, la direction générale n'a reçu aucun moyen supplémentaire. Les coûts liés à la procédure d'agrément ont dû être absorbés, par nécessité, dans les moyens de fonctionnement disponibles.

À ce jour, dix dossiers de demande ont été introduits en vue d'obtenir un agrément en tant qu'employeur autorisé à engager des travailleurs du sexe sur la base d'un contrat de travail. Le traitement complet d'un dossier, du début à la fin, nécessite au minimum une semaine de travail par équivalent temps plein (ETP).

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 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, la législation en matière de groupement d'employeurs a été modifiée, ce qui a entraîné une charge de travail plus importante. Ainsi, le groupement d'intérêt économique, en tant que forme juridique possible pour les groupements d'employeurs, a été remplacée par la société en nom collectif.

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.

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 uitvoering van het Regeerakkoord heeft de Afdeling van de individuele arbeidsbetrekkingen de wettelijke ontwerpbepalingen in verband met het ouderschapsverlof voor pleegouders uitgewerkt. Deze bepalingen vormen een onderdeel van de Programmawet van 18 juli 2025 en zijn intussen in werking getreden.

Eveneens in uitvoering van het Regeerakkoord werd een ontwerp van koninklijk besluit opgesteld dat wijzigingen aanbrengt in het vergoedingsstelsel voor werknemers die gebruikmaken van een

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.

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 le cadre de la mise en œuvre de l'accord de gouvernement, la Direction des relations individuelles de travail a élaboré les dispositions légales relatives au congé parental pour les parents d'accueil. Ces dispositions font partie de la loi-programme du 18 juillet 2025 et sont désormais entrées en vigueur.

Egalement en exécution de l'Accord de gouvernement, un projet d'arrêté royal a été rédigé qui apporte des modifications dans le régime d'indemnisation des travailleurs qui bénéficient d'un

eindeloopbaanregeling op basis van cao nr. 103 van 27 juni 2012, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, waarin een systeem van tijdskrediet, loopbaanvermindering en eindeloopbaanregelingen wordt ingevoerd. Het gaat om een van de maatregelen uit het Regeerakkoord met betrekking tot langer werken op een haalbare manier. Het ontwerp van koninklijk besluit voorziet hoofdzakelijk in een verhoging (en een wijziging van de berekeningswijze) van het aantal vereiste loopbaanjaren als werknemer om in aanmerking te komen voor onderbrekingsuitkeringen in het kader van het tijdskrediet voor eindeloopbaan. Het ontwerp van koninklijk besluit is in voorbereiding voor publicatie en zal in werking treden op 1 januari 2026. De dienst zal vervolgens instaan voor de opvolging door te antwoorden op de vragen die hem worden gesteld.

Daarnaast voorziet het Regeerakkoord in een harmonisering van de stelsels voor loopbaanonderbreking, waarbij de regelingen in de publieke sector worden afgestemd op het systeem van tijdskrediet (privésector). Het gaat om een ingrijpende hervorming waarvoor de dienst, ook hier, na de inwerkingtreding het nodige opvolgingswerk zal moeten verrichten.

Er worden met betrekking tot de verlopen elk jaar ook een heel aantal wetsvoorstellen ingediend in de Kamer van Volksvertegenwoordigers. In 2025 hadden deze o.a. betrekking op, het ouderschapsverlof, het moederschapsverlof, het familiekrediet,... In eerste instantie staat de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen in voor de analyse ervan en het opmaken van informatienota's over deze wetsvoorstellen (en desgevallend ook over eventuele (ingrijpende) amendementen). 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 verder ook een "werf" lopende met betrekking tot de verlopen, 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 verlopen. 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.

De Afdeling van de individuele arbeidsbetrekkingen dient in dit verband tot slot ook de opvolging te verzekeren van de werkzaamheden gevoerd op Europees en internationaal niveau (IAO).

6. Benoeming van rechters in sociale zaken

emploi de fin de carrière sur la base de la CCT n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière. Il s'agit de l'une des mesures de l'Accord de gouvernement en ce qui concerne le fait de travailler plus longtemps mais de manière faisable. Le projet d'arrêté prévoit principalement une augmentation (et une modification du mode de calcul) des années de carrière requises en tant que salarié afin de pouvoir bénéficier des allocations d'interruption dans le cadre du crédit-temps de fin de carrière. Le projet d'arrêté royal est en voie de publication et entrera en vigueur le 1er janvier 2026. Le service devra ensuite en assurer le suivi en répondant aux questions qui lui seront adressées.

Par ailleurs, l'Accord de gouvernement prévoit une harmonisation des régimes d'interruption de carrière impliquant un alignement des régimes du secteur public sur celui du crédit-temps (secteur privé). Il s'agit d'une réforme significative pour laquelle, après son entrée en vigueur, le service devra, ici aussi, en assurer le suivi.

En ce qui concerne les congés, un grand nombre de propositions de lois sont également soumises chaque année à la Chambre des représentants. En 2025, celles-ci concernent entre autres, le congé parental, le congé de maternité, le crédit de famille,... Dans un premier temps, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail est chargée de les analyser et de rédiger des notes d'information sur ces propositions de lois (et, le cas échéant, sur d'éventuels amendements (importants)). 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.

La Direction des relations individuelles de travail doit également assurer le suivi des travaux menés au niveau européen et international (OIT).

6. Nomination des magistrats sociaux

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 2023 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 2024. 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 2024 zijn 1181 effectieve rechters of raadsheren in sociale zaken benoemd of 76,7 % van het kader. In 2024 vonden 1173 benoemingen plaats, waarvan 1167 in het vrijstaand kader; 6 rechters of raadsheren werden benoemd ter vervanging van een ontslagen rechter of raadsheer.

Eind september 2025 zijn 1147 plaatsen bezet of 74,5 % van het kader benoemd. 23 procedures of zo'n 1,49 % van het kader zijn lopende.

Wegens het bereiken van de maximale leeftijd of op eigen verzoek werden er in 2024 75 personen ontslagen en werd hun procedure tot vervanging opgestart.

In 2024 publiceerde de Cel Arbeidsgerechten 83 beschikkingen van de aanduiding als plaatsvervangend rechter of raadsheer in het Belgisch Staatsblad.

In 2024 werden 71 eretekens in de Nationale Orden voor rechters en raadsheren in sociale zaken uitgereikt. Voor 73 andere eretekens werd de aanvraag in 2024 opgestart.

7. Inspraakorganen en sociale verkiezingen

A. Context

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.

Het betreft meer dan 7400 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een CPBW en meer dan 4000 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een OR. De verkiezingsprocedure zelf is gespreid over een periode van 150 dagen met als eindpunt de eigenlijke verkiezingsdag, maar de SV betekenen voor de administratie een 4-jarige cyclus van voorbereiding (analyse en publicatie van de resultaten, evaluatie van de afgelopen SV, voorbereiding van de wettelijke teksten, ontwikkeling en testen van de informaticaprogramma's, de verkiezingsperiode zelf).

De organisatie van de SV omvat voor de Cel Inspraakorganen elke 4 jaar het voorbereiden en

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 2023, 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 2024. 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 2024, 1181 juges effectifs ou conseillers sociaux ont été nommés, soit 76,7 % du cadre. En 2024, 1173 nominations ont eu lieu, dont 1167 dans le cadre des postes vacants ; 6 juges ou conseillers ont été nommés pour remplacer un juge ou un conseiller démissionné.

Fin septembre 2025, 1147 places étaient occupées, soit 74,5 % du cadre de nomination. 23 procédures de nomination soit environ 1,49 % du cadre sont en cours.

En raison de l'âge maximum atteint ou à la demande de la personne, en 2024, 75 personnes ont été démissionnées et les procédures en vue de leur remplacement ont été initiées.

En 2024, la Cellule Juridictions du travail a publié au Moniteur belge 83 ordonnances de nomination en tant que juge ou conseiller suppléant.

En 2024, 71 décorations dans les ordres nationaux pour les juges et conseillers sociaux ont été accordées. Pour 73 décorations, la procédure de demande a été entamée en 2024.

7. Organes de participation et élections sociales

A. Contexte

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.

Cela concerne plus de 7400 procédures électorales pour l'institution d'un CPPT et plus de 4000 procédures électorales pour l'institution d'un CE.

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 ES représentent, néanmoins, pour l'administration, un cycle de 4 années de préparation (analyse et publication des résultats, évaluation des ES précédentes, préparation des textes légaux, développement et tests des programmes informatiques, période électorale en elle-même).

L'organisation des ES comprend, tous les 4 ans, pour la Cellule Organes de participation, la préparation et

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 verplichte communicaties, hun statistische gegevens, hun kandidatenlijsten en hun resultaten van de verkiezingen kunnen communiceren.

Normatief luik

Na elke editie van de SV, gaat de Cel Inspraakorganen over tot een grondige evaluatie van de wetgeving zoals die werd toegepast tijdens de genoemde editie, en werkt zij verbetervoorstellen uit. Deze evaluatie wordt voorgelegd aan en grondig besproken door de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad, hetgeen leidt tot een advies. De Cel Inspraakorganen doet vervolgens 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, zodat er tijdig voor de opstart van de volgende editie een geoptimaliseerde wetgeving beschikbaar is.

Informatica-luik

Sinds de SV van het jaar 2004 investeerde de Cel Inspraakorganen steeds meer in de vereenvoudiging van de verkiezingsprocedure. Elke 4-jarige SV wordt een stap verdergezet in deze vereenvoudiging. De zgn. "webapplicatie SV" speelt hierin een kernrol.

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 zodat deze door de FOD Werkgelegenheid tot belangrijke statistieken kunnen worden verwerkt.

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.

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 11.500 verkiezingsprocedures en de begeleiding van de verschillende partijen betrokken bij de SV (werkgevers, vakbonden, werknemers,...).

l'adoption de textes légaux et réglementaires tous les 4 ans. 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 transmettre leurs communications obligatoires, leurs données statistiques, les listes de candidats ainsi que les résultats de ces élections.

Volet normatif

Après chaque édition des ES, la Cellule Organes de participation procède à une évaluation approfondie de la législation telle qu'elle a été appliquée au cours de ladite édition et élabore des propositions d'amélioration. Cette évaluation est soumise aux partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail et fait l'objet d'un débat approfondi qui débouche sur un avis. La Cellule Organes de participation prend alors les mesures nécessaires, sur instruction de la Cellule Politique, pour traduire cet avis dans des textes législatifs et soumettre ces textes à la procédure législative appropriée, de sorte qu'une législation optimisée soit disponible à temps pour le démarrage de l'édition suivante.

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 édition des ES – 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 égard. 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 afin qu'ils puissent être transformés en statistiques clés par le SPF Emploi.

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.

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 11.500 procédures électorales et de l'accompagnement des différentes parties concernées par les ES (employeurs, syndicats, travailleurs,...).

Met het oog op collectieve informatie omtrent de verkiezingsprocedure, voorziet de Cel Inspraakorganen in een brochure "Sociale Verkiezingen" aangepast aan de wijzigingen in de wetgeving en aan de webapplicatie.

Daarnaast ontwikkelt de Cel Inspraakorganen ook 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 SV 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 wordt ervoor gezorgd dat er op de website van de FOD Werkgelegenheid een specifieke rubriek gewijd is aan de SV. Deze rubriek is dynamisch van aard en wordt tijdens het verloop van de procedure voortdurend geüpdatet en aangevuld met nieuwe relevante informatie.

In het najaar voorafgaand aan het verkiezingsjaar worden 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 voorafgaand aan het verkiezingsjaar gaat de eigenlijke verkiezingsprocedure in meer dan 7.400 ondernemingen dan van start. De medewerkers van de Cel Inspraakorganen staan van meet af aan en verder tijdens de volledige procedure voortdurend ter beschikking om prangende interpretatievragen met betrekking tot de regelgeving SV te beantwoorden en om de meer dan 7.400 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. 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 werklust te beheren.

B. Sociale Verkiezingen 2024

1. De SV2024 vonden plaats van 13 tot en met 26 mei 2024. Zoals hoger aangehaald, wordt de verkiezingsdag voorafgegaan door een procedure van 150 dagen.

Op basis van de grondig voorbereide juridische en praktische omkadering (overeenkomstig de evaluatie- en voorbereidingswerkzaamheden als hoger beschreven), nam de procedure SV2024 dan ook officieel een aanvang begin december 2023. Het werd een zeer druk najaar 2023 en voorjaar 2024 voor de Cel Inspraakorganen, die gedurende de volledige procedure instond voor de juridische en praktische omkadering van 11.500 verkiezingsdossiers, zoals

En vue de fournir une information collective concernant la procédure électorale, la Cellule Organes de participation met à disposition une brochure intitulée "Elections Sociales" adaptée en fonction des modifications législatives et de l'application web.

En outre, comme pour chaque élection, la Cellule Organes de Participation élabore 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 ES 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 veille à ce que, sur le site du SPF Emploi, une rubrique spécifique soit consacrée aux ES. 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.

Au cours de l'automne précédant l'année électorale, des séminaires sont 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 précédant l'année électorale, le processus électoral proprement dit démarre dans plus de 7.400 entreprises. Les collaborateurs de la Cellule Organes de participation restent disponibles, dès le début et ensuite durant toute la procédure, pour répondre à des questions d'interprétation urgentes concernant la réglementation relative aux ES et pour assister plus de 7.400 entreprises, aussi bien par téléphone que via la boîte mail unique des ES, 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.

B. Les élections sociales 2024

1. Les ES2024 ont eu lieu du 13 au 26 mai 2024. Comme indiqué ci-dessus, le jour des élections est précédé d'une procédure de 150 jours.

La procédure ES 2024 a, dès lors, débuté officiellement au début du mois de décembre 2023, sur la base d'un encadrement juridique et pratique soigneusement préparé (conformément aux travaux d'évaluation et de préparation décrits ci-dessus). L'automne 2023 et le printemps 2024 ont été très lourds pour la Cellule Organes de participation, qui a été chargée de l'encadrement juridique et pratique de 11.500 dossiers électoraux tout au long de la

hoger onder A. toegelicht.

2. Na afloop van de SV2024, ging de Cel Inspraakorganen, op basis van de via de webapplicatie verzamelde verkiezingsresultaten, over tot de opmaak van officiële statistieken. Deze statistieken werden gepubliceerd op de website van de FOD in oktober 2024. Deze statistieken zijn van belang in tal van andere domeinen (benoeming rechters in sociale zaken, paritaire comités...). De publicatie omvat ook genderstatistieken. Deze laatste worden 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 en werkgeversafgevaardigden.

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).

3. Ter versterking van deze zware werklast die de Cel Inspraakorganen gedurende de procedure SV 2024 draagt, werden er twee extra medewerkers tijdelijk aangeworven. Ingevolge langdurige ziekte van één van de vaste medewerkers van de Cel, kon de Franstalige tijdelijke medewerker voor langere periode worden aangeworven. Deze medewerker is thans nog steeds in dienst en verzekert een zeer valabele hulp in het kader van andere belangrijke taken van de Algemene Directie. Bovendien is zijn hulp onmisbaar in het kader van de voorbereiding van de SV2028, die momenteel lopende is (zie verder).

C. Voorbereiding van de sociale verkiezingen 2028

Sinds het najaar 2024 buigt de Cel Inspraakorganen zich over een evaluatie van de SV2024, zowel op juridisch als praktisch/informatica-vlak.

Om het verloop van de verkiezingsprocedure en de rechtszekerheid te verbeteren worden de wetgevende teksten die de procedure sociale verkiezingen regelen opnieuw geëvalueerd: het normatieve kader van de sociale verkiezingen wordt elke 4 jaar aangepast en dus ook geëvalueerd op het einde van elke procedure. De medewerkers van de Cel Inspraakorganen laten niet na om gedurende het volledige verloop van de verkiezingsprocedure hun ervaringen op te tekenen en de bezorgdheden van alle spelers goed bij te houden, met het oog op optimalisatie bij de volgende editie.

1. Op juridisch vlak, werd de wetgeving SV eind 2024 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 sociale partners binnen het zgn. 'Begeleidingscomité SV' (een eerder informeel maar wel belangrijk overlegplatform met de sociale partners

procedure, comme expliqué ci-dessus au point A.

2. Après le déroulement des ES 2024, la Cellule Organes de participation a procédé à l'élaboration de statistiques officielles sur la base des résultats des élections recueillis dans l'application web.. Ces statistiques ont été publiées, sur le site web du SPF, en octobre 2024. Ces statistiques sont d'un grand intérêt dans plusieurs domaines (nomination des juges sociaux, commissions paritaires, ...). La publication contient également des statistiques de genre. Celles-ci seront 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 hommes et femmes au niveau des candidats et des élus ainsi qu'au niveau des représentants de l'employeur.

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).

3. Pour renforcer la Cellule Organes de participation qui a une lourde charge de travail pendant la procédure ES 2024, deux collaborateurs supplémentaires ont été engagés temporairement. En raison de l'incapacité de travail de longue durée d'un membre du personnel permanent de la cellule, le collaborateur francophone occupé à titre temporaire a pu être engagé pour une période plus longue. Ce collaborateur, toujours en service, fournit une aide très précieuse pour d'autres missions importantes de la Direction Générale. En outre, son aide est indispensable pour la préparation des ES 2028, qui est actuellement en cours (voir ci-dessous).

C. Préparation des élections sociales 2028

Depuis l'automne 2024, la Cellule Organes de participation se penche sur une évaluation des ES 2024, aussi bien au niveau juridique que pratique/informatique.

En vue d'améliorer le déroulement de la procédure électorale ainsi que la sécurité juridique, les textes légaux régissant les élections sociales sont à nouveau être évalués : le cadre normatif des élections sociales est en effet adapté et, par conséquent, évalué tous les quatre ans au terme de chaque procédure. Le personnel de la Cellule Organes de participation ne manque pas de relever ses constatations tout au long du processus électoral et suit de près les préoccupations de tous les acteurs, en vue d'une optimisation lors de la prochaine édition.

1. Sur le plan juridique, fin 2024, la Cellule Organes de participation a évalué la législation ES, 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 partenaires sociaux au sein du groupe de travail dénommé "Comité d'accompagnement" (un lieu de concertation avec les partenaires sociaux qui est

dat in 2008 in de schoot van de FOD in het leven werd geroepen), waarin de voorbereidende discussies plaatsvinden. In de loop van 2025 werden en worden regelmatig bijeenkomsten binnen dit 'Begeleidingscomité SV' georganiseerd.

De evaluatie zal uiteindelijk zijn neerslag vinden in een uitgebreide en gefundeerde evaluatienota, die eind 2025 namens de Minister van Werk zal worden voorgelegd aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad. De werkzaamheden binnen dit adviesorgaan, waarin de medewerkers van de Cel Inspraakorganen nauw worden betrokken als expert, zullen moeten leiden tot de aanname van een advies. De medewerkers van de Cel Inspraakorganen zullen dit advies, op instructie van de Beleidscel, vertalen in een voorontwerp van wet dat de wetgevende procedure dient te doorlopen.

2. Ook de evaluatie van de praktische omkadering van de SV nam een aanvang eind 2024, 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 worden 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. De consensus over bepaalde verbeterpunten wordt waar nodig vertaald in wetwijzigingen, met het oog op rechtszekerheid voor de gebruikers van de webapplicatie. Uiterlijk in 2027 zullen de ICT-diensten van de FOD, op instructie van en in samenwerking met de Cel Inspraakorganen, aan de verbeterde ontwikkeling van de webapplicatie moeten werken die, na uitgebreide testings, tegen september 2027 ter beschikking moet zijn van de vakbonden en betrokken ondernemingen.

Met het oog op een optimale ontwikkeling van de webapplicatie als zeer belangrijke tool ten gunste van meer dan 7400 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').

3. In de loop van 2027 en 2028, zullen de laatste voorbereidingen en de omkadering van de SV2028 een zeer zware werklust met zich meebrengen voor de Cel Inspraakorganen. Zoals elke editie zal de Cel dan ook versterking nodig hebben, hetgeen het nodige personeelsbudget vereist. Er zal een tijdelijke Nederlandstalige medewerker moeten worden aangeworven. Aan Franstalige kant verdient het de voorkeur dat de tijdelijke medewerker die nu nog aanwezig is, verder in dienst kan blijven. Bij gebreke, zal het noodzakelijk zijn over te gaan tot een nieuwe aanwerving, hetgeen betekent dat er een zware procedure moet worden doorlopen én dat deze nieuwe medewerker van nul moet worden gevormd.

8. Inspraakorganen en de bestrijding van de

plutôt informel mais néanmoins important, créé au sein du SPF en 2008), dans lequel les discussions préparatoires ont lieu. Au cours de cette année 2025, des réunions de ce "Comité d'accompagnement des ES" sont régulièrement organisées.

L'évaluation se traduira finalement dans une note d'évaluation approfondie et bien fondée qui, au nom du Ministre de l'Emploi, sera soumise fin 2025 aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail. Les travaux de cet organe consultatif, auxquels les collaborateurs de la Cellule Organes de participation sont associés en tant qu'experts, devront finalement aboutir à un avis. Sur instruction de la cellule politique, les collaborateurs de la Cellule Organes de participation traduiront cet avis en un avant-projet de loi qui devra suivre la procédure législative.

2. L'évaluation de l'encadrement pratique des ES a également débuté fin 2024, 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, élabore 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. Le consensus sur certains points à améliorer se traduit par une modification législative, lorsque cela est nécessaire, en vue de garantir la sécurité juridique pour les utilisateurs de l'application web. Au plus tard en 2027, les départements ICT du SPF, sur instruction de la Cellule Organes de participation, devront travailler à l'amélioration du développement de l'application web qui, après des tests approfondis, a été mise à la disposition des syndicats et des entreprises concernées, à partir de septembre 2027.

En vue d'un développement optimal de l'application web en tant qu'outil très important au profit de plus de 7400 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").

3. Au cours des années 2027 et 2028, la finalisation de la préparation et l'encadrement des SV 2028 représenteront des tâches très lourdes pour la Cellule Organes de participation. Comme à chaque édition, la Cellule devra être renforcée, ce qui nécessite un budget en personnel. Un collaborateur néerlandophone devra être temporairement engagé. Au niveau francophone, l'idéal serait que le collaborateur temporaire actuellement présent puisse rester. A défaut, il sera nécessaire de procéder à un nouveau recrutement, ce qui implique une procédure lourde, et de recommencer à zéro la formation d'un nouvel agent.

8. Organes de participation et la lutte contre l'écart

loonkloof - Loontransparantie

A. Belgische context

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 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 regels 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 FOD-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 (het zgn. 'Loonkloofrapport').

B. Europese Context: Richtlijn Loontransparantie

De vraag naar de efficiëntie van de loonkloofreglementering kwam weer hoog op de agenda te staan, ingevolge de lancering van een

salarial – Transparence des salaires

A. Contexte belge

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 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 du SPF et mis en ligne des formulaires.

De plus, dans l'avenir, La Cellule Organes de participation continue à suivre cette réglementation, et se tient à disposition pour les questions d'interprétation relatives au rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs (le "rapport sur l'écart salarial").

B. Contexte Européen : Directive Transparence de salaires

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

Voorstel van Richtlijn inzake loontransparantie door de Europese Commissie op 4 maart 2021. De bedoeling van het voorstel bestond 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.

Op 10 mei 2023 werd de Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen gestemd.

Deze Richtlijn inzake Loontransparantie wil het principe 'gelijk loon voor gelijk(waardig) werk' versterken en het gebrek aan informatie en transparantie over de verloning, als één van de hoofdoorzaken van de loonkloof en loondiscriminatie, aanpakken via zeer gerichte maatregelen. Zij dient in het Belgisch recht te worden omgezet tegen 7 juni 2026.

Het principe van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk is geen nieuw gegeven in België (zie hoger A), maar het is wel zo dat zo dat de Richtlijn in bepalingen en transparantiemaatregelen voorziet, zowel op individueel en collectief vlak, die verder gaan dan hetgeen thans al voorzien is binnen het Belgisch recht.

De FOD Werkgelegenheid en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen werden aangewezen als co-pilootdepartementen voor de omzetting van deze Richtlijn, en buigen zich over de voorbereiding hiervan.

Momenteel onderhandelen de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad over dit dossier met het oog op een maximale omzetting bij CAO. Op basis en ter aanvulling van de insteek van de partners wordt, op instructie van beide bevoegde Ministers, bekeken welke omkaderende wetgeving dient te worden uitgewerkt met het oog op een volledige en correcte omzetting.

In het kader van de omzettingswerkzaamheden wordt bijzondere aandacht besteed aan pistes die werkgevers maximaal omkaderen in hun nieuwe plichten en verlichten in hun administratieve lasten.

Vooreerst kan hier worden verwezen naar het project "BE-MAGIC", dat in de schoot van de FOD Werkgelegenheid lopende is. Dit project ondersteunt de sociale partners bij het sectoraal overleg over beloningsstructuren (en dus ook indirect de ondernemingen) via de terbeschikkingstelling van tools voor genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling. Er zal ook worden voorzien in opleidingen in dit kader.

Voorts wordt, met betrekking tot de door de Richtlijn voorziene plicht tot loonkloofrapportering, onderzocht in hoeverre een automatische overdracht van

européenne, en date du 4 mars 2021, d'une proposition de directive relative à la transparence des rémunérations. L'objectif de cette proposition consistait à remédier aux inégalités salariales entre les travailleurs masculins et féminins, au sein des États 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.

Le 10 mai 2023, la Directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, a été votée.

Cette directive sur la transparence salariale vise à renforcer le principe de "l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur" et à remédier au manque d'information et de transparence en matière de rémunération, qui constitue l'une des principales causes de l'écart de rémunération et de la discrimination salariale, par des mesures très ciblées. Elle doit être transposée en droit belge pour le 7 juin 2026.

Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur n'est pas nouveau en Belgique (voir ci-dessus A), mais il est vrai que la directive prévoit des dispositions et des mesures de transparence, tant au niveau individuel que collectif, qui vont plus loin que ce qui est actuellement prévu dans le droit belge.

Le SPF Emploi et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont été désignés comme services copilotes pour la transposition de cette Directive et se penchent sur sa préparation.

Actuellement, les partenaires sociaux négocient ce dossier au sein du Conseil National du Travail en vue d'une transposition maximale par CCT. Sur la base de l'approche des partenaires et en complément de celle-ci, on examine, à l'initiative des deux Ministres compétents, quelle législation-cadre doit être élaborée en vue d'une transposition complète et correcte.

Dans le cadre des travaux de cette transposition, une attention particulière est accordée aux pistes qui permettent de soutenir au maximum les employeurs dans leurs nouvelles obligations et d'alléger leur charge administrative.

A cet égard, on peut notamment citer le projet "BE-MAGIC", actuellement en cours au sein du SPF Emploi. Ce projet soutient les partenaires sociaux dans la concertation sectorielle sur les structures de rémunération (et donc aussi indirectement les entreprises) en mettant à leur disposition des outils pour des systèmes d'évaluation et de classification de fonctions neutres du point de vue du genre. Des formations seront également prévues dans ce cadre.

En outre, en ce qui concerne l'obligation de rapport sur l'écart de rémunération prévue par la directive, il est également examiné dans quelle mesure un

politiek akkoord.

Dit akkoord moet nu worden omgezet in de officiële aanneming van de wijzigingsrichtlijn en de publicatie ervan in het Publicatieblad.

Deze richtlijn moet binnen twee jaar na publicatie worden omgezet in Belgisch recht.

Deze omzetting houdt in dat minimaal een CAO van de NAR moet worden aangepast, namelijk CAO nr. 101, evenals twee wetten van 1998 die deze CAO "begeleiden".

De medewerkers van de Cel zullen dus de omzettingenwerkzaamheden moeten uitvoeren in nauwe samenwerking met de sociale partners die zetelen in de NAR.

10. De Europese richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (richtlijn platform workers)

De richtlijn platform workers heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden van de platformwerkers in de EU te verbeteren, in het bijzonder door het faciliteren van de erkenning van hun statuut als werknemer en het versterken van hun rechten.

De richtlijn kan worden onderverdeeld in drie luiken: het bepalen van het statuut van de werker, de bescherming van persoonsgegevens en het algoritmisch beheer.

De FOD Werkgelegenheid is het pilootdepartement voor de omzetting. De FOD Sociale zekerheid is eveneens zeer betrokken. De andere FODs verlenen evengoed hun hulp: de FOD Justitie en Economie, in het bijzonder voor de luiken 'bescherming van persoonsgegevens' en 'algoritmisch beheer'.

Een omzettingstabel werd opgesteld en doorgestuurd naar het Kabinet Werk en Sociale zekerheid. De vergaderingen met de sociale partners worden voortgezet in de schoot van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Tijdens deze vergaderingen speelt de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen een expertenrol om de inhoud van de richtlijn uit te leggen aan de sociale partners.

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen neemt ook elke maand deel aan vergaderingen die worden georganiseerd door de Europese Commissie met experts van elke lidstaat.

11. Voorstel voor een richtlijn "Traineeships"

Het doel van dit voorstel voor een richtlijn is de arbeidsvoorwaarden van stagiairs te verbeteren en reguliere arbeidsverhoudingen vermomd als stages te bestrijden.

De belangrijkste elementen van de voorgestelde richtlijn zijn de volgende:

- het beginsel van non-discriminatie, dat ervoor zorgt dat stagiairs op het gebied van arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning, gelijk worden behandeld ten opzichte van reguliere werknemers, tenzij een verschil in behandeling gerechtvaardigd is om objectieve redenen, zoals verschillende taken, minder verantwoordelijkheden, lagere werkintensiteit of het gewicht van de "leer- en opleidingscomponent";

Cet accord doit, à présent, être traduit par l'adoption officielle de la Directive modificatrice et sa publication au Journal Officiel.

Cette Directive devra être transposée, dans notre droit belge, dans un délai de deux ans à dater de cette publication.

Cette transposition implique au moins de modifier une CCT du CNT, la CCT n°101, ainsi que deux lois de 1998 qui "accompagnent" cette CCT.

Les collaborateurs de la Cellule devront, dès lors, procéder aux travaux de transposition en étroite collaboration avec les partenaires sociaux siégeant au CNT.

10. Directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme (directive platform workers)

La directive platform workers vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques dans l'UE, en particulier, en facilitant la reconnaissance de leur statut de salarié et en renforçant leurs droits.

La directive se divise en trois volets : détermination du statut des travailleurs, la protection des données personnelles et la gestion par algorithmes.

Le SPF Emploi est le département pilote pour la transposition. Le SPF Sécurité sociale est également très impliqué. D'autres SPF apportent également leur aide : les SPF Justice et Economie, particulièrement pour les volets "protection des données" et "gestion algorithmique".

Un tableau de transposition a été élaboré et transmis aux Cabinets Emploi et Sécurité sociale. Les réunions se poursuivent avec les partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail (CNT). Au cours de ces réunions, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail joue un rôle d'expert afin d'expliquer aux partenaires sociaux le contenu de la directive.

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail participe également chaque mois à des réunions organisées par la Commission européenne avec les experts de chaque Etat membre.

11. Proposition de Directive "Traineeships"

Cette proposition de directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail des stagiaires et à lutter contre les relations de travail régulières déguisées sous forme de stages.

Les principaux éléments de la directive proposée sont les suivants :

- le principe de non-discrimination, qui garantit que les stagiaires sont traités sur un pied d'égalité en termes de conditions de travail, y compris de rémunération, par rapport aux employés réguliers, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives, telles que des tâches différentes, des responsabilités moindres, une plus faible intensité de travail ou le poids de la composante "apprentissage et formation" ;

- de waarborg dat stages niet worden gebruikt om reguliere banen te verhullen, door middel van controles en inspecties, waarbij de duur wordt beschouwd als een mogelijke aanwijzing voor een dergelijke situatie, en door bedrijven te verplichten informatie te verstrekken over het aantal, de duur en de arbeidsvoorwaarden van de stages;

- de machtiging van de werknemersvertegenwoordigers om zich namens de stagiairs in te zetten voor het waarborgen van hun rechten;

- de verplichting voor de lidstaten om communicatiekanalen voor stagiairs vast te leggen om slechte praktijken en slechte arbeidsvoorwaarden te melden.

Dit voorstel voor een richtlijn gaat vergezeld van een voorstel tot herziening van de aanbeveling van de Raad van 2014 inzake een kwaliteitskader voor stages. Het betreft hier onderwerpen die verband houden met de kwaliteit en de inclusie, zoals eerlijke beloning en toegang tot sociale bescherming.

In 2025 heeft de Algemene directie Arbeidsrecht en juridische studiën de opvolging van de werken in de Groep Sociale zaken van de Europese Raad verder verzekerd. Momenteel is het voorstel van richtlijn onderdeel van onderhandelingen 'in triloog' met het Europees Parlement.

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.

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.

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. De Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische studiën werd ertoe gebracht volledige en doelgerichte informatie op te stellen en te verspreiden via de website van de FOD, dit ten aanzien van een

- la garantie que les stages ne soient pas utilisés pour dissimuler des emplois réguliers, au moyen de contrôles et d'inspections, la durée étant considérée comme un indice possible d'une telle situation, et en demandant aux entreprises, de communiquer des informations sur le nombre, la durée et les conditions de travail des stages ;

- l'autorisation des représentants des travailleurs à s'engager au nom des stagiaires pour garantir leurs droits ;

- l'obligation, pour les États membres de prévoir des canaux de communication permettant aux stagiaires de signaler les mauvaises pratiques et les mauvaises conditions de travail.

Cette proposition de directive est accompagnée d'une proposition de révision de la Recommandation du Conseil de 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages. Il s'agit de questions liées à la qualité et l'inclusion, telles qu'une rémunération équitable et l'accès à la protection sociale.

En 2025, la Direction générale du Droit du travail et des études juridiques a continué à assurer le suivi des travaux du Groupe des affaires sociales du Conseil européen. Actuellement, la proposition de directive fait l'objet des négociations "en trilogue" avec le Parlement européen.

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.

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.

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 1er avril 2007.

La Direction générale Droit du travail et études juridiques a été amenée à établir et à diffuser, via le site web du SPF, une information complète et ciblée sur ces nouvelles dispositions à l'intention d'un public

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 2024 tot 31 december 2024, hebben 56 ondernemingen het voorwerp uitgemaakt van een sluiting. Hierbij waren 6.146 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 de FOD. In de praktijk is het de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën 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

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 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, 56 entreprises ont fait l'objet d'une fermeture. Cela a concerné 6.146 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 États 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 SPF. En pratique, c'est la Direction générale Droit du travail et études juridiques qui reçoit et traite les différentes notifications. Elle est également 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

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 2024 tot en met december 2024 hebben 103 technische bedrijfseenheden een informatie- en raadplegingsprocedure opgestart. In de periode van januari 2024 tot en met december 2024 hebben 80 technische bedrijfseenheden de informatie- en raadplegingsprocedure beëindigd. Van de oorspronkelijk 8.741 werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag in de 80 technische bedrijfseenheden die hun informatie- en raadplegingsprocedure in de periode van januari 2024 tot en met december 2024 hebben beëindigd, worden er na de informatie- en raadplegingsprocedure nog 7.953 werknemers geraakt door een collectief ontslag.

Gedurende dit jaar 2024, werd bijna de helft van de informatie- en raadplegingsprocedures binnen 60 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 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 driemaandelijkse 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. Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen

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 2024 à décembre 2024, 103 unités techniques d'exploitation ont débuté une procédure d'information et de consultation. Au cours de la période allant de janvier 2024 à décembre 2024, 80 unités techniques d'exploitation ont clôturé leur procédure d'information et de consultation. Sur les 8.741 travailleurs initialement concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif dans les 80 unités techniques d'exploitation qui ont clôturé leur procédure d'information et de consultation entre janvier et décembre 2024, 7.953 travailleurs restent, après la procédure d'information et de consultation, touchés par un licenciement collectif.

Durant cette année 2024, presque la moitié des procédures d'information et de consultation ont été notifiées dans les 60 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 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

De programmawet van 8 april 2003 heeft in de schoot van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën een ondersteuningscel opgericht, die gespecialiseerd is op het vlak van herstructurering van ondernemingen (genaamd Ondersteuningscel 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 materiestreks 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, ...).

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.herstructureringen.be in samenwerking met de Kruispuntbank.

Tot slot, 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

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, ...).

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, 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

loket en een uniek informatieplatform

Op 27 oktober 2020 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 2184).

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.

Op 19 december 2023 hebben de sociale partners tot slot het advies nr. 2.395 geformuleerd waarin ze drie acties definiëren om een sereener kader te bieden aan werkgevers en werknemers die geconfronteerd worden met herstructureringen.

Ten eerste willen zij hun aanbeveling 28 verder promoten met het tweeledige doel om de aanbeveling meer bekendheid te geven en om statistische gegevens over de tenuitvoerlegging ervan te verzamelen. Deze aanbeveling heeft tot doel de kwaliteit te verbeteren van de besprekingen tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers in geval van een onderneming in herstructurering, en dit in het belang van alle betrokken partijen. Meer precies worden twee aanbevelingen geformuleerd: 1. aanbeveling voor een kwalitatieve en efficiënte informatie-consultatie en 2. aanbeveling met betrekking tot de mee te delen informatie met betrekking tot mede-contractanten (onder meer onderaannemers, dienstverleners). Daarom vragen ze dat ernaar verwezen wordt op de website www.herstructureren.be en dat twee vragen over de kennis en toepassing van aanbeveling 28 opgenomen worden in de standaardformulieren 'Aankondiging collectief ontslag' en 'Betekening collectief ontslag' van de FOD Werkgelegenheid.

Zij bevestigen ook dat de referentieperiode, zoals vastgelegd in de wet-Renault, wordt gedefinieerd als elke periode van 60 opeenvolgende dagen waarin ontslagen vallen om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, in overeenstemming met de interpretatie van het HvJEU (arrest C-300/19 van 11 november 2020).

De sociale partners verbinden zich er ten slotte toe een of meer doeltreffende ontradingsmechanismen voor te stellen om het ontwijken van de referentieperiode te ontmoedigen. Ze vragen daarnaast dat de sancties die van toepassing zijn in geval van niet-naleving van de procedure voor collectief ontslag (artikelen 193 en 197 van het Sociaal Strafwetboek) naar niveau 3 worden gebracht.

Met betrekking tot overgang van onderneming komen zij overeen dat de vervreemder, op verzoek van de werknemers of hun vertegenwoordigers, de geïdentificeerde verkrijger de inhoud van de informatie-raadpleging met betrekking tot de overgang meedeelt en de verkrijger uitnodigt om zich aan hen voor te stellen tijdens die informatie-raadpleging.

d'une plate-forme d'informations unique.

Le 27 octobre 2020, 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 2184).

L'exécution de cet avis a été demandée 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.

Enfin, le 19 décembre 2023, les partenaires sociaux ont formulé l'avis n° 2.395 dans lequel ils ont défini trois actions pour offrir un cadre plus serein aux employeurs et aux travailleurs qui font face à une restructuration.

En premier lieu, ils entendent promouvoir davantage leur recommandation 28 dans le double but d'améliorer sa notoriété et de disposer de données statistiques relatives à sa mise en œuvre. Celle-ci vise à améliorer la qualité des discussions entre l'employeur et les représentants des travailleurs lorsqu'une entreprise est en restructuration, et ce, dans l'intérêt de toutes les parties concernées. Plus particulièrement, deux recommandations sont formulées : 1. une recommandation pour une information-consultation de qualité et efficace et 2. une recommandation concernant les informations à communiquer en relation avec les co-contractants (notamment les sous-traitants et les prestataires de services). Pour ce faire, ils sollicitent son référencement sur le site internet www.restructurations.be et demandent d'insérer, dans les formulaires-types "Annonce du licenciement collectif" et "Notification du licenciement collectif" du SPF Emploi, deux questions liées à la connaissance et à l'application de la recommandation 28.

Ils confirment par ailleurs que la période de référence, telle que fixée dans la loi Renault, se définit comme toute période de 60 jours successifs dans laquelle se produisent des licenciements pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs, et ce, conformément à l'interprétation de la CJUE (arrêt C-300/19 du 11 novembre 2020).

Les partenaires sociaux s'engagent enfin à proposer un ou plusieurs mécanismes efficaces et dissuasifs décourageant l'élusion de cette période de référence et demandent de porter à un niveau 3 les sanctions applicables en cas de non-respect de la procédure du licenciement collectif (articles 193 et 197 du Code pénal social).

S'agissant des transferts conventionnels d'entreprise, ils conviennent que, à la condition que les travailleurs ou leurs représentants en fassent la demande, le cédant communiquera au cessionnaire identifié le contenu de l'information/consultation relative à la cession et il l'invitera à se présenter auprès des travailleurs ou de leurs représentants au cours de cette information/consultation.

Die nieuwe initiatieven zullen aan het eind van een periode van drie jaar worden geëvalueerd, op dezelfde manier als de follow-up van de werkzaamheden die onder NAR-adviezen 2.149 en 2.184 vallen.

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën zal betrokken worden bij de uitvoering en analyse van bovenstaande punten.

14. Uitvoering van het regeringsbeleid **A. Regeerakkoord**

In de loop van 2025 heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen een omvangrijke reeks wetgevende ontwerp teksten moeten opstellen om uitvoering te geven aan het gedeelte van het regeerakkoord dat betrekking heeft op de modernisering van het arbeidsrecht. Het uitschrijven van deze teksten is zeer arbeids- en kennisintensief en dient dikwijls onder grote tijdsdruk te gebeuren.

In het kader van de ontwerp tekst die heeft geleid tot de Programmawet van 18 juli 2025 heeft de Afdeling van de individuele arbeidsbetrekkingen de bepalingen uitgeschreven in verband met het ouderschapsverlof voor pleegouders.

Dezelfde afdeling heeft in 2025 ook ontwerp bepalingen opgesteld met betrekking tot de afschaffing van de starbaanverplichting en met betrekking tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten die 15 jaar zijn en die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht. Deze bepalingen maken deel uit van het wetsontwerp houdende diverse bepalingen (doc 56K0963), dat op 3 juli 2025 werd ingediend in het parlement.

Daarnaast heeft de Afdeling van de reglementering individuele arbeidsbetrekkingen in het kader van een tweede wetsontwerp houdende diverse bepalingen ook een groot aantal ontwerp bepalingen opgesteld met betrekking tot de volgende aangelegenheden: annualisering van de arbeidstijd, structurele uitbreiding van de regeling van de vrijwillige overuren, versoepeling op het vlak van arbeidsreglementen, opheffing van de minimale wekelijkse tewerkstellingsduur van minstens 1/3de van een voltijdse tewerkstelling, opheffing van het verbod op nachtarbeid en beperking van de maximale duur van de opzegtermijn bij opzegging gegeven door de werkgever. Het gaat hierbij telkens om zeer complexe regelgeving binnen het domein van het individueel arbeidsrecht.

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen heeft ook in het kader van het wetsontwerp tot uitvoering van een versterkt terug naar werk-beleid ingeval van arbeidsongeschiktheid een aantal ontwerp bepalingen opgesteld met betrekking tot de volgende aangelegenheden: de opname in het arbeidsreglement van een procedure voor het onderhouden van contact met arbeidsongeschikte werknemers, de beperking van de vrijstelling van het voorleggen van een ziektebriefje

Ces nouvelles initiatives feront l'objet d'une évaluation au terme d'une période de 3 ans, à l'instar de la suite donnée aux travaux qui ont fait l'objet des avis 2.149 et 2.184 du CNT.

La Direction générale Droit du travail et études juridiques sera associée à la mise en œuvre et l'analyse des points ci-dessus.

14. Exécution de la politique du gouvernement **A. Accord de gouvernement**

Au cours de l'année 2025, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a été chargée de la rédaction d'un nombre substantiel de projets de textes législatifs en vue de la mise en œuvre des dispositions de l'accord de gouvernement relatives à la modernisation du droit du travail. La rédaction de ces textes requiert un investissement important en termes de ressources humaines et d'expertise, et doit fréquemment être réalisée dans des délais particulièrement contraints.

Dans le cadre du projet de texte ayant conduit à la loi-programme du 18 juillet 2025, la Division des relations individuelles du travail a rédigé les dispositions relatives au congé parental pour les parents d'accueil.

En 2025, la même division a également élaboré des projets de dispositions relatives, d'une part, à la suppression de l'obligation de premier emploi et, d'autre part, à la conclusion d'un contrat de travail pour l'occupation d'étudiants âgés de 15 ans, qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein. Ces dispositions font partie du projet de loi portant des dispositions diverses (doc 56K0963), déposé au Parlement le 3 juillet 2025.

Par ailleurs, dans le cadre d'un second projet de loi portant des dispositions diverses, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a également rédigé un grand nombre de dispositions législatives portant sur les matières suivantes: l'annualisation du temps de travail, l'élargissement structurel du régime des heures supplémentaires volontaires, l'assouplissement des règles relatives aux règlements de travail, la suppression de la durée minimale hebdomadaire d'occupation correspondant à un tiers d'un emploi à temps plein, la levée de l'interdiction du travail de nuit, ainsi que la limitation de la durée maximale du délai de préavis en cas de licenciement à l'initiative de l'employeur. Il s'agit à chaque fois de réglementations particulièrement complexes relevant du droit individuel du travail.

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail a également rédigé, dans le cadre du projet de loi visant à mettre en œuvre une politique renforcée de retour au travail en cas d'incapacité de travail, un certain nombre de dispositions projetées concernant les matières suivantes : l'insertion dans le règlement de travail d'une procédure de maintien du contact avec les travailleurs en incapacité de travail, la limitation de la dispense de certificat médical (de 3 à 2 jours par

(van 3 naar 2 dagen per kalenderjaar), de beperking van de periode van ononderbroken arbeidsongeschiktheid vereist voor het opstarten van de procedure medische overmacht (van 9 naar 6 maanden), de verlenging van de hervattermijn in het kader van het recht op gewaarborgd loon (van 14 dagen naar 8 weken), het opheffen van de beperking (20 weken) van de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting. Verder heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen in het kader van het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake flexi-jobs een ontwerpbeperking opgesteld met betrekking tot het maximumloon voor een flexi-job.

Tot slot heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen eveneens een voorontwerp van wet uitgeschreven teneinde ervoor te zorgen dat een arbeidsovereenkomst door elk der partijen met een korte termijn van één week kan worden opgezegd wanneer de werknemer niet meer dan zes maanden anciënniteit telt. Deze tekst heeft tot doel uitvoering te geven aan het gedeelte van het regeerakkoord dat tot doel stelt de proefperiode terug in te voeren.

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zal in 2025 en in de daaropvolgende jaren de verdere opvolging dienen te verzekeren van elk van de hierboven vernoemde maatregelen en daarover inlichtingen moeten verstrekken aan alle betrokken belanghebbenden.

B. Beleidsmaatregelen buiten het regeerakkoord

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen heeft in de eerste helft van 2025 de nodige bepalingen uitgewerkt met het oog op de tijdelijke verlenging van de maatregel van de relance-uren tot het einde van het jaar 2025. Deze bepalingen werden opgenomen in de Programmawet van 18 juli 2025 (art. 67 tot 69). Relance-uren zijn een tijdelijke maatregel die toelaat om werknemers tot maximum 120 bijkomende vrijwillige overuren te laten presteren, boven op het wettelijke basiscontingent van 100 vrijwillige overuren

Dezelfde afdeling heeft eveneens de opdracht uitgevoerd om een aantal technische bepalingen op te stellen met betrekking tot inzetbaarheidsbevorderende maatregelen (artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en met betrekking tot de uitvoering van het advies nr. 2.432 van de Nationale Arbeidsraad (afschaffing van de intentieverklaring in artikel 8, § 2, eerste lid, van de Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987). Deze bepalingen werden opgenomen in het onder punt A reeds vermelde tweede wetsontwerp houdende diverse bepalingen.

C. Regelgeving tijdscrediet

In uitvoering van de begrotingsnotificaties van oktober 2022 werd op 31 januari 2023 een K.B. gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad: het koninklijk besluit van 26 januari 2023 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijdscrediet, thematische verlopen en

année civile), la réduction de la période d'incapacité de travail ininterrompue requise pour entamer la procédure de force majeure médicale (de 9 à 6 mois), la prolongation du délai de rechute dans le cadre du droit au salaire garanti (de 14 jours à 8 semaines), la suppression de la limitation (20 semaines) de la neutralisation du salaire garanti dans le cadre d'une reprise partielle du travail.

Par ailleurs, dans le cadre du projet de loi portant des dispositions diverses relatives aux flexi-jobs, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a rédigé une disposition projetée concernant le salaire maximum applicable à un flexi-job.

Enfin, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a également rédigé un avant-projet de loi visant à permettre à chacune des parties de résilier un contrat de travail moyennant un préavis court d'une semaine, lorsque le travailleur compte moins de six mois d'ancienneté. Ce texte a pour objectif de mettre en œuvre la disposition de l'accord de gouvernement relative à la réintroduction de la période d'essai.

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail devra assurer, en 2025 et dans les années suivantes, le suivi de chacune des mesures précitées et fournir les informations nécessaires à l'ensemble des parties prenantes concernées.

B. Mesures hors accord de gouvernement

La Division de la réglementation des relations individuelles de travail a élaboré, au cours du premier semestre de 2025, les dispositions nécessaires en vue de la prolongation temporaire de la mesure des heures de relance jusqu'à la fin de l'année 2025. Ces dispositions ont été intégrées dans la loi-programme du 18 juillet 2025 (articles 67 à 69). Les heures de relance constituent une mesure temporaire qui permet aux employeurs de faire prestre aux travailleurs jusqu'à 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, en plus du contingent légal de base de 100 heures supplémentaires volontaires.

La Division de la réglementation des relations individuelles de travail a également été chargée de rédiger un nombre de dispositions techniques par rapport aux mesures d'employabilité (article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et par rapport à la mise en œuvre de l'avis n° 2.432 du Conseil national du Travail (suppression de la déclaration d'intention prévue à l'article 8, § 2, alinéa premier, de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail intérimaire). Ces dispositions ont été intégrées dans le second projet de loi portant dispositions diverses, déjà mentionné au point A.

C. Réglementation en matière de crédit-temps

En exécution des notifications budgétaires d'octobre 2022, un arrêté royal a été publié au Moniteur belge le 31 janvier 2023 : l'arrêté royal du 26 janvier 2023 modifiant divers arrêtés royaux en matière de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruption de

loopbaanonderbreking. Via dit KB worden de door de begrotingsnotificaties 2022 voorziene besparingen in het tijds krediet, de thematische verloven en de loopbaanonderbreking gerealiseerd. Tegen dit K.B. werd op 3 april 2023 evenwel een beroep tot nietigverklaring ingesteld bij de Raad van State. De Afdeling van de Reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zal dit dossier inhoudelijk verder moeten opvolgen eens de Raad van State hierover een arrest heeft geveld.

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.

Tijdens de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad in 2017 werd 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 Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën 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 Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën 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 Afdeling van de Reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen worden veelvuldig geconfronteerd met toepassingsvragen in dit kader. Naargelang de houding van de sociale partners en naargelang de instructies van de Beleidscel zullen

carrière. Par le biais de cet A.R. les mesures d'économie en matière de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruptions de carrière prévues par les notifications budgétaires de 2022 ont été réalisées. Un recours en annulation contre cet A.R. a toutefois été introduit devant le Conseil d'État le 3 avril 2023. La Division de la réglementation des relations individuelles de travail devra suivre ce dossier en profondeur une fois le Conseil d'Etat a rendu un arrêt là-dessus.

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.

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 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 Direction générale Droit du travail et études juridiques 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 Direction générale Droit du travail et études juridiques 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 Division de la réglementation des relations individuelles de travail 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

deze medewerkers in dit dossier een verdere opvolging moeten verzekeren.

16. 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 2024 heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zo 1.381 schriftelijke vragen behandeld.

Gezien het grote aantal wetswijzigingen die hebben plaatsgehad tijdens de laatste jaren, 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 de volgende jaren 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 de FOD.

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

partenaires sociaux et conformément aux instructions de la Cellule stratégique.

16. 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 2024, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a traité ainsi 1.381 demandes écrites.

Compte tenu du grand nombre de changements législatifs qui ont eu lieu ces dernières années, 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, dans les années à venir, à de nombreuses demandes d'informations.

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 SPF.

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,

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 2023 werd 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 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 wetwijzigingen 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.

Programma 59/0 Bestaansmiddelen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A.: 23.59.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

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 2023, le développement de la partie "détachement" du site internet a été 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 (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 59/0 Subsistance

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.59.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2.648	2.535	2.540	2.493	2.447	2.401	Engagements
Vereffeningen	2.648	2.535	2.540	2.493	2.447	2.401	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire | Description / Base légale / Base réglementaire

basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.01110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het ander dan statutair personeel

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.01110004 Rémunérations et allocations quelconques du personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	375	319	319	314	308	302	Engagements
Vereffeningen	375	318	318	313	307	301	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.02121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten, met uitsluiting van de informatica-uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.02121101 Dépenses permanentes pour l'achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		11					Engagements
Vereffeningen		11					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.02121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfskosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.02121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	26	22	22	22	22	22	Engagements
Vereffeningen	26	22	22	22	22	22	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Programma 59/2
Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

B.A: 23.59.20110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vaste en stagedoend statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programme 59/2
Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.59.20110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4.311	3.995	4.001	3.934	3.860	3.786	Engagements
Vereffeningen	4.311	3.995	4.001	3.934	3.860	3.786	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.20110004 Bezoldigingen en allerlei toelagen – ander dan statutair personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.20110004 Rémunérations et allocations quelconques – personnel autre que statutaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	740	769	770	757	743	730	Engagements
Vereffeningen	740	768	769	756	742	729	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.20121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica uitgaven

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.20121101 Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	417	434					Engagements
Vereffeningen	343	434					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.20121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de forfaitaire vergoeding en andere

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.20121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	34	34	34	33	32	31	Engagements
Vereffeningen	34	34	34	33	32	31	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le

bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.21121101 Bestendige uitgaven voor de aankoop van niet-duurzame goederen en van diensten met uitsluiting van de informatica-uitgaven - Bibliotheek

montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.21121101 Dépenses permanentes pour achat de biens non durables et de services à l'exclusion des dépenses informatiques - Bibliothèque

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	703	459					Engagements
Vereffeningen	643	459					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.22216002 Gerechtelijke interesten

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.22216002 Intérêts judiciaires

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen							Engagements
Vereffeningen							Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.22320041 Schadevergoedingen en gerechtskosten aan ondernemingen voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.22320041 Dommages et intérêts et frais de justice à des entreprises découlant de la responsabilité de l'État

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
---------------------	------	------	------	------	------	------	-----------------------

euro)							d'euros)
Vastleggingen	19						Engagements
Vereffeningen	19						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.22344141 Schadevergoedingen en gerechtskosten aan huishoudens voortvloeiend uit de aansprakelijkheid van de Staat

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.22344141 Dommages et intérêts et frais de justice à des ménages découlant de la responsabilité de l'État

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3						Engagements
Vereffeningen	3						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.23121104 Allerhande werkingskosten met betrekking tot de informatica – ePV

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.23121104 Frais divers de fonctionnement relatifs à l'informatique – ePV

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	875	875					Engagements
Vereffeningen	875	875					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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

Description / Base légale / Base réglementaire

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-

Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Duitstalige Gemeenschap en FEDRIS het project vervoegd. Op dit ogenblik wordt het elektronisch proces-verbaal aldus gebruikt door alle federale en gewestelijke sociale inspectiediensten, behalve de Vlaamse Sociale Inspectie. Vlaanderen zal integreren in het project eDossier, maar niet in het epv.

Op dit ogenblik zijn er nog gesprekken lopende voor eventuele toetreding tot het project met:

- het Directoraat-generaal Wegverkeer van de FOD Mobiliteit
- het Directoraat-generaal Private Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken
- Consultatie door de Dienst Vreemdelingenzaken

De voortgang van deze integratiewerkzaamheden hangt samen met de verdere ontwikkeling van epv 2.0 en de ontwikkeling van het repertorium inbreuken en van het eDossier.

Anderzijds blijven nieuwe diensten zoals politiediensten hun interesse voor consultatie van het epv tonen.

Het epv blijft zich dus verder ontwikkelen en nieuwe partners aantrekken buiten de sociale sector.

Ook in 2026 zullen de werkzaamheden voor de integratie van nieuwe partners, de verdere ontwikkelingen van het epv 2.0, de ontwikkeling van het repertorium van inbreuken en het eDossier moeten worden verdergezet opdat gefaseerd kan worden tegemoetgekomen aan alle behoeften van de gebruikers van de verschillende betrokken actoren.

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 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

Capitale, la Communauté germanophone et FEDRIS ont rejoint le projet. Actuellement, le procès-verbal électronique est donc utilisé par toutes les inspections sociales fédérales et régionales, à l'exception de l'inspection sociale flamande. La Flandre s'intégrera au projet eDossier, mais pas à l'epv.

Des discussions sont actuellement en cours en vue d'une éventuelle participation au projet avec :

- la Direction générale de la circulation routière du SPF Mobilité
- la direction générale de la sécurité privée du SPF Affaires intérieures.
- Consultation par le Service des Etrangers

L'avancement de ce travail d'intégration est lié au développement ultérieur d'epv 2.0 et le développement du répertoire des infractions et de l'eDossier.

Par ailleurs, de nouveaux services comme des services de police restent intéressés par la consultation de l'epv.

L'epv continue donc de se développer et d'attirer de nouveaux partenaires hors secteur social.

Les travaux d'intégration des nouveaux partenaires, les développements ultérieurs d'epv 2.0, le développement du répertoire des infractions et l'eDossier devront se poursuivre en plusieurs phases en 2026 afin que tous les besoins des utilisateurs des différents acteurs concernés puissent être satisfaits.

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, 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 "doubles 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.

sociale uitkeringen.

Sinds maart 2011 is het elektronisch proces-verbaal (epv) aldus een onmisbaar instrument in de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping. Dit digitale hulpmiddel stelt de sociale inspectiediensten in staat om op uniforme wijze elektronische processen-verbaal op te stellen. Bovendien fungeert het epv als authentieke bron voor deze processen-verbaal, met uitzondering van de Vlaamse Sociale Inspectie, waar het Vlaams Handhavingsplatform (VHP) deze rol vervult. Sinds die datum werden al vele actualisaties en correcties doorgevoerd om onder andere de overeenstemming van de applicatie met de wetgeving en het gemak van de gebruiker te verzekeren.

Na bijna tien jaar trouwe dienst was het tijd voor een grondige vernieuwing en werden de werkzaamheden voor de gefaseerde ontwikkeling van een epv 2.0 opgestart met als doel over te stappen naar een nieuwe technologie en een modernere uitstraling die voldoet aan de regels voor digitale toegankelijkheid.

Na de eerdere vertraging van deze werkzaamheden omwille van de noodzakelijke ontwikkelingen voor een nieuwe module van de elektronische ondertekening, werden de werkzaamheden met betrekking tot de ontwikkeling van het epv 2.0 in 2021 hernomen. De ontwikkeling van het epv 2.0 liep in 2022 en 2023 verdere vertraging op door het gebrek aan IT-personeel bij Smals en de ontoereikendheid van de toegekende budgetten.

In december 2024 werd epv 2.0 officieel gelanceerd. De inspectiediensten speelden een actieve rol in de ontwikkeling van epv 2.0 en hebben het systeem uitvoerig getest voordat het definitieve groene licht werd gegeven. De vertrouwde functionaliteiten van epv 1.0 werden behouden, maar er werden ook al tal van verbeteringen doorgevoerd. Om gebruikers door deze veranderingen te begeleiden, werd er een uitgebreide e-learning en handleiding beschikbaar gesteld.

In 2025 werden de gefaseerde werkzaamheden in het kader van het epv 2.0 verdergezet en werden nog een aantal bijkomende verbeteringen doorgevoerd. Zo wordt onder meer ook, met het oog op het bekomen van de nodige efficiëntiewinsten, onderzocht hoe de epv's elektronisch aan de overtreders kunnen worden bezorgd via de eBox, waarvoor het wettelijk kader intussen nog steeds in verdere evolutie is. Hierdoor zullen in de toekomst zo goed als alle bestemmingen de epv's elektronisch ontvangen.

De technologie en het regelgevend kader evolueren voortdurend, net zoals de werkorganisatie en de behoeften op het terrein. Dit impliceert dat ook in 2026 en in de komende jaren verdere aanpassingen nodig zullen zijn om de epv-applicatie op peil te houden: "stilstaan is achtergaan". Verder moet ook het onderhoud van de applicatie en de ondersteuning van de gebruikers bestendig worden.

Met de uitbreiding van het aantal partners in de epv-gemeenschap door sommige gedeelde bevoegdheden en met het oog op de komst van het eDossier is het beheer van de inbreuken in en rond deze toepassing

Depuis 2011, le procès-verbal électronique (epv) est ainsi un outil indispensable dans la lutte contre la fraude sociale et le dumping social. Cet outil numérique permet aux services d'inspection sociale de rédiger des procès-verbaux électroniques de manière uniforme. De plus, l'epv sert de source authentique pour ces procès-verbaux, à l'exception de l'Inspection sociale flamande, où "Het Vlaams Handhavingsplatform" (VHP) joue ce rôle. Depuis cette date de nombreuses mises à jour et corrections ont déjà été effectuées afin d'assurer, entre autres, l'adéquation de l'application avec la législation ainsi que le confort de l'utilisateur.

Après plus de dix ans de loyaux services, il était temps de procéder à une rénovation en profondeur et les travaux relatifs au développement progressif d'un EPV 2.0 ont été lancés avec pour objectif de passer à une nouvelle technologie et à une apparence plus moderne qui respecte les règles d'accessibilité numérique.

Après avoir été retardés en raison des développements nécessaires à un nouveau module de signature électronique, les travaux concernant epv 2.0. ont repris de plus belle en 2021. Le développement de l'epv a encore été retardé en 2022 et 2023 en raison du manque de personnel informatique chez Smals et l'insuffisance des budgets alloués.

En décembre 2024, l'epv 2.0 a été officiellement lancé. Les services d'inspection ont joué un rôle actif dans le développement et ont testé le système de manière approfondie avant de donner le feu vert définitif. Les fonctionnalités habituelles de l'epv 1.0 ont été conservées, mais de nombreuses améliorations ont été apportées. Pour guider les utilisateurs à travers ces changements, une formation en ligne complète et un manuel ont été mis à disposition.

Les travaux en plusieurs phases de l'epv 2.0 se sont également poursuivis en 2025, et plusieurs améliorations supplémentaires ont été apportées. Par exemple, afin de réaliser les gains d'efficacité nécessaires, des recherches sont menées sur la manière dont les epv peuvent être délivrés électroniquement aux contrevenants via l'eBox, dont le cadre juridique est encore en évolution. Ainsi, à l'avenir, la quasi-totalité des destinataires recevront les epv par voie électronique.

La technologie et le cadre réglementaire évoluent constamment, tout comme l'organisation du travail et les besoins sur le terrain. De nouveaux ajustements seront donc nécessaires en 2026 et dans les années à venir pour maintenir l'application epv à jour : "Ne pas avancer signifie reculer". De plus, la maintenance de l'application et le support utilisateur doivent être assurés.

Avec l'augmentation du nombre de partenaires dans la communauté epv en raison des compétences partagées et avec l'arrivée de l'eDossier, la gestion des infractions dans et autour de cette application est

een echte uitdaging geworden. Met de ontwikkeling van een repertorium van inbreuken zal de manier waarop inbreuken worden beheerd en gedeeld, kunnen worden herzien. De invoering van dit repertorium als authentieke gegevensbron is nodig om alle betrokken partners toe te laten hun eigen inbreuken te beheren.

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 en 2023 werden de analysewerkzaamheden rond het repertorium inbreuken uitgevoerd, waarna in 2024 werd gestart met de ontwikkeling ervan. Het is de doelstelling om eind 2025 een eerste basisversie van het repertorium van inbreuken in gebruik te kunnen nemen, waarna hier in 2026 verder op kan worden geïntegreerd.

In 2018 werd gestart met de allereerste werkzaamheden voor de uitwerking van het eDossier, het centrale elektronisch dossier (communicatieplatform), waarvan de databank epv een eerste bouwsteen vormt.

Het eDossier betreft het omzetten van papieren in elektronische gegevenstromen 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 rekening gehouden met de gelijkaardige behoeften van de regionale diensten bevoegd voor het opleggen van administratieve geldboeten.

Het eDossier zal aldus een platform bieden dat de actoren van de strijd tegen de sociale fraude toelaat om op elk ogenblik de stand van een dossier te kennen en om elkaars documenten te consulteren. Het eDossier vervangt de huidige papieren gegevensstromen die op het epv volgen door elektronische gegevensstromen en biedt de mogelijkheid om alle actoren die op grond van hun wettelijke opdracht belang hebben tot betrokkenheid bij deze gegevensuitwisseling te kunnen gaan integreren.

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, ...);

devenue un véritable défi. Avec le développement du répertoire des infractions la manière dont les infractions sont gérées et partagées peut être revue. L'introduction de ce répertoire comme source de données authentique est nécessaire pour permettre à tous les partenaires impliqués de gérer leurs propres infractions.

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 et 2023, les travaux d'analyse relatifs au répertoire des infractions étaient effectués, de sorte que les développements ont commencé en 2024. L'objectif est de disposer d'une première version de base du répertoire des infractions d'ici fin 2025, une intégration plus poussée étant prévue en 2026.

En 2018, les tous premiers travaux relatifs à l'élaboration du dossier électronique (plateforme de communication) central, l'eDossier, dont la banque de données epv constitue la première pierre, ont débuté.

L'eDossier concerne 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 besoins similaires des services régionaux compétents pour infliger des amendes administratives.

L'eDossier offrira ainsi une plateforme qui permet aux acteurs de la lutte contre la fraude sociale de connaître à tout moment l'état d'un dossier et de consulter les documents des uns et des autres. L'eDossier remplace les flux de données papiers actuels qui suivent l'epv par des flux de données électroniques et offre la possibilité de commencer à intégrer tous les acteurs qui, en vertu de leur mission légale, ont un intérêt à être impliqués dans cet échange de données.

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,...) ;

- 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 strafvervolgning aan de federale en regionale diensten administratieve geldboeten),
- eBeslissing (elektronische verzending van de beslissingen tot het opleggen van een administratieve geldboete),
- eInvordering (invordering van de strafrechtelijke en administratieve geldboetes),
- eUitspraak (overmaking van vonnissen en arresten),
- eSanctie" (gegevensstromen van een naar diensten die een administratieve sanctie opleggen op grond van een epv),
- "eBijdrage" (gegevensstromen met betrekking tot de solidariteitsbijdrage die kan worden opgelegd door de directie controle van de RSZ),
- een module statistieken,
- een module kennismanagement,
- (het gebruik van een) eViewer,
- respecteren van de GDPR 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 strafvervolgning instelt.

Een toepassing eBericht zal de bestaande papieren gegevensstroom vervangen door een elektronische. In bijlage bij dit eBericht 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 ook dienen verwittigd te worden van het gevolg dat aan een bepaald pv gegeven werd (door de arbeidsauditeurs en door de diensten administratieve geldboeten), en die ook gebaat zijn bij de automatisering van deze gegevensstromen.

eBeslissing

Het elektronisch bezorgen van de beslissingen waarbij

- 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 aux services fédéral et régionaux des amendes administratives),
- "eDécision" (transmission électronique des décisions d'imposition d'une amende administrative),
- "eRecouvrement" (recouvrement des amendes pénales et administratives infligées),
- "ePrononcé" (transmission des) jugements et arrêts,
- "eSanction" (flux de données en ce qui concerne les services qui infligent des sanctions administratives sur base d'un epv),
- "eCotisation" (flux de données en ce qui concerne la cotisation de solidarité qui peut être infligée par la direction contrôle de l'ONSS),
- un module statistiques,
- un module gestion des connaissances,
- (utilisation d'un) eViewer,
- respect de RGPD 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 doivent aussi être avertis des suites qui ont été données à un pv (par les auditeurs du travail et les services d'amendes administratives) et qui bénéficieraient donc aussi du développement de l'automatisation de ces flux de données.

eDécision

L'envoi électronique des décisions d'infliger une

een administratieve geldboete wordt opgelegd door de diensten administratieve geldboete aan de overtreders.

Wanneer de bestaande beslissing tot het opleggen van een administratieve geldboete elektronisch kan worden getekend en verstuurd (via de eBox) naar alle betrokkenen zullen niet alleen heel wat kosten worden bespaard (papier, portkosten van aangetekende zendingen, behandelingskosten, enz.), maar zal deze informatie ook elektronisch beschikbaar zijn voor de andere actoren die dit nodig hebben voor hun dossierbehandeling.

eInvordering

De gegevensstromen van en naar de FOD Financiën hebben betrekking op de invordering van de opgelegde strafrechtelijke en administratieve geldboeten.

eUitspraak

De gegevensstromen van en naar de hoven en rechtbanken betreffen:

- De vonnissen en arresten die betrekking hebben op de strafvervolgning van de daders die het voorwerp uitmaken van een sociaalrechtelijk proces-verbaal;
- De vonnissen en arresten die uitgesproken worden door de arbeidsgerechten naar aanleiding van beroepen die ingesteld worden tegen sociaalrechtelijke administratieve geldboeten en administratieve sancties.

eSanctie

Wat betreft de diensten die administratieve sancties opleggen, gaat het concreet om gegevensstromen inzake de administratieve sancties die door de Dienst voor administratieve controle van het Rijksinstituut voor de ziekte- en invaliditeitsuitkering of door de Dienst Handhaving van het stelsel van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening worden opgelegd aan sociaal verzekerden die de sociale wetgeving niet naleven.

eBijdrage

In geval van inbreuk op de Dimona-verplichting kan de Directie Controle van de RSZ op grond van artikel 22quater van de RSZ-wet een solidariteitsbijdrage vorderen van de werkgever. De gegevensstroom die de RSZ met betrekking tot deze solidariteitsbijdrage zal overmaken aan het eDossierplatform wordt "eBijdrage" genoemd.

Module 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.

Module KM

Het uitbouwen van een platform kennismanagement

amende administrative par les services d'amendes administratives aux contrevenants.

Quand une décision d'infliger une amende administrative peut être signée et envoyée électroniquement (par l'eBox) 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.

eRecouvrement

Les flux de données en provenance et à destination du SPF Finances concernent le recouvrement des amendes pénales et administratives infligées.

ePrononcé

Les flux de données en provenance et à destination des cours et tribunaux concerne :

- Les jugements et arrêts relatifs à la poursuite pénale des contrevenants faisant l'objet d'un procès-verbal de droit social ;
- Les jugements et arrêts rendus par les tribunaux du travail à la suite des recours introduits contre les amendes administratives de droit social et les sanctions administratives.

eSanction

En ce qui concerne les services qui infligent des sanctions administratives, il s'agit en particulier des flux de données concernant les sanctions administratives infligées par le Service du contrôle administratif de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité ou par le Service Sauvegarde du système de l'Office national de l'Emploi aux assurés sociaux qui ne respectent pas la législation sociale.

eCotisation

En cas d'infraction à l'obligation Dimona, la Direction Contrôle de l'Office national de sécurité sociale peut, sur la base de l'article 22 quater de la législation ONSS, réclamer une cotisation de solidarité à l'employeur. Le flux de données que l'ONSS transmettra à la plateforme eDossier concernant cette cotisation de solidarité est désigné par le terme "eCotisation".

Module 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.

Module KM (gestion des connaissances)

Développement d'une plateforme de gestion des

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.

Binnen de module KM zal ook een luik "Documenten beheerd door de directie van het epv en het eDossier" ontwikkeld worden waarin bijvoorbeeld de newsletters epv en de documenten van de beheerscomités van het epv en het eDossier, met respect voor de nodige toegangsrechten, gebruiksvriendelijk zullen worden ontsloten.

Het is de doelstelling om dit laatste luik van de module KM tegen eind 2025 te implementeren waarna de andere luiken van de module KM in 2026 verder zullen worden uitgebouwd.

Teneinde het gebruiksgemak voor de gebruikers van eDossier aanzienlijk te verhogen zal ook een functionaliteit zoals een eViewer worden geïmplementeerd om de consultatie van de inhoud van het elektronisch dossier te 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.

Enkele sub-projecten zoals het 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 2026 dient op organisatorisch, informaticechnisch en juridisch vlak te worden verder gewerkt aan de verdere ontwikkeling van alle deelprojecten van het eDossier, rekening houdende met de door het beheerscomité vastgelegde prioriteiten.

Gelet op de nodige extra tijd die diende en nog dient te worden voorzien voor de uitwerking van een wettelijk kader voor de tweede fase van het eDossier en een samenwerkingsakkoord voor beide fasen, het

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.

Au sein du module KM, une section "Documents gérés par la direction de l'epv et l'eDossier" sera également développée, dans laquelle, par exemple, les newsletters de l'epv et les documents des comités de gestion de l'epv et l'eDossier seront mis à disposition de manière conviviale, dans le respect des droits d'accès nécessaires.

L'objectif est de mettre en œuvre cette dernière partie du module KM d'ici fin 2025, après quoi les autres parties du module KM seront développées davantage en 2026.

Enfin, afin d'accroître considérablement la facilité d'utilisation pour les utilisateurs du eDossier, une fonctionnalité telle qu'un eViewer sera aussi être intégrée pour faciliter la consultation du contenu du dossier électronique. 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, fluer 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.

Certains sous-projets, tels que l'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 poursuivi.

En 2026 également, il faut que 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 qu'il a fallu et qu'il faut encore prévoir pour rédiger un cadre juridique pour la deuxième phase d'eDossier, ainsi qu'un accord de coopération pour les deux phases,

bekomen van de noodzakelijke beraadslaging voor de tweede fase van het eDossier en het feit dat de beraadslaging (eerste en tweede fase) voor de gefedereerde entiteiten pas in werking kan treden na de instemming van alle parlementen met een samenwerkingsakkoord, is het eDossier nog niet operationeel. Bovendien vereist de effectieve in productiestelling van het eDossier enerzijds een integratie met de grootschalige lopende digitaliseringsprojecten bij justitie en anderzijds dat bij de partners in het algemeen de nodige menselijke en budgettaire middelen kunnen worden vrijgemaakt voor de integratie van het eDossier met de eigen IT-systemen.

De eerste componenten van de eerste fase van het eDossier werden eind 2024 technisch opgeleverd. Het is de doelstelling om op 1 januari 2026 het federale gedeelte van het luik eBericht effectief in productie te kunnen nemen. Aldus zal er een eerste bouwsteen van het eDossier operationeel worden voor de (federale) gebruikers, waarna de andere bouwstenen van de eerste fase van het eDossier voor de federale gebruikers in 2026 stelselmatig verder in effectieve productie dienen te worden gebracht. De reeds lopende analysewerkzaamheden voor de tweede fase dienen in 2026 over te gaan naar ontwikkelingswerkzaamheden.

De komende jaren zal stelselmatig gefaseerd dienen te worden verder gewerkt met het oog op stapsgewijze instap van bijkomende actoren en de uitbreiding van de functionaliteiten. Daarbij is de voltooiing van het wettelijk kader van het eDossier, inclusief het samenwerkingsakkoord van cruciaal belang.

Er dient tot slot te worden benadrukt dat de wet van 13 mei 2023 tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek met het oog op de oprichting van het eDossier platform (eerste fase van het eDossier op het federale niveau) reeds dient te worden uitgevoerd en dat de budgetten absoluut nodig zijn voor de analyse en ontwikkeling van cruciale werkinstrumenten in de aanpak van (sociale) fraude.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Programma 59/3 Dotaties

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Toekenning van een dotatie voor de betaling van bijzondere brugpensioenen ;
Toekenning van de aanvullende vergoedingen aan de bruggepensioneerden van de douane- en

pour obtenir les délibérations nécessaires pour la deuxième phase d'eDossier, et du fait que ces délibérations (première et deuxième phase) ne peuvent entrer en vigueur pour les entités fédérées qu'après que tous les parlements aient donné leur accord à un accord de coopération, l'eDossier n'est pas encore opérationnel. De plus, le lancement effectif de la production de l'eDossier nécessite d'une part une intégration avec les projets de numérisation à grande échelle en cours au sein de justice et, d'autre part, que les partenaires en général puissent libérer les ressources humaines et budgétaires nécessaires à l'intégration de l'eDossier avec leurs propres systèmes informatiques.

Les premiers éléments de la première phase de l'eDossier ont été livrés techniquement fin 2024. L'objectif est que la partie fédérale du composant eAvis soit effectivement opérationnelle d'ici le 1er janvier 2026. Cela aura pour conséquence que le premier élément constitutif de l'eDossier deviendra opérationnel pour les utilisateurs (fédéraux), après quoi les autres éléments de la première phase de l'eDossier pour les utilisateurs fédéraux devront être progressivement mis en œuvre en 2026. Les travaux d'analyse en cours pour la deuxième phase devraient en 2026 passer aux travaux de développement.

Dans les années à venir, les travaux devront se poursuivre de manière systématique et progressive afin d'intégrer de nouveaux acteurs et d'étendre les fonctionnalités. Il est crucial de finaliser le cadre juridique d'eDossier, notamment l'accord de coopération.

Enfin, il convient de souligner que la loi du 13 mai 2023 modifiant le code pénal social en vue de la création de la plateforme eDossier (première phase d'eDossier au niveau fédéral) doit déjà être mise en œuvre et que les budgets sont absolument nécessaires pour l'analyse et le développement d'outils de travail cruciaux dans la lutte contre la fraude (sociale).

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programme 59/3 Dotations

Objectifs poursuivis par le programme :

Octroi d'une dotation pour le paiement des prépensions spéciales ;
Octroi d'indemnités complémentaires aux prépensionnés des agences en douane et bureaux

expeditiekantoren ;
Toekenning van aanvullende uitkeringen aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bruggepensioneerden van de sector van de koopvaardij;

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 verlopen voor de publieke sector.

Oprichting van een Samenlevingsdienst

Aangewende middelen

B.A: 23.59.30416001 Dotatie aan de Samenlevingsdienst

d'expédition ;

Allocations complémentaires allouées au Fonds de Sécurité d'existence pour les prépensionnés du secteur de la marine marchande ;

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.

Mise en place d'un service citoyen

Moyens mis en oeuvre

A.B. : 23.59.30416001 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		3.630					Engagements
Vereffeningen		3.630					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Wet van 15 mei 2024 tot invoering van een Samenlevingsdienst (1).

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.30424002 Dotatie aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) inzake de federale uitgaven voor loopbaanonderbreking en de thematische verlopen voor de publieke sector

Description / Base légale / Base réglementaire

Loi du 15 mai 2024 instaurant un Service Citoyen (1).

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.30424002 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

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	158.351	165.245	167.664	166.537	163.215	159.688	Engagements
Vereffeningen	158.351	165.245	167.664	166.537	163.215	159.688	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Verklarende nota:

Deze basisallocatie bevat de dotatie voor de financiering van de kost voor loopbaanonderbreking van het personeel van de federale overheid, conform

Description / Base légale / Base réglementaire

Note explicative :

Cette allocation de base comprend la dotation pour le financement du coût des allocations d'interruption de carrière du personnel de l'État fédéral, conformément à l'article 34 de la loi portant réforme du financement

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 verlopen, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking, die een verlaging van de dotatie tweegbrengt.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.59.30424010 Dotatie aan de Federale Pensioendienst (FPD) inzake bijzondere brugpensioenen

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.59.30424010 Dotation au Service fédéral des Pensions (SFP) en matière de prépensions spéciales

(in duizenden euro)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	133	62	38	24	16	10	Engagements
Vereffeningen	133	62	38	24	16	10	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2026 en het ontvangen bedrag in 2025 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Description / Base légale / Base réglementaire

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2026 et le montant reçu en 2025 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :