

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 april 2025

11 avril 2025

VERANTWOORDING
VAN DE ALGEMENE
UITGAVENBEGROTING
voor het begrotingsjaar 2025

JUSTIFICATION DU
BUDGET GÉNÉRAL
DES DÉPENSES
pour l'année budgétaire 2025

* 23. FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

* 23. SPF EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Zie:

Voir:

- Doc 56 0855/ (2024/2025):
- 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 diensten met boekhoudkundige autonomie

- Doc 56 0855/ (2024/2025):
- 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 ministerielle
 - 023: Justification des budgets des organismes administratifs publics à gestion autonome

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

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

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
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
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 toespraken (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

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	266	267	67					Engagements
Vereffeningen	266	267	67					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3.460	3.976	1.978					Engagements
Vereffeningen	3.440	3.976	1.978					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.02.01110006 Bezoldigingen en vergoedingen van de experts

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.02.01110006 Rémunérations et indemnités des experts

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
---------------------	------	------	------	------	------	------	------	-----------------------

euro)								d'euros)
Vastleggingen	124	253	126					Engagements
Vereffeningen	124	253	126					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	18	25	12					Engagements
Vereffeningen	19	25	12					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	464	494	250					Engagements
Vereffeningen	397	494	250					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.02.0112248 Bezoldigingen van het gedetacheerd personeel

Description / Base légale / Base réglementaire

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.02.0112248 Rémunérations du personnel détaché

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
---------------------	------	------	------	------	------	------	------	-----------------------

Vastleggingen	461	530	270					Engagements
Vereffeningen	396	530	270					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis**Berekeningsmethode van de uitgave:****Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	23	29	14					Engagements
Vereffeningen	18	29	14					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis**Berekeningsmethode van de uitgave:****Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12	21	10					Engagements
Vereffeningen	11	21	10					Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis**Berekeningsmethode van de uitgave:****Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)****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.**Description / Base légale / Base réglementaire****Méthode de calcul de la dépense :****Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)****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									
Toegewezen opdrachten					Missions assignées				
Programma 12/0 Beleid en missie					Programme 12/0 Politique et stratégie				
Nagestreefde doelstellingen door het programma:					Objectifs poursuivis par le programme :				
Aangewende middelen					Moyens mis en oeuvre				
B.A: 23.12.01110001 Wedde, vergoeding en representatiekosten van de Staatssecretaris					A.B. : 23.12.01110001 Traitement, indemnité et frais de représentation du Secrétaire d'État				
(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)	
Vastleggingen	242	250	62					Engagements	
Vereffeningen	242	250	62					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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)					Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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: 23.12.01110002 Bezoldigingen en vergoedingen van de leden van de beleidsorganen van de Staatsecretaris					A.B. : 23.12.01110002 Rémunérations et indemnités des membres des organes stratégiques du Secrétaire d'État				
(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)	
Vastleggingen	1.209	1.322	658					Engagements	
Vereffeningen	1.205	1.322	658					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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)					Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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: 23.12.01121104 Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica					A.B. : 23.12.01121104 Dépenses diverses de fonctionnement relatives à l'informatique				
(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)	
Vastleggingen	4	9	4					Engagements	
Vereffeningen	4	9	4					Liquidations	

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

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.12.01121119 Werkingskosten

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

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.12.01121119 Frais de fonctionnement

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	180	188	96					Engagements
Vereffeningen	145	188	96					Liquidations

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

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.12.01742201 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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		9	4					Engagements
Vereffeningen		9	4					Liquidations

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

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.12.01742204 Investeringsuitgaven inzake informatica

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

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		4	2					Engagements
Vereffeningen		4	2					Liquidations

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

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 logistiek;
- De Afdeling van de communicatie en de vertaling.

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 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;

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

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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 logistique ;
- Division de la communication et de la traduction.

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

Division du personnel et de l'organisation :

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 ;

- HR-regelgeving en sociaal dialoog;
- Personeelsadministratie.

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 logistiek:

Belangrijkste opdrachten:

- Logistieke ondersteuning van de administratie;
- Beheer en onderhoud van de gebouwen;
- Verzending van de brieven;
- Transport, restaurant, vergaderlokalen, onthaal en telefooncentrale, inventaris, verzekeringen.

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 socialemidiabeleid;
- 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.

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

- Réglementation RH et la concertation sociale ;
- Administration du personnel.

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 logistique :

Missions principales :

- Soutien logistique de l'administration ;
- Gestion et entretien des bâtiments ;
- Expédition des courriers ;
- Transports, restaurant, salles de réunion, accueil et centrale téléphonique, inventaire, assurances

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.

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	9.279	9.922	10.126	9.547	9.368	9.189	9.010	Engagements

Vereffeningen	9.281	9.922	10.126	9.547	9.368	9.189	9.010	Liquidations
---------------	-------	-------	--------	-------	-------	-------	-------	--------------

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3.874	4.125	3.600	3.948	3.874	3.800	3.726	Engagements
Vereffeningen	3.876	4.125	3.600	3.948	3.874	3.800	3.726	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	114	114	113	110	107	104	101	Engagements
Vereffeningen	64	114	113	110	107	104	101	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		5	5	5	5	5	5	Engagements
Vereffeningen		5	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3.533	2.603	2.600	2.530	2.482	2.434	2.386	Engagements
Vereffeningen	3.447	2.616	2.614	2.544	2.496	2.448	2.400	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4.287	6.423	6.076	5.964	5.852	5.740	5.628	Engagements
Vereffeningen	4.115	6.433	6.087	5.975	5.863	5.751	5.639	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	42	42	42	41	40	39	38	Engagements
Vereffeningen	7	42	42	41	40	39	38	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	114	154	154	151	148	145	142	Engagements
Vereffeningen	114	154	154	151	148	145	142	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (si nécessaire):

B.A: 23.21.02122106 Huisvestingskosten aan de Regie der Gebouwen 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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	994	569	569	558	547	536	525	Engagements
Vereffeningen	994	569	569	558	547	536	525	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.095	1.377	1.379	1.353	1.327	1.301	1.275	Engagements
Vereffeningen	802	1.377	1.379	1.353	1.327	1.301	1.275	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0	7	7	7	7	7	7	Engagements
Vereffeningen	1	7	7	7	7	7	7	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	14	53	54	54	54	54	54	Engagements
Vereffeningen	16	54	55	55	55	55	55	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	158	111	113	113	113	113	113	Engagements
Vereffeningen	100	113	115	115	115	115	115	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.21.02742204 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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	732	448	457	457	457	457	457	Engagements
Vereffeningen	684	448	457	457	457	457	457	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		69	68	66	64	62	60	Engagements
Vereffeningen		69	68	66	64	62	60	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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.

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

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.

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

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 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

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

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.102	1.166	1.135	1.114	1.093	1.072	1.051	Engagements
Vereffeningen	1.102	1.166	1.135	1.114	1.093	1.072	1.051	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	155	308	302	296	290	284	278	Engagements
Vereffeningen	155	308	302	296	290	284	278	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.40.01111210 Vergoedingen controleorganen

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

A.B. : 23.40.01111210 Rémunérations organes contrôle

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		46	46	45	44	43	42	Engagements
Vereffeningen		46	46	45	44	43	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	63	69	68	66	64	62	60	Engagements
Vereffeningen	12	69	68	66	64	62	60	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	13	24	23	22	21	20	19	Engagements
Vereffeningen	13	24	23	22	21	20	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	140	10	10	10	10	10	10	Engagements
Vereffeningen	140	10	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	141							Engagements
Vereffeningen	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6	19	18	17	16	15	14	Engagements
Vereffeningen		20	19	18	17	16	15	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 lassen die aantoont dat de problematiek inzake de genderdimensie in overweging wordt genomen.

B.A: 23.40.06354001 Toelagen in het kader van conferenties, seminaries 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 2025 et le montant reçu en 2024 (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 au matières gérées par le SPF Emploi

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	150							Engagements
Vereffeningen	75	75	75					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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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

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.

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

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.

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

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

- 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 : référendum, 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

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

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 themata in de sectorale cao's,
- De toepassing en interpretatie van de wet van 5 december 1968 (cao-wet), de wet van 7 januari 1958 (Fondsen voor bestaanszekerheid - FBZ), de wet van 19 augustus 1948 (prestaties van algemeen belang in vredetijd), de wet van 26 juli 1996 (loonnorm) en de wet van 27 december 2006 (risicogroepen),
- Het advies verlenen inzake alle soorten vragen mbt het statuut en de toepassing van de cao-wet, de wet FBZ, de Prestatiewet, de Loonnormwet van 1996 en de wet van 27 december 2006 (risicogroepen),
- De controle van de jaarverslagen en jaarrekeningen van de FBZ inzake het financieel evenwicht van de FBZ,
- De opvolging van juridische geschillen waar de FOD (algemene directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen – AD COA) betrokken partij is,
- 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 karakter van de sectorale functieclassificaties,
- Het behandelen van de aanvragen om opvoedingen te doen door de Minister in het kader van collectieve conflicten,
- Het uitwerken van ontwerpen van reglementering in het rechtsdomein van de collectieve arbeidsverhoudingen.,
- Het bijwerken van de Limosa-fiches van een aantal belangrijke sectoren (paritaire comités) op de website van de FOD inzake de loon- en arbeidsvoorwaarden,
- De 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 bedrijfstoelag (SWT) (verlaging van de leeftijd, verkorte opzeggingstermijn en niet vervanging),
- Het beheer van de aanvragen van ondernemingen tot erkenning als zijnde in herstructurering en/of in moeilijkheden met het oog op het bekomen van sommige afwijkingen of voordelen die wettelijk voorzien zijn,
- De directie verzekert de voorbereiding van de dossiers, het secretariaat en het voorzitterschap van de Adviescommissie SWT, paritair adviesorgaan,
- Het beheer van de aanvragen van ondernemingen tot invoering van de economische werkloosheid van de bedienden,
- De directie verzekert de voorbereiding van de dossiers en het secretariaat van de Commissie Ondernemingsplannen, paritair beslissingsorgaan,

D) De directie Ondernemingsakten is verantwoordelijk

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,
- 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,

D) La direction Actes d'entreprise est responsable :

voor:

- 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.

E) 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 Bestaansmiddelen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

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

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).

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

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

2. Inzake de verwerkingstijd die verloopt tussen de officiële registratie van de cao en het ogenblik waarop

- 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.

E) 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 Subsistance

Objectifs poursuivis par le programme :

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

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).

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

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

2. En ce qui concerne le temps de traitement qui s'écoule entre l'enregistrement officiel de la CCT et le

de cao bij KB algemeen verbindend wordt verklaard, is een continue opvolging van de behandeltermijn van de dossiers noodzakelijk. Niet alleen zijn er meerdere diensten van de administratie betrokken bij dit proces, maar ook de beleidscel, Minister, Koning en het Belgisch Staatsblad. Gemiddeld worden er jaarlijks een 1000-tal koninklijke besluiten tot algemeen verbindende verklaring getekend en gepubliceerd.

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

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

Het stijgende maatwerk en het interageren van verschillende, regelgevende niveaus verhogen de nood tot nauwgezette behandeling van dossiers.

4. 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.

De Directie levert een juridische bijdrage aan de technische ontwikkeling van een individuele leerrekening in het kader van het Belgische relanceplan. Zo leidt de opstart van de Federal Learning Account tot een verhoogde stroom aan info- en adviesvragen met betrekking tot het individuele opleidingsrecht en het opstellen van opleidingsplannen, ingevoerd door de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

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

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

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

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

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

Le travail sur mesure croissant et l'interaction entre les différents niveaux réglementaires augmentent la nécessité d'un traitement précis des dossiers.

4. 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.

La Direction service apporte une contribution juridique au développement technique d'un compte individuel de formation dans le cadre du plan de relance belge. Le lancement du Compte fédéral de formation entraîne une augmentation des demandes d'information et d'avis concernant les droits individuels à la formation et la rédaction des plans de formation, introduits par la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

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

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

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. Een task-force van 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 detachingsrichtlijn wordt de informatie ook vertaald in Engelstalige LIMOSA-fiches over de loon- en arbeidsvoorwaarden in 20 sectoren.

Wegens de beperkte middelen is beslist om voortaan 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 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 voorziene, nieuwe veiligheidsattestering voor havenarbeiders voegt aan dit werkdomein bovendien een nieuwe dimensie toe.

Aangewende middelen

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

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. Un task-force de travail de 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 20 secteurs.

En raison des ressources limitées, il a été décidé de limiter dorénavant 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, 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 prévue pour les travailleurs portuaires ajoute également une nouvelle dimension à ce domaine de travail.

Moyens mis en oeuvre

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6.721	6.895	6.694	6.571	6.448	6.325	6.202	Engagements
Vereffeningen	6.721	6.895	6.694	6.571	6.448	6.325	6.202	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	862	959	932	914	896	878	860	Engagements
Vereffeningen	862	959	932	914	896	878	860	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	23	40	40	39	38	37	36	Engagements
Vereffeningen	5	42	42	41	40	39	38	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	157	131	131	128	125	122	119	Engagements
Vereffeningen	157	131	131	128	125	122	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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;
- 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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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 ;
- 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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4.163	4.249	4.231	4.179	4.141	4.094	4.053	Engagements
Vereffeningen	4.163	4.249	4.231	4.179	4.141	4.094	4.053	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	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:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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;
- Het opstellen van thematische nota's na de verschijning van elke nieuwe 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 ;
- La rédaction de notes thématiques après la parution de toute nouvelle réglementation ;

- 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 dagelijkse activiteiten of door een uitzonderlijke daad

- 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 les entreprises, ont contribué par leurs activités

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

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 représentation au sein

(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 2025

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

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 Inter-nationale 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 2025

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 wetgeving toepasbaar in alle types bedrijven, gemakkelijk beschikbaar voor werkgevers en deskundigen/actoren en op het terrein aangevuld met praktische tools kan bijdragen tot het bereiken van deze prioritaire doelstelling. Ze zal ook inzetbaar zijn voor het bereiken van de vermindering van de arbeidsongevallen en beroepsziekten.

De 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.

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

performante, applicable dans tous les types d'entreprises, facilement disponible pour les employeurs et les experts/acteurs sur le terrain, complétée d'outils pratiques, peut contribuer à atteindre cet objectif prioritaire. Elle sera aussi mobilisée pour parvenir à la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

werkhervatting.

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

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

**Programma 52/0
Bestaansmiddelen**

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

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

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

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	5.045	4.712	4.728	4.641	4.554	4.467	4.380	Engagements
Vereffeningen	5.045	4.712	4.728	4.641	4.554	4.467	4.380	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	737	698	791	776	761	746	731	Engagements
Vereffeningen	737	698	791	776	761	746	731	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		3	2	1				Engagements
Vereffeningen		3	2	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	114	62	61	59	57	55	53	Engagements
Vereffeningen	114	62	61	59	57	55	53	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2	4	3	2	1			Engagements
Vereffeningen	2	4	3	2	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		33	33	32	31	30	29	Engagements
Vereffeningen		33	33	32	31	30	29	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	154	179	177	172	167	162	157	Engagements
Vereffeningen	195	231	230	225	220	215	210	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;
- 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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 preciaire 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

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 ;
- 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 2025 et le montant reçu en 2024 (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

worden blootgesteld meer gereguleerd zijn (richtlijnen) of meer in rekening worden genomen voor herstel/vergoeding ;

4. dat minder aandacht wordt besteed aan onderzoeksdomeinen die vrouwen raken wat miskennis/verhulling van de verschillen man/vrouw en specifieke problemen voor vrouwen met zich meebrengt ;

5. dat de deelname van vrouwen op elk reflexie- en beslissingsniveau beperkt is .

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

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

2. 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, huishulp, 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-

exposés les hommes sont plus réglementés (directives) ou mieux pris en compte au niveau de leur réparation/indemnisation ;

4. qu'une attention moindre est apportée aux domaines de recherche touchant les femmes ce qui entraîne une méconnaissance/occultation des différences homme/femme et des problèmes spécifiques aux femmes ;

5. que la participation des femmes à tous les niveaux de réflexion et de décision est limitée.

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

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

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 opdat het aantal verkozenen in de overlegorganen proportioneel zou zijn aan hun aantal in de totale populatie van de ondernemingen.

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

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

campagnes médiatiques pour que le nombre des élus dans les organes de concertation soit proportionnel à leur nombre dans la population totale des entreprises.

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

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	349	99	99	97	95	93	91	Engagements
Vereffeningen	73	100	100	98	96	94	92	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.10121129 Werkingskosten met betrekking to 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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		54	53	51	49	47	45	Engagements
Vereffeningen		55	54	52	50	48	46	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.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

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.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	485	479	479	479	479	479	479	Engagements
Vereffeningen	485	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	656	650	650	650	650	650	650	Engagements
Vereffeningen	656	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 werknemers-vertegenwoordigers in de onderneming, betreft het hier de hulp die geboden wordt aan de representatieve werknemersorganisaties bij het vervullen van hun informatieve opdracht tegenover hun vertegenwoordigers in de ondernemingen, of bij het bevorderen van het sociaal onderzoek.

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

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

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

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

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

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 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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	0							Engagements
Vereffeningen	428							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:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

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 :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		7	6	5	4	3	2	Engagements
Vereffeningen		7	6	5	4	3	2	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

B.A: 23.52.20121122 Bilaterale sociale samenwerking

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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	44	45	45	44	43	42	41	Engagements
Vereffeningen	46	45	45	44	43	42	41	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	90	92	92	92	92	92	92	Engagements
Vereffeningen	90	92	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 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

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 2025 et le montant reçu en 2024 (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.

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2	13	12	11	10	9	8	Engagements
Vereffeningen	2	13	12	11	10	9	8	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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.

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	9	24	23	22	21	20	19	Engagements
Vereffeningen	9	24	23	22	21	20	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6	6	5	4	3	2	1	Engagements
Vereffeningen	4	6	5	4	3	2	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

Programma 52/5
Dienst van de strijd tegen discriminatie

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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

Programme 52/5
Service de lutte contre les discriminations

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	114	576	576	565	554	543	532	Engagements

Vereffeningen	114	576	576	565	554	543	532	Liquidations
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	--------------

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	8	153	153	150	147	144	141	Engagements
Vereffeningen		153	153	150	147	144	141	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 bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

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 montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		120	119	116	113	110	107	Engagements
Vereffeningen		120	119	116	113	110	107	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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 statutaire

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	165	253						Engagements
Vereffeningen	165	254						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	17	27						Engagements
Vereffeningen	1	27						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	39						Engagements
Vereffeningen	1	39						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.481	50						Engagements
Vereffeningen	541	982						Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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.

Het stimuleren van de interne samenwerking tussen de bedrijfsleiding en het comité voor de preventie en bescherming, het basisoverlegcomité of 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 2025 et le montant reçu en 2024 (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.

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

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 uitsélectioneren 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 informatiekkanalen van de FOD.

Optimalisering van de inspectiemethodes voor inspecteurs door de kennisdirecties.

Een gestructureerde en planmatige inspectieaanpak door doelgerichte campagnes en acties in sectoren en/of beroepsprofielen met verhoogde incidentie op ongevallen en/of beroepsziekten, sociale fraude of sociale dumping. Opzetten waar mogelijk van samenwerkingsverbanden met andere inspectiediensten, in het bijzonder Toezicht Sociale Wetten.

Arbeidsinspecteurs moeten controles doen op binnenlandse schepen voor de certificering, en op schepen onder vreemde vlag in de havens, in samenwerking met de FOD Mobiliteit, met wie een samenwerkingsprotocol werd afgesloten. Het doel is het Maritiem verdrag MLC2006 (rechten van de zeelui) te doen naleven. Deze verplichting houdt ook een stand-by verplichting in om onmiddellijk te kunnen optreden bij klachten in havens.

Het organiseren van een actieve wachtdienst in de Afdeling van het Regionaal Toezicht voor het onderzoek van ernstige arbeidsongevallen, die worden gemeld buiten de diensturen.

Specifieke opdracht van het laboratorium

Het uitvoeren van metingen en analyses in de

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. Organiser, là où c'est possible une coopération avec d'autres services d'inspection, notamment le Contrôle des Lois Sociales.

Les inspecteurs doivent contrôler les navires nationaux pour la certification, et les navires étrangers dans les ports, en collaboration avec le SPF Mobilité, avec lequel un protocole de coopération a été conclu. Le but est de faire respecter la Convention maritime MLC2006 (droits des marins). Cette obligation comprend également une obligation d'être en stand-by afin de pouvoir agir immédiatement en cas des plaintes dans les ports.

L'organisation d'une garde active au sein de la Division du Contrôle Régionale en vue de l'examen des accidents du travail graves, qui sont déclarés en dehors des heures de service

Mission spécifique du laboratoire

Effectuer des mesures et analyses dans les

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 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

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 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

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 de verbinding met het crisiscentrum van de regering voor het beheersen van belangrijke noodsituaties.

Het uitvoeren van het toezicht inzake welzijn op het werk in de Seveso-bedrijven

Implementatie van de wetgeving inzake veiligheidsverificaties in Seveso-bedrijven, omvattend: evalueren van de risicoanalyses ter identificatie van de gevoelige functies en zones door de bedrijven, uitvoeren van de impactanalyses, opstellen van de aanvraagdossiers voor de NVO, verwerken van de aanvragen voor veiligheidsverificaties en de hieruit resulterende veiligheidsadviezen.

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.

Organiser la liaison avec le centre de crise du gouvernement pour la maîtrise des états d'alerte graves.

Exécuter la surveillance en matière de bien-être au travail dans les entreprises Seveso

Implémentation de la législation sur les vérifications de sécurité dans les entreprises Seveso, y compris : évaluation des analyses de risques servant à l'identification des fonctions et zones sensibles par les entreprises, réalisation des analyses d'impact, établissement des dossiers de demande pour l'ANS, traitement des demandes de vérifications de sécurité et des avis de sécurité qui en découlent.

**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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12.648	13.121	14.450	12.516	12.282	12.048	11.814	Engagements
Vereffeningen	12.648	13.121	14.450	12.516	12.282	12.048	11.814	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

**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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12.648	13.121	14.450	12.516	12.282	12.048	11.814	Engagements
Vereffeningen	12.648	13.121	14.450	12.516	12.282	12.048	11.814	Liquidations

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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]

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	274	343	334	327	320	313	306	Engagements
Vereffeningen	274	343	334	327	320	313	306	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	149	110	109	106	103	100	97	Engagements
Vereffeningen	123	113	112	109	106	103	100	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.296	1.537	1.539	1.510	1.481	1.452	1.423	Engagements
Vereffeningen	1.296	1.538	1.540	1.511	1.482	1.453	1.424	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	408	334	333	326	319	312	305	Engagements
Vereffeningen	358	334	333	326	319	312	305	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	103	139	139	136	133	130	127	Engagements
Vereffeningen	90	139	139	136	133	130	127	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 3 (indien nodig):

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

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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1	2	1					Engagements
Vereffeningen	1	2	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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 informatique

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12	364	371	371	371	371	371	Engagements
Vereffeningen	9	364	371	371	371	371	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

Gender opmerking– categorie 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

B.A: 23.54.30110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen: vast 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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

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

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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2.016	2.223	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160	Engagements
Vereffeningen	2.016	2.223	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	72	132	130	130	130	130	130	Engagements
Vereffeningen	72	132	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	30	48	48	48	48	48	48	Engagements
Vereffeningen	20	48	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 seminars, 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, externe audits van het inspectiesysteem;
- Toelagen voor de organisatie van de wacht dienst en voor prestaties buiten de normale urenroosters.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

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 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, les audits externes du système d'inspection ;
- Allocations pour l'organisation du service de garde et pour des prestations en dehors des horaires ordinaires de travail.

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	3	29	29	29	29	29	29	Engagements
Vereffeningen	3	29	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	139	110	110	110	110	110	110	Engagements
Vereffeningen	139	110	110	110	110	110	110	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		10	10	10	10	10	10	Engagements
Vereffeningen		10	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		13	13	13	13	13	13	Engagements
Vereffeningen		13	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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]

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

DIVISION ORGANIQUE : 57 [DIRECTION GÉNÉRALE CONTRÔLE DES LOIS SOCIALES]

Toegewezen opdrachten

De Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetten (TSW) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg is belast met het toezicht op de naleving van de arbeidsreglementering en de collectieve arbeids-overeenkomsten in meer dan 240 000 ondernemingen.

Haar twee essentiële opdrachten zijn:

Werknemers, werkgevers en beroepsorganisaties informeren en adviseren over de arbeidsomstandigheden en beloning van werknemers in de particuliere sector van de nationale economie. In dit opzicht geven de Nederlandse en Franstalige contactcentra een gecentraliseerd antwoord op verzoeken om algemene informatie over arbeidsreglement. Deze verzoeken worden telefonisch of per e-mail verzonden en verwerkt. In 2023 reageerden de CLS-contactcentra op 12.497 e-mails (5.545 EN en 6.952 NL) en 31.920 telefoontjes (18.505 FR en 13.415 NL) met betrekking tot regelgeving;

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.

Missions assignées

La Direction générale Contrôle des lois sociales (CLS) 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 2023, les contactcenter du CLS ont répondu à 12.497 mails (5.545 FR et 6.952 NL) et 31.920 appels téléphoniques (18.505 FR et 13.415 NL) concernant la réglementation ;

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.

De voornaamste manieren waarop gefraudeerd wordt zijn:

De tewerkstelling van werknemers wiens prestaties niet aangegeven worden (vreemdelingen zonder papieren, werklozen, gepensioneerd, SWT (bruggepensioneerd), gehandicapten, of werknemers die reeds gedekt zijn door een andere vorm van sociale zekerheid);

De ontduiking van sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, door koppelbazen;

De niet-aangifte aan de sociale zekerheid van alle prestaties (deeltijdse werknemers, overuren);

De veelvuldige technieken van "sociale spitstechnologie", gebruikt om de betaling van bijdragen te ontwijken (verdoken bezoldigingen, schijnzelfstandigen, valse grensoverschrijdende detacheringen, fictieve ondernemingen, 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 werden ten dele behouden, en nieuwe missies worden toegewezen aan TSW;

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 synergieën tussen de inspectiediensten, vooral op het gebied van de strijd tegen sociale dumping. In dat kader heeft de ministerraad in november 2016 beslist een re-design onder de sociale inspectiediensten door te voeren, waarbij een groot deel van de inspecteurs van de "Sociale Inspectie" (FOD Sociale Zekerheid) tegen 1 juli 2017 overgeheveld werden naar de RSZ en de RSVZ en van enkele inspecteurs naar TSW en TWW. Op 1 juli 2017 werd ook de bevoegdheid voor de

Les principaux types de fraude sont :

L'occupation de travailleurs non déclarés (étrangers clandestins, chômeurs, pensionnés, prépensionnés, invalides ou bénéficiaires d'une couverture sociale à un autre titre) ;

Le non-paiement des cotisations sociales, notamment mais pas exclusivement, par les pourvoyeurs de main-d'œuvre ;

La non-déclaration de l'entièreté des prestations (travailleurs à temps partiel, heures supplémentaires) ; Les multiples techniques "d'ingénierie sociale" utilisées pour éluder le paiement des cotisations (rémunérations déguisées, faux indépendants, faux détachements transfrontaliers, entreprises fictives, 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 dûs 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 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

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:

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
13.750	11.566	11.593	11.219	8.927	9.429	7.574

(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:

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Main d'oeuvre étrangère	655	729	762	712	907	598	457	Vreemde arbeidskrachten
Documents sociaux et Dimona	6.665	5 987	6 354	5.460	4.711	4.502	4.783	Sociale documenten en Dimona
Temps partiels	2.692	2 198	2.190	1.821	1.487	1.530	1.496	Deeltijdse arbeid

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:

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 :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Aantal onderzoeken Waarvan x klachten	28.568 6.240	29.894 6.285	29.107 6.457	25.206 5.515	26.269 4.066	23.145 4.034	22 085 4 389	Nombre d'enquêtes Dont x plaintes
Aantal vastgestelde onregelmatigheden	35 486	37.962	37.751	37.059	34.430	30.480	29 060	Nombre d'irrégularités constatées
Aantal regularisaties	22 973	23.955			18.549	12.420	11 150	Nombre de régularisations
Geregulariseerde Bedragen (in duizend euro)	47.247	44 487	58.928	43.242	38.003	29.530	34 010	Montants régularisés (en milliers d'euros)
Processen-verbaal	6.699	7.055	7.285	6.267	6.094	6.943	7 074	Procès-verbaux

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

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 2023 heeft de dienst Toezicht op de Sociale Wetten verder deelgenomen aan de strijd tegen de sociale fraude door zijn samenwerking met de SIOD op te voeren. Het programma bedroeg tot de uitvoering van het actieplan SIOD 2023 van bestrijding van de sociale fraude. Dit plan werd goedgekeurd door de regering in december 2022.

De inspecteurs kregen als onderrichting het aantal controles in 2024 op hetzelfde niveau door te voeren als de voorgaande jaren. Het actieplan 2023 van strijd tegen sociale fraude bepaalt dat de sociale inspectiediensten in het kader van hun samenwerking binnen de arrondissementscellen, 10.000 controles zullen uitvoeren. Deze SIOD-controles worden steeds gericht en effectiever. TSW zal genooddaakt 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 college van procureurs-generaal (COL) nodig om aan de formele vereisten van de wet te voldoen. Deze

Les régularisations concernent essentiellement le paiement d'arriérés de salaires, de sursalaires pour heures supplémentaires, et le respect des salaires 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 2023, le Contrôle des lois sociales a continué à participer à la lutte contre la fraude sociale en intensifiant sa collaboration avec le SIRS. Il contribua ainsi à l'exécution du plan d'action SIRS 2023 de lutte contre la fraude sociale. Ce plan a été approuvé par le gouvernement en décembre 2022.

Les inspecteurs ont pour instruction de poursuivre les contrôles en 2024 au même rythme que les années précédentes. Le plan d'action 2023 de lutte contre la fraude sociale prévoit que les services d'inspection sociale exécuteront 10.000 contrôles, dans le cadre de leur coopération au sein des cellules d'arrondissement. Les contrôles SIRS sont de plus en plus ciblés et efficaces. Le CLS renforce la lutte en matière de dumping social, y compris dans le secteur du transport (notamment en conséquence de l'arrêt UBER de la 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 circulaire du collège des Procureur généraux (COL) en vue de répondre aux conditions formelles requises

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.

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

Projecten 2025

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 encodering of transfert van gegevens.

De Covid-crisis heeft ons gedwongen om in 2020/2021 anders en veel meer op afstand te werken. De digitalisering waarmee TSW reeds goed was begonnen, vooral door de invoering van haar dossiers beheerderprogramma QUAESTOR, heeft deze overgang vereenvoudigd. Wij moeten echter blijven inzetten op de digitalisering van de dienst. De invoering van nieuwe technologieën vereist investeringen in programma's. Deze voorziene investeringen worden op dit ogenblik onderzocht.

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 2024-2025.

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 voorbereiden, wordt nageleefd. Deze grootschalige controles, waarvoor zeer veel gegevens moeten worden onderzocht, zullen in 2024-2025 worden voortgezet.

Bovendien heeft de invoering vanaf januari 2023 van de eerste versie van een MANCP op 5 jaar tijd heeft

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.

Le renforcement de la lutte contre la discrimination au travail fait partie de l'accord de gouvernement De Croo 1er et le CLS y contribue activement.

Projets 2025

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. Ces investissements à prévoir sont actuellement étudiés.

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 2024-2025.

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 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 2024-2025.

Par ailleurs, la mise en œuvre à partir de janvier 2023 d'une première version d'un MANCP sur 5 ans a

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.

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. In 2024-2025, naast de uitvoering van het 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 2024-2025 worden voortgezet en versterkt.

Het Toezicht op de Sociale Wetten zet ook haar promotietaak met betrekking tot de partnerschapsovereenkomsten verder. Deze overeenkomsten brengt de sociale partners van een sector (bouw, bewakingsdiensten, schoonmaak, vleesverwerking, horeca, Taxi's, metaalsector, begrafenisondernemingen, 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 plannen die door bedrijven worden ingevoerd, te controleren.

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

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.

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. En 2024-2025, 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 2024-2025.

Le Contrôle des lois sociales poursuivra également sa mission de promotion des conventions de partenariat qui associent les partenaires sociaux d'un secteur d'activité (construction, gardiennage, nettoyage, transformation de la viande, HORECA, taxis, secteur du métal, pompes-funèbres, 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 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 DOLSI 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 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

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. Er is een evolutie van het programma gepland om te komen tot de volledige digitalisering van het arbeidsreglement en om deze module te integreren in een groter "portaal" voor werkgevers dat nog moet worden ontwikkeld binnen de FOD.

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. De uitvoering van de globale moderniseringsplannen is gepland voor 2024.

In 2025 zal het accent gelegd worden op de projecten in de volgende domeinen:

De strijd tegen verboden terbeschikkingstelling van werknemers, in het bijzonder in het kader van de detachering van de werknemers

De controle op uitzendarbeid

Het toepassen van de hoofdelijke aansprakelijkheid (generiek systeem), maar ook het specifieke systeem dat gekoppeld is aan de tewerkstelling van vreemdelingen zonder papieren

De strijd tegen de onwettige (gratis) stages

Uitvoering van het actieplan van de SIOD voor de bestrijding van de sociale fraude, met inbegrip van het gebied van sociale dumping.

Bestrijding van alle vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt, onder meer door middel van controles met behulp van de "mystery call"-techniek.

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. Une évolution du programme est prévue afin d'arriver à une digitalisation intégrale du règlement de travail et d'intégrer ce module dans un « portail » de l'employeur plus large qui reste à développer au sein du SPF.

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. La mise-en-œuvre du plan global de modernisation est en cours de réalisation et projetée à l'horizon 2024.

L'accent sera maintenu en 2025 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

L'application de la responsabilité solidaire, système générique mais aussi particulier en lien avec l'emploi de travailleurs étrangers illégaux

La lutte contre les stages (gratuits) illégaux

L'exécution du plan d'action du SIRS de lutte contre la fraude sociale y compris en matière de dumping social.

La lutte contre toutes les formes de discrimination en lien avec l'emploi via, notamment, la mise en œuvre de contrôles recourant à la technique du « mystery call ».

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

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 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 vijftienplan.

(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;

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

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 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 ;

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:

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

Mededeling en beheer van informatie

Kennis qua reglementering, maar ook interne com-

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 :

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.

Communication et gestion de l'information

Dans une organisation comportant essentiellement

municatie in een dienst zoals TSW met zeer veel verspreide buitendiensten, is voor TSW zeer belangrijk. De inspecteurs moeten zeer veel documentatie en informatie kunnen opzoeken en terugvinden.

De sociale inspecteurs raadplegen sedert begin 2000 een extern documentatiepakket via een Internetabonnement (lexsocial). Dit onmisbaar werkinstrument wordt daarnaast aangevuld met tal van andere externe vrije juridische databanken (bijvoorbeeld, Justel) en het door TSW ontwikkelde extranet (een kenniscentrum en tevens digitaal dienstarchief). Het extranet kostte TSW geen euro. Het 'oude' extranet van TSW werd afgekoppeld via de ALFRESCO toepassing van de FOD opnieuw toegankelijk gemaakt.

Vooraf het ontwerpen van een gebruiksvriendelijke interface is hierbij noodzakelijk om de circa 350 gebruikers van het nieuwe extranet een vlotte toegang te verzekeren. Wegens de talrijke voordelen die de digitale informatiesnelweg biedt, werd de uitgebreide interne documentatie op papier (opgebouwd sedert de jaren 70) afgebouwd. De vrijgekomen manuren worden ingezet in de revisie van het te vernieuwen extranet.

Sedert 2009 werden voor de ganse FOD Kennismanagement werkgroepen en projecten ingericht. TSW nam daar actief aan deel met het oog op haar moderniseringsproject.

In 2012 werd gestart met een proefproject van TSW waarbij een contactcenter voor vragen van het publiek in de provincie West-Vlaanderen werd opgericht. Dit initiatief nam in 2015 uitbreiding tot gans Vlaanderen. In begin 2018 werd gestart met een contactcenter voor Wallonië (en Franstalige vragen uit Brussel). Deze contactcenters worden bemand met eigen personeel dat vertrouwd is met de wetgeving en problematieken waarin TSW is betrokken.

Een ander onderdeel van het kennismanagementprogramma is het streven om alle interne documentatie in een document managementsysteem onder te brengen op basis van open source software met de steun van ICT. De kennisoverdracht van seniors naar juniors wordt een ander belangrijk thema.

TSW levert tevens een grote bijdrage voor het ontwikkelen en op peil houden van het documentair portaal van de FOD, een zoekstelsel voor alle informatiebronnen die in de FOD vereist zijn, via een portaal op het intranet (extern documentatie werkgroep). Dit is mogelijk door gebruik te maken van de huidige vaste kosten en de mogelijkheden van het intranet van de FOD. De opleidingen in de vorm van workshops van de gebruikers van de FOD worden voorzien met behulp van TSW-experten.

Informatietoepassingen

Portaal sociale zekerheid

In het kader van e-government en van de modernisering van de sociale zekerheid worden drie grote pijlers samengesteld. Het gaat met name om het

des services décentralisés comme au CLS, la maîtrise de l'information et la communication interne sont extrêmement importantes. Les inspecteurs doivent pouvoir retrouver et utiliser un volume important de documentation.

Les inspecteurs sociaux peuvent consulter un ensemble de documentation via un abonnement internet (lexsocial) depuis 2000. De plus, cet instrument indispensable a été complété avec de nombreuses autres banques de données juridiques gratuites (Justel par exemple) et par l'extranet développé par le CLS (à la fois centre de connaissance et service d'archive digital). Jusqu'à maintenant, l'extranet ne coûte pas un euro au CLS. L'"ancien" extranet de TSW a été déconnecté et est de nouveau accessible via l'application ALFRESCO du SPF.

En particulier, la conception d'une interface conviviale est nécessaire pour assurer un accès facile aux quelque 350 utilisateurs du nouvel extranet. Du fait du grand nombre d'avantages que représente la transmission d'information par voie électronique, l'abondante documentation interne sur papier (constituée depuis les années 70) a été partiellement démantelé. Les heures de travail ainsi dégagées sont réaffectées au renouvellement de l'extranet.

Des groupes de travail et de projets ont été mis en place pour l'ensemble du SPF depuis 2009. Le CLS y participait activement dans le cadre de son projet de modernisation.

Un projet pilote CLS a été lancé en 2012 afin de mettre en place un centre de contact pour les demandes de renseignements du public dans la province de Flandre occidentale. Cette initiative a été étendue à l'ensemble de la Flandre en 2015. Début 2018, un centre de contact pour la Wallonie (et les questions francophones de Bruxelles) a été mis en place. Ces centres de contact sont dotés de leur propre personnel qui connaît bien la législation et la problématique suivies par le CLS.

Un autre volet du programme de gestion des connaissances a pour ambition de regrouper toute la documentation interne dans un système de gestion documentaire, basé sur un logiciel open source, avec le soutien de l'ICT. Un autre grand thème est le transfert de connaissances senior-junior.

Le CLS contribue grandement au développement et à la mise à niveau du portail documentaire du SPF, un système de recherche de toutes les sources d'informations nécessaires au sein du SPF, via un portail sur l'intranet (groupe de travail documentation externe). Ceci est possible en utilisant les frais fixes encore existants et les possibilités de l'intranet du SPF. Les formations, se déroulant sous forme de workshops d'utilisateurs du SPF, seront prévues avec le soutien d'experts du CLS.

Applications informatiques

Portail de la sécurité sociale

Dans le cadre de l'e-government et de la modernisation de la sécurité sociale, les trois grands piliers sont constitués. Il s'agit du système DIMONA (=

DIMONA-systeem (=onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, waarbij op elektronische wijze het begin en het einde van een arbeidsrelatie aan de R.S.Z. wordt gemeld), de invoering van de multifunctionele aangifte (DMFA) – (een elektronische unieke aangifte van de lonen aan de R.S.Z.), en de invoering van de aangifte van sociale risico's (ASR) – (arbeidsongevallen, ziekte, werkloosheid).

DIMONA vormt de hoeksteen van de twee andere pijlers. Via de portaalsite van de sociale zekerheid die inmiddels binnen het kader van het e-government ontwikkeld werd, kunnen werkgevers aangiften verrichten. In 2009, werd de ganse programmatie van het Dimona systeem herzien om te passen in modernere nieuwe technologie. De technologieën die aan de basis liggen van verschillende toepassingen vragen regelmatige updates - technologische aanpassingen en aan verschillende wetgevingen, uitbreiding van het toepassingsgebied Dimona. Verbeteringen van het systeem zijn regelmatig aangebracht teneinde de sociale evolutie te volgen en om aan de eisen van de regering te beantwoorden.

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, detacheringsdocumenten, 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 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

déclaration immédiate de l'emploi par laquelle le début et la fin d'une relation de travail sont transmises à l'O.N.S.S. par voie électronique), l'introduction de la déclaration multifonctionnelle (DMFA) – (une déclaration électronique des salaires unique à l'O.N.S.S.), ainsi que la déclaration des risques sociaux (DRS) – (accidents de travail, maladie, chômage).

DIMONA forme la pierre d'angle des deux autres piliers. Via le portail de la sécurité sociale, qui a été constitué dans le cadre de l'e-government, les employeurs peuvent introduire ces déclarations. En 2009, toute la programmation du système Dimona a été revue pour s'adapter à une nouvelle technologie plus moderne. Les technologies à la base de plusieurs applications nécessitent des mises à jour régulières – adaptations technologiques et aux différentes législations, élargissement du champ d'application Dimona. Des améliorations du système sont apportées régulièrement afin de suivre l'évolution sociale et pour répondre aux exigences du gouvernement.

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, 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.

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 dossierbeheerdatabase Quaestor van TSW.

In een door de regering opgelegd overleg tussen de sociale inspectiediensten, genaamd 'neuf chantiers' worden een aantal nieuwe moderniseringën voorzien zoals een aanpassing van het 'kadaster van onderzoeken' waardoor de onderzoeken van meerdere inspectiediensten kunnen worden gekoppeld. Daarenboven wordt een elektronisch uitwisselingsplatform ontwikkeld en gemeenschappelijke elektronische formulieren.

In 2021 wordt de werkdag 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 arbeidsgerelateerde gegevens zoals dimona, limosa, personeelsbestand, aanwezigheidsregistratie, uitkeringen... Dit verhoogt de efficiëntie en effectiviteit van de controles op het terrein.

In 2022 en 2023 en 2024 moeten de consultatiemogelijkheden met betrekking tot de inmiddels ontwikkelde computertoepassingen, constant worden bijgewerkt en verfijnd.

Controlemiddelen

Het controlepersoneel van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten wordt sinds 1999 uitgerust met draagbare computers, mobiele telefoons (GSM's) en aangepaste computerprogramma's. De inspecteur kan, via zijn laptop en vpn verbinding, nagaan of de werkgevers, die onder het toepassingsgebied van DIMONA vallen, wel degelijk via elektronische communicatie aan de R.S.Z.-melding hebben gemaakt van indiensttredingen, uitdiensttredingen en annuleringen.

De inspecteurs ontvangen een vergoeding voor hun gsm en internetgebruik. Dit maakt het mogelijk om de begroting in evenwicht te houden en een exact provisioneel systeem te hebben. De kosten zijn vaste kosten geworden. Het gaat dus om een zeker voordeel voor de begroting en de controle van de uitgaven.

De informaticamiddelen van de inspecteurs moeten aangepast worden (de draagbare computers en het materiaal voor de communicatie). Dit materiaal heeft een levensduur van ongeveer drie jaar. Deze termijn wordt door de garantie gedekt. Echter, een technische opvolging en verschillende ingrepen die niet veel kosten kunnen de levensduur van dit materiaal verlengen, tot een periode van vijf jaar voor de computers. Niettemin stelt men defecten vast waarvan de kosten voor reparatie te aanzienlijk zijn ten opzichte van de restwaarde. Dit is het geval voor de GSM's. Het is gunstiger om het materiaal te vervangen dan om het te herstellen. De

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 la base de données de gestion des fichiers du CLS Quaestor

Dans le cadre d'une concertation imposée par le gouvernement entre les inspections sociales, appelée "neuf chantiers", un certain nombre de nouvelles modernisations sont prévues, comme l'adaptation du "cadastre des enquêtes" afin que les enquêtes de plusieurs inspections puissent être reliées entre elles. En outre, une plateforme 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.

En 2022 et 2023 et 2024, il faut constamment adapter et améliorer les possibilités de consultation relatives aux applications déjà développées.

Moyens de contrôle

Le personnel de contrôle de la Direction générale Contrôle des Lois Sociales qui est équipé depuis 1999 d'ordinateurs portables, de téléphones mobiles (GSM) et des programmes adaptés, peut contrôler si les employeurs des secteurs qui tombent dans le champ d'application de DIMONA ont bien été transmis à l'O.N.S.S., par communication électronique, les entrées en service, les départs, les modifications et les annulations.

Les inspecteurs reçoivent une indemnité pour l'utilisation de leur GSM et ADSL. Cela permet de passer à la maîtrise du budget et à un système prévisionnel exact. Les coûts sont devenus fixes. Il s'agit donc d'un avantage certain pour le budget et le contrôle des dépenses.

Les moyens informatiques des inspecteurs doivent être adaptés (les ordinateurs portables et le matériel de communication). Ce matériel a une durée de vie de trois ans environ. Il est couvert par la garantie. Toutefois, un suivi technique et diverses interventions à moindre coût prolongent la vie de ce matériel, jusqu'à une période de cinq ans pour les ordinateurs. On constate cependant des pannes dont les coûts de réparation deviennent trop importants par rapport à la valeur résiduelle. C'est le cas des GSM. Il est plus avantageux de remplacer le matériel que de le réparer. L'évolution technologique et les exigences des contrôles en temps réels nous font passer vers

technologische evolutie en de vereisten voor de controles in real time doen ons bewegen in de richting van een testfase die mobiliteit (4G en in de toekomst 5G) inhoudt en materiaal op het terrein.

Bovendien moeten, ten gevolge van een analyse van de inspectiediensten, bepaalde praktijken gestandaardiseerd worden (codering, verzenden van documenten) om zo beter de impact van het werk van de inspecteurs te kunnen meten. Naast de ontwikkeling van specifieke programma's zal dit een aanpassing vragen van een groot aantal programma's die al met elkaar verbonden zijn en dat zal onvermijdelijk een kost betekenen die hoger is dan de gewone onderhoudskost.

Door de meldingsplicht van de buitenlandse werknemers en de gedetacheerde zelfstandigen die naar België komen (regeringsbesluit van 28/4/2006 – LIMOSA-), worden de opsporingsprogramma's naar fraude op dit moment gebruikt op het niveau van de werven waarop zich gedetacheerde werknemers bevinden. De kruising van datagegevens zal belangrijke financiële gevolgen meebrengen in zoverre er een opsporing van de georganiseerde fraude kan gebeuren (buitenlandse werknemers die op Belgisch grondgebied sinds jaren, zogenaamd gedetacheerd zijn, gerechtigd zijn op uitkeringen van werkloosheid of ziekteverzekering, buitenlanders tewerkgesteld en niet aangegeven op de bouwerven). De kruising van datagegevens zal het eveneens mogelijk maken om gerichte locaties te vinden waar de sociale inspecteurs de fraude zullen kunnen ontdekken.

Onze bevoegdheden in de vervoersector vereisen specifieke middelen. Wij zijn bevoegd voor de controle op naleving van de rij en rusttijden. Bovendien zorgt het Mobility Package zorgt ervoor dat de Europese regels over het wegvervoer grondig worden hervormd vanaf 2022. Wij hebben in deze Europese regelgeving een belangrijke controlefunctie toegewezen gekregen. Dit vergt de aankoop van specifieke, performante tools en aanpassing van de bestaande controle en registratietools in 2023 en 2024

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. Vanaf mei 2018 zijn de auditoraten ook digitaal verbonden met dit platform en verloopt de volledige strafrechtelijke taak van TSW digitaal (uitgezonderd nog een papieren kopie aan de overtreders). Het E-PV platform wordt in 2020 en 2021 volledig vernieuwd en zal meer mogelijkheden tot consultatie (om de resultaten van de PV's te kennen) bieden.

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.

une phase de test incluant la mobilité (4G et 5G à l'avenir) et le matériel sur le terrain.

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

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 2023 et 2024

E-PV

Pour pouvoir rapporter les résultats pénaux des enquêtes, TSW a été connecté à la plate-forme E-PV. Cette plate-forme numérique a été développée en partie par TSW et a connu une croissance rapide ces dernières années, car de plus en plus de services communiquent leurs résultats à l'auditeur via cette plate-forme. A partir de mai 2018, les auditeurs seront également connectés numériquement à cette plate-forme et l'ensemble de la tâche pénale de TSW sera numérique (à l'exception d'une copie papier aux personnes en infraction). La plate-forme E-PV sera entièrement renouvelée en 2020 et offrira davantage de possibilités de consultation (pour connaître les résultats des PRP).

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

In 2015 werd een nieuw beheersprogramma met de naam "Quaestor" in gebruik genomen. Dit programma zorgt voor een elektronisch dossierbeheer, gekoppeld met een elektronische kalender. Dit programma vermindert het aantal stappen en kan gedeeld worden met andere inspecteurs. Het geeft onder andere informatie die automatisch wordt bijgewerkt via het repertorium van werkgevers en de Kruispuntbank van ondernemingen. Dit programma heeft de aandacht getrokken van andere inspecties in België, maar ook van de Europese Commissie, in het kader van een expertise gevoerd door onze dienst in Cyprus.

Na 8 jaren effectief gebruik is Quaestor in 2023 en 2024 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 werklast. Bovendien dient de applicatie ook voor andere diensten dan binnen TSW en verzendt het statistieken naar andere FOD's die werken binnen het kader van het Epv.

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. In 2023 en 2024 zal de applicatie verder evolueren.

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 principes van vrij verkeer van diensten en werknemers

Quaestor, Balanced scorecard

En 2015, un nouveau programme de gestion appelé "Quaestor" a été lancé. Ce programme fournit une gestion électronique des fichiers, liée à un calendrier électronique. Ce programme réduit le nombre d'étapes. Ce programme diminue le nombre de saisies et peut être partagé entre les inspecteurs. En outre, il offre des informations mises à jour automatiquement via le répertoire des employeurs et la Banque Carrefour des entreprises. Ce programme a suscité l'attention d'autres inspections en Belgique, mais aussi par la Commission européenne dans le cadre d'une expertise menée par notre service auprès de Chypre.

Après huit années d'utilisation efficace, Quaestor doit faire l'objet d'une mise à jour approfondie en 2023 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 va encore évoluer en 2024.

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 CLS pour qui les principes de libre circulation des services et des travailleurs ont un impact direct

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 2021 zullen ongeveer 255.000 mensen bij Limosa zijn 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 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.

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. Environ 255 000 personnes ont été déclarées à la Limosa en 2021.

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 succédés 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 relative au détachement des travailleurs. Concrètement, l'échange d'informations portent essentiellement sur les entreprises, les résultats d'enquêtes et la réglementation applicable.

Deze uitwisseling van informatie moet binnen bepaalde termijnen plaatsvinden.

Toezicht op de Sociale Wetten is een van de grootste gebruikers van IMI. In 2023 ging het voor België om 1.360 verzoeken. 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.

Tot slot is er sinds een paar jaar een systeem van "stage" opgezet tussen de twee landen, dat elk jaar bestaat uit de uitwisseling van Belgische en Franse inspecteurs, gedurende 3 dagen, om hen in staat te stellen de manier van werken/regelgeving in het andere land te ontdekken.

Tot slot is er sinds een paar jaar een systeem van "stage" opgezet tussen de twee landen. Dit bestaat uit een jaarlijkse uitwisseling van Belgische en Franse inspecteurs, gedurende 3 dagen, om hen in staat te stellen de manier van werken/regelgeving in het andere land te ontdekken en de beste praktijken in de strijd tegen frauduleuze tewerkstelling uit te wisselen.

Andere samenwerkingsakkoorden werden afgesloten:

Op 11 oktober 2007 tussen Toezicht op de Sociale Wetten en de PIP (Poolse arbeidsinspectie);

In 2008 met Luxemburg;

In 2009 met Portugal;

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

Cet échange d'informations doit se faire en respectant certains délais.

Le CLS est un des plus grands utilisateurs d'IMI. En 2023, 1360 demandes ont été traitées par la Belgique. 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.

Enfin, depuis plusieurs années déjà, des « stages » ont été mis sur pied entre les deux pays. Cela consiste chaque année en l'échange d'inspecteurs belges et français, pendant 3 jours, dans le but de leur permettre de découvrir la manière de travailler/la réglementation dans l'autre pays.

Enfin, depuis plusieurs années déjà, des « stages » ont été mis sur pied entre les deux pays. Ils consistent, chaque année, en l'échange d'inspecteurs belges et français, pendant 3 jours, dans le but de leur permettre de découvrir la manière de travailler/la réglementation dans l'autre pays, et d'échanger concernant les bonnes pratiques de lutte contre le travail frauduleux.

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.

En 2009 avec le Portugal.

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

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

Er zijn momenteel werkzaamheden en gesprekken gaande met de Portugese Arbeidsinspectie om deze samenwerkingsovereenkomst te reactiveren.

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 37 VTE van de gespecialiseerde directies werd in 2023 voor een totaalbedrag van 16.075.444 euro 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

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 CLS 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, uniquement, la plate-forme IMI

Actuellement des travaux et pourparlers sont en cours avec l'Inspection du travail portugaise pour réactiver cet accord de coopération

Depuis 2011, le Contrôle des Lois sociales participent également au projet Euro-détachement, 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 Eurodetachment..

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 16.075.444 euros a été régularisé et comptabilisé par les 37 « équivalents temps plein » des directions spécialisées en détachement de travailleurs en 2023.

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

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 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.

In de sector van de onroerende werkzaamheden moet Toezicht op de Sociale Wetten de elektronische aanwezigheidsregistratie (checkin@work) worden gecontroleerd op bouwplaatsen van minstens 500.000 euro.

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

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 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 CLS doit veiller, dans un contexte du travail transfrontalier, à l'application de :

La directive de sanction : Directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et les mesures à l'encontre d'employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Cette directive a été transposée en Belgique par la Loi du 11 février 2013.

La responsabilité solidaire pour le paiement des rémunérations : la Loi-Programme du 29 mars 2012 a modifié la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;

A la suite de la transposition de la directive d'exécution 2014/67 par la loi du 11 décembre 2016 portant diverses dispositions concernant le détachement des travailleurs, de nouvelles dispositions ont également été insérées dans la loi du 12 avril 1965. Celles-ci visent exclusivement la responsabilité du contractant direct en cas d'activité dans le domaine de la construction ;

Ces dispositions ont de nouvelles obligations et de nouveaux moyens de contrôle pour le CLS.

Dans le secteur des travaux immobiliers, le contrôle de l'enregistrement électronique des présences (application checkin@work).doit être fait sur les chantiers de plus de 500.000 euros.

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

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.

TSW heeft tevens een bijzonder klachtenmeldpunt opgericht ten behoeve van alle buitenlandse werknemers, legaal of illegaal:

COMPLAINTS.LabourInspection@employment.belgium.be

Daarnaast is er ook nog een mail-adres 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 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

2022 qui exécute cette loi est entré en vigueur le 10 novembre 2022., Seul le CLS 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 CLS 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 CLS.

Il est à noter que le CLS, 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 service d'Inspection du 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 CLS a également mis sur pied un point de contact spécifique au profit de tous les travailleurs étrangers, légaux ou illégaux :

COMPLAINTS.LabourInspection@employment.belgium.be

En outre, il existe également une adresse électronique 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 CLS 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 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

gerichte en gecoördineerde of gezamenlijke controles worden georganiseerd in samenwerking met de verschillende inspectie- en politiediensten.

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 tolken.

In het kader van het jaarlijkse actieplan van de SIOD, moeten nieuwe maatregelen uitgevoerd worden ("Plan voor eerlijke concurrentie..."). Sommige van deze maatregelen vergen reeds een aanpassing van het personeelseffectief om het hoofd te kunnen bieden aan de bijkomende controle opdrachten.

In het kader van het BENELUX- Verdrag werden sinds 2014 en ook de volgende jaren, de verdere afspraken uitgevoerd die in de Benelux-werkgroepen werden afgesloten ter bestrijding van de sociale fraude en de sociale dumping. 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. 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 ontvangstlanden 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 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.

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 CLS participe activement à ces contrôles. Etant 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. A 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 CLS 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 CLS 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 CLS 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 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 inspection sert souvent de modèle aux services d'inspections des autres états de l'UE.

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 verkeersenheden 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.

De voortzetting van deze gecoördineerde acties werd de laatste jaren evenwel gehypothekeerd door een gebrek aan middelen. Meer en meer moest worden vastgesteld dat essentiële partners (verkeerspolitie, douane, Fod Mobiliteit) – essentieel omdat enkel zij de middelen hebben om voertuigen te laten halthouden met het oog op controle – minder en minder konden deelnemen.

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 2023 voor een totaalbedrag van 2.838.585 euro aan lonen en vergoedingen geregulariseerd en geverbaliseerd.

Sedert een tiental jaren wordt een deel van de activiteiten van de cellen vervoer gericht op het opsporen en “ontmantelen” van illegale buitenlandse

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.

Toutefois ces dernières années, la poursuite de ces actions coordonnées a été entravée par le manque de ressources. De plus en plus, il faut constater que les partenaires clés (police de la route, douanes, SPF mobilité) - essentiels car eux seuls ont les moyens d'arrêter les véhicules à des fins de contrôle - peuvent de moins en moins participer. Néanmoins, des discussions sont actuellement en cours en vue de la conclusion d'un nouveau protocole de coopération entre le SIRS, les services d'inspection sociale et le SPF Mobilité (DG Transport routier et Sécurité routière) pour renforcer la coopération et l'échange d'informations dans le cadre des contrôles dans le transport (international) et du respect de la réglementation sociale européenne.

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 2.838.535 euros ont été régularisés et verbalisés en 2023.

Depuis une dizaine d'années une partie supplémentaire de l'activité de la cellule transport concernait toutes les enquêtes nécessaires pour les

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, 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 TSW 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. TSW 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 10 inspecteurs tewerkgesteld. De Franstalige cel Vervoer heeft slechts ...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

recherches des constructions illégales à l'étranger et les démanteler. Il s'agit des succursales délocalisées fictives et les entreprises boîte aux lettres. Ceci fait l'objet du plan d'action « dumping social » du gouvernement précédent et actuel. L'investissement important en 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 CLS est désigné comme service de contrôle. Les modifications apportées à la réglementation exigent des efforts supplémentaires de la part du CLS 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 CLS a participé régulièrement à ces actions. Des actions similaires sont également prévues pour les années à venir.

Les cellule transport ont été renforcées en 2023. Du côté de l'équipe néerlandophone, 10 inspecteurs sont employés. L'équipe du transport francophone ne compte que 4 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

“sociale dumping” (informatie-inwinning in het 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 2025 en 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 TSW.

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, aansloten bij de Internationale arbeidsorganisatie, het geratificeerd hebben. De ratificatie door België gebeurde op 20 augustus 2013. De wet van 13 juni 2014 tot uitvoering en controle van de toepassing van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006 werd in het B.S. gepubliceerd op 11.07.2014. Op 18.08.2014 verscheen daarin het K.B. van 04.08.2014 tot regeling van de klachtenprocedure aan boord van het schip, voor dewelke TSW bevoegd is.

Voor het eerst in de geschiedenis zullen alle zeeschepen aan dezelfde normen en controles onderworpen worden.

Voor de schepen van de nationale vloot moeten conformiteitsverklaringen en arbeidsbewijzen door de overheid van de Vlaggestaat afgeleverd worden.

Deze certificaten volgen het schip overal ter wereld waar het vaart. Bij het aandoen van vreemde havens worden deze documenten gecontroleerd door de buitenlandse autoriteiten (“Port State control”) en eventueel controle opmerkingen in een register/logboek ingeschreven. Daarnaast moeten klachtenprocedures worden uitgewerkt op alle schepen ten behoeve van zeelui en in elke haven ter wereld moeten zij terecht kunnen bij de lokale overheden. Voor België worden alle voornoemde taken (afleveren certificaten voor schepen onder Belgische vlag, tussenkomst bij klachten, controle van schepen onder vreemde vlag in de Belgische havens), verdeeld onder Toezicht Sociale wetten (sociale aspecten), Toezicht welzijn op het werk (arbeidsveiligheid), Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de FOD Mobiliteit (technische controles op de schepen). Een samenwerkingsprotocol tussen de verschillende diensten werd voorbereid aan de regering voorgelegd en goedgekeurd.

“dumping social” (collecte d’informations à l’étranger - analyse des données des tachygraphes/véhicules - interrogation approfondie des conducteurs étrangers avec interprètes, etc.), le staff de direction du CLS a décidé fin 2017 qu’il était plus approprié de (ré)utiliser les directions ordinaires du CLS pour traiter en premier 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 2025 et 2026, il demeure important qu’un programme de formation soit donné, avec et pour tous les partenaires du plan d’action protocole de collaboration, ainsi qu’avec les partenaires européens mais aussi avec les spécialistes du transport des directions locales régionales du CLS.

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. A l’arrivée dans des ports étrangers, ces documents sont contrôlés par les autorités étrangères (Port state control) et les éventuelles remarques résultant du contrôle sont inscrites dans un registre/livre de bord. A côté de cela, des procédures doivent être prévues sur tous les navires pour l’enregistrement de plaintes des marins, et ces plaintes doivent pouvoir être remises aux autorités portuaires locales dans le monde entier. Pour la Belgique, toutes les tâches précitées (délivrance des certificats pour les navires battant pavillon belge, intervention dans les plaintes, contrôle des navires sous pavillon étranger dans les ports belges) sont réparties entre le Contrôle des Lois Sociales (aspect sociaux), le Contrôle du Bien-être au travail (sécurité au travail), Office National de Sécurité Sociale et le SPF mobilité (contrôles techniques sur les navires). Un protocole de collaboration entre ces différents services a été proposé au gouvernement et approuvé.

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 245 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 3.495 euro.

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 59 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).

De mensenhandel

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 245 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 3.495 euros 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, 59 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 également été fournis (e.a. des gilets de sauvetage).

La traite des êtres humains

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.

Op 30 november 2023 werd een herinnering gestuurd naar alle regionale directies van TSW

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 de Dienst Toezicht op de sociale wetten vertegenwoordigd als effectief lid in de Interdepartementale Cel Mensenhandel, alsook in het Bureau en de cel IAMM. In die optiek draagt zij, binnen de grenzen van haar bevoegdheden, bij aan de projecten die daar worden ontwikkeld.

De lijst van de experts in Mensenhandel aan franstalige-zijde is dit jaar bijgewerkt. Op 30 november 2023 heeft de RSZ een voortgezette opleiding

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.

Un mail a été transmis en avril 2023 à toutes les directions pour les informer sur la manière de débiter l'enquête. 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.

Un rappel a été transmis le 30 novembre 2023 à toutes les directions régionales du CLS.

Il est extrêmement important pour l'enquête TEH (si enquête TEH 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 TEH 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 est réactivée en collaboration avec l'ONSS, pour plus une plus grande sensibilisation des inspecteurs et plus d'efficacité sur le terrain.

Le service de Contrôle des lois sociales est également représenté à titre effectif au sein de la Cellule interdépartementale Traite des êtres humains, ainsi qu'au sein du Bureau et de la cellule CIATTEH. A ce titre, il contribue, dans la sphère de ses compétences, aux projets qui y sont développés.

La liste des experts TEH coté francophone a été cette année actualisée. Une formation permanente, rafraîchissement de cette matière a été dispensée par

gegeven om dit onderwerp op te frissen voor franstalige Mensenhanden-experten en inspecteurs die deze opleiding wilden volgen. Franstalige stagiairs die in 2023 in dienst zijn getreden, hebben op 19 januari 2024 ook een basisopleiding gevolgd, die werd verzorgd door de RSZ. Er was geen Nederlandstalige Mensenhandel opleiding in 2022 en 2023. In principe zou er echter in 2024 een basisopleiding voor Nederlandstalige inspecteurs moeten zijn.

Eind 2023 stuurde de bijzondere parlementaire commissie Mensenhandel een lijst met aanbevelingen naar het bureau Mensenhandel.

TSW nam deel aan het opstellen van de antwoorden op de aanbevelingen over de sociale inspectiediensten en de aanbevelingen betreffende economische uitbuiting.

Het bureau van de interdepartementale cel Mensenhandel gaf zijn advies over de belangrijkste aanbevelingen van de speciale commissie mensenhandel tijdens de vergadering van de interdepartementale cel op 26 april 2024.

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 de vergaderingen van de ondernemingsraad.

Er worden bij voorrang ondernemingsraden gecontroleerd en comités die bij de vorige sociale

l'ONSS le 30 novembre 2023 aux experts TEH francophones ainsi qu'aux inspecteurs désirant suivre cette formation. Les stagiaires francophones entrés en service en 2023 ont également suivi la formation de base le 19 janvier 2024, formation donnée par l'ONSS. Il n'y a pas eu de formation TEH néerlandophone en 2022 et 2023. Mais en principe, une formation de base devrait être dispensée en 2024 pour les inspecteurs néerlandophones.

La commission parlementaire spéciale TEH a transmis une liste de recommandations au bureau TEH fin 2023.

Le CLS a participé à la rédaction des réponses aux recommandations concernant les services d'inspection sociale ainsi que les recommandations en matière d'exploitation économique.

Le bureau de la Cellule Interdépartementale TEH a communiqué son avis sur les principales recommandations de la commission spéciale en matière de trafic et traite des êtres humains lors de la réunion de la Cellule interdépartementale le 26 avril 2024.

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 aux réunions du conseil d'entreprise.

L'accent est mis sur le contrôle des conseils d'entreprises et des comités nouvellement installés

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

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

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

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	23.428	27.923	25.207	26.709	26.211	25.713	25.215	Engagements
Vereffeningen	23.428	27.848	25.131	26.633	26.135	25.637	25.139	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	576	714	697	684	671	658	645	Engagements
Vereffeningen	576	714	697	684	671	658	645	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	307	374	373	365	357	349	341	Engagements
Vereffeningen	268	384	383	375	367	359	351	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2.327	2.633	2.637	2.588	2.539	2.490	2.441	Engagements
Vereffeningen	2.327	2.642	2.646	2.597	2.548	2.499	2.450	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.57.03121101 Bestendige uitgaven met
betrekking tot de huurkosten van gebouwen

A.B. : 23.57.03121101 Dépenses permanentes
relatives aux frais de loyer des bâtiments

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	284	235	234	229	224	219	214	Engagements
Vereffeningen	310	235	234	229	224	219	214	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 en de sociale fraude die zich eveneens op internationaal niveau ontwikkelt.

De oprichting van een permanente structuur voor de coördinatie van de verschillende acties gevoerd door de sociale inspectiediensten en van de strijd tegen het zwartwerk en de sociale fraude is onmisbaar gebleken.

Om aan deze vraag in eerste instantie te beantwoorden heeft de wet van 3 mei 2003 (BS 10/06/2003) de Federale Raad voor de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude, het Federaal Coördinatiecomité en de Arrondissementscellen opgericht.

In tweede instantie heeft de Regering beslist, door middel van de programmawet van 27 december 2006 (BS 28/12/2006), de door de wet van 3 mei 2003 opgerichte organen te hervormen. De bepalingen vermeld in de programmawet van 27 december 2006 werden geïntegreerd in het Sociaal Strafwetboek (in werking getreden op 1 juli 2010).

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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 et la fraude sociale qui se développent également au niveau international.

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

Dans un premier temps, pour répondre à cette demande, la loi du 3 mai 2003 (MB 10/06/2003) a institué le Conseil fédéral de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale, le Comité fédéral de Coordination et les Cellules d'arrondissement.

Dans un second temps, le gouvernement a décidé de réformer les organes mis en place par la loi du 3 mai 2003, ce qui a été fait par la loi-programme du 27 décembre 2006 (MB 28/12/2006). Les dispositions reprises dans la loi-programme du 27 décembre 2006 ont été intégrées dans le Code pénal social (entré en vigueur le 1er juillet 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 FOD-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 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

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 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

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 risico-analyse, welke ter beschikking kunnen gesteld worden van de gerechtelijke penale aanpak.

Een tweede operationeel platform voor de strijd tegen de sociale fraude, genaamd "platform inspectiediensten" waarvan politie, inspectiediensten en magistraten (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.

Realisaties

Op institutioneel niveau

De partnerschapscommissie

Diverse vergaderingen hadden plaats welke hebben geleid tot het uitwerken van procedures voor het sluiten van partnerschapsakkoorden, tot het opstellen van een kaderovereenkomst en tot de organisatie van een studiedag omtrent over partnerschapsovereenkomsten als instrument voor de strijd tegen het zwartwerk.

Partnerschappen met overheden:

Nationaal:

Bestaande protocollen met de publieke overheden lopen verder nl. met de Regie der Gebouwen, het Agentschap Facilitair Management Bedrijf (Vlaanderen), Beliris (Brussel) en met de Service Public de Wallonie.

Contacten met andere Agentschappen van de

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

Réalisations

Au niveau institutionnel

La Commission de partenariat

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

Partenariat avec des institutions publiques :

Au niveau national :

Les protocoles existants à l'heure actuelle avec les administrations continuent : Régie des bâtiments, agence "Facilitair ManagementBedrijf" de la Communauté flamande, Beliris (région de Bruxelles) et avec le Service Public Wallonie ; les contacts avec les autres agences de la

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, 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.

Ook met diverse risico-sectoren werd op nationaal niveau hetzij een samenwerkingsakkoord, hetzij een PEC (Plan voor eerlijke concurrentie) of een samenwerkingsakkoord (SA) gesloten. Eind februari 2024 bestond er met 11 sectoren een PEC, met 11 sectoren een Samenwerkingsakkoord en 18 Protocollen met andere overheidsdiensten. De opvolging en evaluatie worden ondersteund door de SIOD.

De Staf van de SIOD

Vanaf het jaar 2016, werd een strategisch plan en een actieplan inzake de strijd tegen de sociale bijdragefraude, illegale tewerkstelling en de sociale dumping uitgewerkt en samengevoegd tot één actieplan "strijd tegen de sociale fraude".

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, ...).

Het Actieplan sociale fraudebestrijding 2023-2024 geldt voor het eerst voor een periode van 2 jaar en dit via een beslissing van het Strategisch Comité dd. 16 november 2022.

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 rapportering gebeuren driemaandelijks. De SIOD stelt ook het jaarverslag op dat de evaluatie weergeeft van de resultaten van de rapporteringen.

Verder heeft de goedkeuring van het koninklijk besluit van 16 december 2008 (B.S. van 15 januari 2009), het Federaal Bureau in staat gesteld te functioneren dankzij sociaal inspecteurs, die gedetacheerd worden door de verschillende FOD's en OISZ die lid zijn van het Strategisch comité.

Om tegemoet te komen aan haar takenpakket werd,

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 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, avec divers secteurs à risque, soit des accords de collaboration, soit un PCL (Plan pour une concurrence loyale) ou un Accord de Partenariat (AP) protocole sont conclus. Fin 2024, un protocole ou un PCL était conclu avec 131 secteurs, un Accord de Partenariat avec 11 secteurs et 18 protocoles avec d'autres services publics dont le suivi et l'évaluation incombent au SIRS. Fin 2021, il existait un PCL avec 8 secteurs, un Accord de coopération avec 11 secteurs et 15 protocoles avec d'autres services publics. Le suivi et l'évaluation sont soutenus par le SIRS.

Le Staff du SIRS

A partir de l'année 2016, le plan stratégique et le plan d'action de lutte contre la fraude aux cotisations sociales, le travail illégal et le dumping social ont été fusionnés pour donner un plan d'action « Lutte contre la fraude sociale ».

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.)

Le Plan d'action lutte contre la fraude sociale 2023-2024 s'applique pour la première fois pour une période de 2 ans et ce, via une décision du Comité stratégique datée du 16 novembre 2022.

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 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

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. Daartoe heeft de SIOD (in overleg met alle betrokken partijen) een bijzondere controlemethodologie en specifieke vaststellingsformulieren ontwikkeld die in de loop van 2019 werden aangepast.

De modernisering van de arrondissementscellen

Sinds april 2007, dienen de coördinatoren van de SIOD als aandrijfriem tussen de arrondissementscellen en de SIOD-staf). De coördinatoren nemen systematisch deel aan de vergaderingen van de arrondissementscellen en bespreken de behoeften, problemen en moeilijkheden vastgesteld op het terrein. Dit laat een betere gelijkwaardigheid toe tussen de doelstellingen van de operationele actieplannen en de nieuwe fraudeverschijnselen. Een regelmatige communicatie van de resultaten van de gemeenschappelijke onderzoeken vindt plaats op het niveau van de arrondissementscellen.

Op het niveau van de projecten

Het op punt stellen van een gestructureerd netwerk met de Arbeidsauditoraten. Sinds juni 2006, heeft de SIOD een communicatienetwerk opgezet met de Arbeidsauditeurs die de arrondissementscellen voorzitten. Een algemene vergadering met alle Arbeidsauditeurs wordt minstens eenmaal per jaar georganiseerd, waardoor een stevige basis kon gevestigd worden voor wat betreft de samenwerking tussen de Administraties en de Arbeidsauditeuren.

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.

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 ont été adaptés dans le courant de l'année 2019.

La modernisation des cellules d'arrondissement

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

Au niveau des projets

Mise en place d'un réseau structuré avec les auditorats du travail.

Depuis juin 2006, le Staff du SIRS a mis en place un réseau de communication avec les Auditeurs du travail qui président les cellules d'arrondissement. Une réunion générale avec tous les Auditeurs du travail, organisée au moins une fois par an, a permis de créer une base solide de collaboration entre les administrations et les auditorats du travail.

Formation

L'entrée en vigueur du Code Pénal Social qui supprime la loi du 16 novembre 1972, concernant l'inspection du travail, a nécessité d'organiser des formations qui ont été assurées par le SIRS au sujet des nouvelles compétences des inspecteurs sociaux, mais aussi des problèmes posés par ce Code Pénal Social, tels que le principe du « non bis in idem », les conséquences de l'arrêt SALDUZ et de l'arrêt de la Cour constitutionnelle au sujet des auditions.

De voorbije jaren heeft de SIOD dan ook in opleidingen voorzien die betrekking hadden op diverse materies, zoals onder meer, specifieke opleidingen aangaande het opsporen van valse identiteitsdocumenten, de vorming “captatie en analyse van gegevens” en de opleiding “omgaan met agressie en intimidatie”.

De SIOD en IGO (Instituut voor Gerechtelijke Opleiding) ondertekenen in 2020 een samenwerkingsovereenkomst met als doel om de portfolio-opleidingen open van het IGO open te stellen aan de sociaal inspecteurs van de verschillende sociale inspectiediensten enerzijds en om in functie van haar mogelijkheden, opleidingen te ontwikkelen op vraag van de SIOD.

Er worden jaarlijks ook voortgezette opleidingen georganiseerd op het niveau van de 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.

Er werden 3 samenwerkingsakkoorden inzake sociale zekerheid afgesloten met Frankrijk en Nederland en Groothertogdom Luxemburg.

Er werden eveneens administratieve samenwerkingsakkoorden afgesloten met Nederland, Groothertogdom Luxemburg, Bulgarije, Polen, Frankrijk, Portugal en Slovaquie. 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 Platform 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 zal haar volledige capaciteit hebben tegen 2024.

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 2021 gereactiveerd.

Doel is om tegen eind 2024 een gevalideerde versie van dit Benelux Verdrag te hebben, die dan ter goedkeuring en ratificering aan de Regeringen kan worden voorgelegd.

Les années précédentes, le SIRS a organisé plusieurs formations dans diverses matières, comme par exemple, les formations spécifiques concernant la détection de faux documents d'identité, la formation « captation et analyse des données et la formation en matière de comportement face à l'agression et à l'intimidation.

Le SIRS et l'IFJ (Institut de formation judiciaire) ont signé un accord de coopération en 2020 dans le but, d'une part, d'ouvrir le portefeuille de formations de l'IFJ aux inspecteurs sociaux des différentes inspections sociales et, d'autre part, de développer, en fonction de ses capacités, des formations à la demande du SIRS.

Des formations continues sont également organisées chaque année au niveau des cellules d'arrondissement en collaboration avec les auditorats du travail.

Le SIRS contribue aussi à la formation de délégations de services d'inspection sociale étrangers et aux négociations sur les accords bilatéraux entre les pays de l'UE concernant la collaboration au niveau du droit du travail et de la sécurité sociale.

Collaboration internationale

L'échange d'informations et de méthodes de travail en vue d'arriver à une collaboration effective entre les services d'inspection des pays de l'Union européenne 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.

Trois accords de coopération en matière de sécurité sociale ont été signés avec la France, les Pays-Bas et le Grand-Duché du Luxembourg.

Des accords administratifs de coopération ont également été signés avec les Pays-Bas, le Grand-Duché du Luxembourg, la Bulgarie, la Pologne, la France, le Portugal et la Slovaquie. Le SIRS soutient les services d'inspection dans l'exécution des MOU (memorandum of understanding) qui ont été signés par le(s) Ministre(s) à la lutte contre la fraude.

Le SIRS participe activement à diverses activités et actions de la Platform Undeclared Work, dans laquelle les services d'inspection belges sont souvent considérés comme un point de référence et une bonne pratique en Europe.

L'ELA (European Labour Authority) a été créée en 2019 et aura sa pleine capacité d'ici 2024.

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 réactivées en 2021.

L'objectif est de disposer d'une version validée de ce traité Benelux d'ici fin 2024 qui pourra alors être soumise aux gouvernements pour approbation et ratification.

SIOD neemt de coördinatie van de Belgische delegatie voor haar rekening.

Gemengde ondersteuningscel

Op 1 oktober 2010 werd er onder de vleugels van de SIOD een samenwerkingsprotocol ondertekend met de federale politie, met het oog op het oprichten van een gemengde ondersteuningscel (inspectiediensten/federale politie), om door middel van datamining en risicoanalyse snel ernstige en georganiseerde fraude op te sporen en fraudedossiers te verrijken en te analyseren.

De cel bestaat uit sociaal inspecteurs en politieagenten.

e-pv

SIOD ondersteunt het project EPV het ontwikkelen van een elektronisch PV, dat op 1 april 2011 in werking is getreden voor wat betreft diverse inspectiediensten.

IRIS (International Research Institute on Social Fraud)

De SIOD heeft in mei 2013 een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met de universiteit Gent voor wat betreft het project IRIS, die een niet te onderschatten ervaring kan aanleveren inzake de strijd tegen de nationale en internationale sociale fraude.

De bedoeling van het project IRIS (opgezet door de universiteit te Gent) bestaat erin om onderzoek te doen op de sociale fraude, zowel rond de praktijk als rond de theorie, en om strategische opties te formuleren ten behoeve van de actoren die betrokken zijn bij de strijd tegen de sociale fraude, zoals de nationale en internationale overheden, de beleidsmakers, de academische wereld, de inspectiediensten en de sociale partners.

Bovendien wil IRIS ook optreden als een netwerk van deskundigen met de bedoeling academische en strategische gegevens te verzamelen en uit te wisselen die verband houden met de strijd tegen de sociale fraude, en zo pertinente oplossingen te bieden bij moeilijkheden.

Sedert de ondertekening van deze overeenkomst hebben meerdere vergaderingen en seminars plaatsgevonden.

Ontwikkeling van een website

Eind 2017 werd de SIOD - website vernieuwd en deze vermeldt o.a. de actieplannen, resultaten van de gemeenschappelijke controles, guidelines en checklists, protocollen en samenwerkingsakkoorden, 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 beveiligd luik (extranet) uit dat vanaf 2023 operationeel is. Begin 2024 werden de toegangen ook

Le SIRS se charge de la coordination de la délégation belge.

Cellule mixte de soutien

Un protocole de collaboration a été signé le 1er octobre 2010 sous l'égide du SIRS avec la police fédérale en vue de créer une cellule mixte de soutien (Services d'inspection/Police fédérale) en vue de détecter rapidement, aux moyens de datamining et d'analyses de risques, la fraude sociale grave et organisée ainsi qu'enrichir et analyser les dossiers relatifs à la fraude.

La cellule se compose d'inspecteurs sociaux et d'agents de la police.

e-PV

Le SIRS soutient le projet EPV, le développement d'un PV électronique qui est entré en vigueur le 1er avril 2011 en ce qui concerne les divers services d'inspection.

IRIS (International Research Institute on Social Fraud)

Le SIRS a conclu, en mai 2013, avec l'université de Gand, une convention de collaboration en ce qui concerne le projet IRIS où il peut apporter une expérience indéniable en matière de lutte contre la fraude sociale nationale et internationale.

Le but du projet IRIS (mis en place par l'université de Gand) est de faire de la recherche sur la fraude sociale centrée tant sur la pratique que la théorie, ainsi que de formuler des options stratégiques pour le bénéfice des acteurs impliqués dans la lutte contre la fraude sociale comme les autorités nationales et internationales, les décideurs stratégiques, le monde académique, les services d'inspection et les partenaires sociaux.

De plus, IRIS veut agir également en tant que réseau d'experts avec pour objectif de rassembler et d'échanger des informations académiques et stratégiques liées à la lutte contre la fraude sociale et de fournir ainsi des solutions pertinentes en cas de difficultés.

Plusieurs réunions et séminaires ont eu lieu depuis la signature de cette convention.

Développement d'un site Web

Fin 2017, le site web du SIRS a été renouvelé et reprend notamment les plans d'action, les résultats des contrôles communs, les directives et les checklists, les protocoles et les accords de coopération, 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 (extranet) en 2021 et 2022, qui est opérationnel depuis 2023. Début 2024, les accès ont également été

uitgebreid naar de sociaal inspecteurs van de regionale inspectiediensten (VSI, GOB, SPW en DGOV). 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/jaarlijks actieplan;
De acties uitgevoerd binnen 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 Meldpunt zal worden uitgebreid met een backoffice systeem dat de uitwisselingen van de meldingen met de betrokken inspectiediensten efficiënter zal maken. Naast een betere opvolging, zal het systeem tevens over uitgebreide statistische mogelijkheden beschikken.

Bij de uitwerking van deze tweede fase in het meldpunt, wordt veel aandacht besteed aan de naleving van de GDPR Europese en Belgische reglementering.

Uitbouw Kenniscentrum

Om de missie van de SIOD te kunnen uitvoeren, wordt het Kenniscentrum verder ontwikkeld, waarbij zowel de interne als externe expertise wordt gebundeld, ontwikkeld en gevaloriseerd. Het Kenniscentrum wil een evidence-based strategie ontwikkelen om sociale fraude aan te pakken.

Het Kenniscentrum omvat drie onderdelen: kennis, vorming en communicatie. De ontwikkeling van kennis gebeurt in hoofdzaak door bestaande theoretische en praktische kennis bij de SIOD, inspectiediensten en onderzoeksinstituten te integreren en analyseren en door zelf studies uit te laten voeren.

Programma 58/0 Bestaansmiddelen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

étendus aux inspecteurs sociaux des inspections régionales (VSI, GOB, SPW et DGOV).

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/plan d'action annuel ;

Aux actions menées au sein des cellules d'arrondissement.

Création d'un point de contact pour une concurrence loyale

Le Point de contact pour une concurrence loyale a été lancé le 5 octobre 2015. La fraude sociale, sous toutes ses formes, perturbe le marché et met la pression sur la sécurité sociale de notre pays. À l'initiative secrétaire d'État chargé de la Lutte contre la fraude sociale, le Service d'Information et de Recherche Sociale (SIRS) crée un point de contact en ligne. Ce point de contact centralise les signalements de fraude sociale et permet de les suivre plus facilement.

Le Point de contact sera complété par un système de back-office qui rendra plus efficace l'échange de signalements avec les services d'inspection concernés. En plus d'un meilleur suivi, le système disposera également de capacités statistiques étendues.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette deuxième phase dans le point de contact, une grande attention est portée au respect du RGPD européen et à la réglementation belge.

Développement du centre de connaissances

Afin de mener à bien la mission du SIRS, le centre de connaissances sera davantage développé, en combinant, développant et valorisant l'expertise interne et externe. Le Centre de connaissances veut développer une stratégie « evidence-based » pour lutter contre la fraude sociale.

Le centre de connaissances comprend trois volets : la connaissance, la formation et la communication. Le développement des connaissances se fait principalement par l'intégration et l'analyse des connaissances théoriques et pratiques existantes au sein du SIRS, des services d'inspection et des instituts de recherche, et par la réalisation ou l'exécution de ses propres études.

Programme 58/0 Substance

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en œuvre

B.A: 23.58.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

A.B. : 23.58.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	1.473	2.335	2.303	2.260	2.217	2.174	2.131	Engagements
Vereffeningen	1.473	2.335	2.303	2.260	2.217	2.174	2.131	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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 euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	99	353	353	346	339	332	325	Engagements
Vereffeningen	99	353	353	346	339	332	325	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	210	170	135	132	129	126	123	Engagements
Vereffeningen	62	170	135	132	129	126	123	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	86	165	164	160	156	152	148	Engagements
Vereffeningen	86	165	164	160	156	152	148	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.58.03452501 Toelage academische leerstoel

A.B. : 23.58.03452501 Subvention chaire académique

(in duizenden euro)	2023	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 arbeidsbetrekkingen, de Afdeling van de inspraakorganen en de arbeidsgerechten, de Afdeling van de werkgelegenheid en het secretariaat, en de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen en de Afdeling van de administratieve geldboeten en van het epv. De opdrachten van deze 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.;

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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 individuelles du travail, la Division des organes de participation et des juridictions du travail, la Division de l'emploi et du secrétariat, et la Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux et la Division des amendes administratives et de l'epv. Les missions de ces divisions et les matières qu'ils 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, ...;

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 arbeidsbetrekkingen, de Afdeling van de inspraakorganen en de arbeidsgerechten, de Afdeling van de werkgelegenheid en het secretariaat, en de Afdeling van de juridische studiën, de documentatie en de geschillen en de Afdeling van de administratieve geldboeten en van het epv. De opdrachten van deze 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....;

De regelgeving op de verlopen: 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

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 individuelles du travail, la Division des organes de participation et des juridictions du travail, la Division de l'emploi et du secrétariat, et la Division des études juridiques, de la documentation et du contentieux et la Division des amendes administratives et de l'epv. Les missions de ces divisions et les matières qu'ils 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....;

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

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.

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. Specifieke groepen van werkgevers uit de non-profitsector kunnen rekenen op de sociale Maribel. De directie staat eveneens in voor de controle op de verschillende fondsen sociale Maribel, de regelgeving en de berekening van de dotatieverdeling.

Daarnaast zijn er nog specifieke maatregelen die onder de bevoegdheid van de directie vallen. De directie is zo onder meer bevoegd voor de wetgevende voorbereiding van het activerend beleid

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.

Concrètement, cette 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. Des groupes spécifiques d'employeurs du secteur non marchand peuvent compter sur le Maribel social. La direction est également responsable du contrôle des différents fonds Maribel sociales, de la législation et du calcul de la répartition des dotations.

En outre, ils existent encore des mesures spécifiques qui relèvent de la compétence de la direction. Ainsi la direction est-elle compétente pour la préparation législative de la gestion active des restructurations

bij herstructurerings (via inschakelingsvergoedingen en tewerkstellingscellen), bijkomende projecten voor risicogroepen, KB '89, en een aantal restbevoegdheden in verband met het betaald educatief verlof.

Verder is er nog gerichte aandacht voor jongeren. Na de regionalisering van het doelgroepenbeleid heeft de directie verschillende materies behouden zoals de startbanen en de bijkomende projecten voor jongeren uit de risicogroepen. De directie verzekert de voorbereiding en interpretatie van de regelgeving en de opvolging ervan (bv. het beheer van de vrijstellingsaanvragen m.b.t. de jongerenverplichting, de administratieve controle van de bijkomende projecten, ...).

Ten slotte komt de 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.

Met als doel voor ogen de verbetering van de werkgelegenheid, de ontwikkeling van harmonische arbeidsbetrekkingen en de invoering van optimale arbeidsvoorwaarden, is de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën belast met de voorbereiding en de uitwerking van de wettelijke en reglementaire bepalingen aangaande de voornoemde materies en dit op nationaal en op internationaal niveau. In dit verband zijn de leden van deze Algemene Directie genoodzaakt om deel te nemen aan een groot aantal vergaderingen, zowel op internationaal vlak (IAO, Europese Gemeenschappen ...) als op nationaal vlak (Nationale Arbeidsraad, Commissie Sociale Zaken van de Kamer en van de Senaat, paritaire comités ...) en desgevallend het nodige overleg te plegen met andere diensten (intern of extern). In het kader van haar regelgevende opdracht, is deze Algemene Directie ook belast met het onderzoeken en het geven van advies met betrekking tot wetsvoorstellen, evenals met het bestuderen van de rechtsleer en rechtspraak. Ook de kennis van de internationale normen die verband houden met de individuele arbeidsbetrekkingen hoort hierbij.

In 2023 heeft de Algemene Directie 16 wetsontwerpen, 62 KB's, 7 MB's en 2 berichten in het Belgisch staatsblad opgesteld.

De Algemene Directie heeft daarnaast 108 parlementaire vragen behandeld (Kamer: 45 mondeling + 48 schriftelijk en Senaat: 15 schriftelijk).

Bovendien heeft de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën tevens een informatieopdracht, zowel algemeen als individueel. Zo is zij belast om inlichtingen te verstrekken aan het publiek in zijn geheel (via website, publicatie van brochures, het geven van uiteenzettingen aan buitenlandse delegaties of diverse organisaties: syndicale en patronale organisaties, vakverenigingen van rechtspractici sociaal recht, magistraten ...).

(par des indemnités de reclassement et des cellules pour l'emploi), des projets supplémentaires en faveur des groupes à risque, AR '89 et un certain nombre de compétences résiduelles concernant le congé éducation payé.

De plus, on est encore axé en particulier sur les jeunes. Après la régionalisation de la politique des groupes cibles, la direction a maintenu diverses matières comme les conventions de premier emploi, et les projets supplémentaires pour les jeunes des groupes à risque. La direction assure la préparation et l'interprétation de la réglementation et le suivi de ces mesures (p.ex. la gestion des demandes de dispense par rapport à l'obligation d'engager des jeunes, le contrôle administratif des projets supplémentaires...).

Enfin, la 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.

Dans le but d'améliorer l'emploi, de développer des relations de travail harmonieuses et d'instaurer des conditions de travail optimales, la Direction générale Droit du travail et études juridiques est chargée de préparer et d'élaborer les textes légaux et réglementaires sur les matières précitées et ce, dans un cadre national et international. Pour ce faire, ses membres sont appelés à participer à un nombre important de réunions, tant au niveau international (OIT, Communautés européennes ...) que national (Conseil national du Travail, Commissions des Affaires sociales de la Chambre et du Sénat, commissions paritaires ...), et à procéder, le cas échéant, à des consultations nécessaires avec d'autres services (externes et internes). Dans le cadre de cette mission réglementaire, elle est aussi chargée d'examiner et de donner des avis sur les propositions de lois ainsi que d'étudier la doctrine et la jurisprudence et de connaître les normes internationales qui touchent aux relations individuelles du travail.

En 2023, la Direction générale a rédigé 16 projets de loi, 62 AR, 7 AM et 2 avis au Moniteur belge.

La Direction générale a par ailleurs traité 108 questions parlementaires (Chambre : 45 orales + 48 écrits et Sénat : 15 écrits).

Par ailleurs, la Direction générale Droit du travail et études juridiques a également une mission d'information, tantôt générale, tantôt individuelle. Ainsi, elle est chargée de fournir des informations destinées au public dans son ensemble (via le web, la publication de brochures, la réalisation d'exposés à l'attention de délégations étrangères ou d'organisations diverses : organisations syndicales, patronales, associations de juristes praticiens du droit

Daarnaast beantwoordt zij ook individuele vragen, zowel mondeling als schriftelijk, die worden gesteld door burgers, publieke administraties, sociaal secretariaten ...

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 drie directies.

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.

De Directie van de juridische studiën en de geschillen 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 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 2023, zijn er 140 adviezen uitgebracht en werden er 545 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 allerlei 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

social, magistrats...).

Elle répond également aux questions individuelles, qu'elles soient écrites ou orales, émanant des citoyens, d'administrations publiques, de secrétariats sociaux ...

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 trois directions.

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.

La Direction des études juridiques et du contentieux 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 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 2023, 140 avis ont été rendus et il a été répondu à 545 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

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 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 rechtscolleges 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 2023 werden 23 geschillendossiers afgesloten en 30 nieuwe geschillendossiers geopend. Deze dossiers zijn toegevoegd aan de 49 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

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 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 2023, 23 dossiers contentieux ont été clôturés et 30 nouveaux dossiers contentieux ont été ouverts. Ces dossiers se sont rajoutés aux 49 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

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 200 periodieken (tijdschriften, jaarboeken, nieuwsbrieven, ...) bestemd voor zowel de bibliotheek als de verschillende administraties van de FOD WASO.

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 bibliotheeksysteem 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 systeem van interbibliotheecair leenverkeer.

In 2023 ontving de Directie van de Documentatie 418 informatievragen via mail, waarvan 25 vragen van externen en 63 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 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.

Vanaf 1 maart 2011 worden de gegevens van het epv (het elektronisch proces-verbaal tot vaststelling van inbreuken) automatisch in deze databank ingebracht.

Via het project eDossier streeft de directie ernaar om de resterende papieren gegevensstromen te

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 200 périodiques (revues, annuaires, bulletins d'informations, ...) destinés à la fois à la bibliothèque et aux différentes administrations du SPF ETCS.

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 2023, la Direction de la Documentation a reçu 418 demandes d'information par courrier électronique, dont 25 demandes émanant de parties externes et 63 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, par 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.

A partir du 1er mars 2011, les données de l'epv (procès-verbal électronique de constatation des infractions) sont automatiquement intégrées dans cette banque de données.

Via le projet eDossier, la direction vise à remplacer les flux de données papiers restants par des flux

vervangen door elektronische stromen.

De Directie van het epv en van het eDossier coördineert de verdere ontwikkeling van het epv en de ontwikkeling van het eDossier ten behoeve van alle betrokken partners, ondersteunt deze partners juridisch waar nodig en organiseert de vergaderingen van het beheerscomité epv en van het beheerscomité eDossier en staat in voor het secretariaat van deze beheerscomités.

Via het project eDossier streeft de directie ernaar om de resterende papieren gegevensstromen te vervangen door elektronische stromen.

Specifieke opdrachten:

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.

électroniques.

La Direction de l'epv et de l'eDossier coordonne la poursuite du développement de l'epv et le développement de l'eDossier au bénéfice de tous les partenaires concernés, soutient ces partenaires au niveau juridique quand cela s'avère nécessaire et organise les réunions du comité de gestion de l'epv et du comité de gestion de l'eDossier et assure le secrétariat de ces comités de gestion.

Via le projet eDossier, la direction vise à remplacer les flux de données papiers restants par des flux électroniques.

Missions spécifiques :

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.

Deze informatieopdracht, toevertrouwd aan het verbindingsbureau wordt eveneens verzekerd in geval van detacheringen naar België vanuit landen die niet behoren tot de Europese unie.

In het kader van deze opdracht heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen in samenwerking met andere diensten, een bijzondere module uitgewerkt die precieze informatie bevat over de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden die van toepassing zijn in België, bestemd voor buitenlandse werkgevers en werknemers. Deze module werd opgesteld in drie talen (Nederlands, Frans, Engels), en is beschikbaar via de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Zij wordt regelmatig geactualiseerd.

Bovendien legt de Europese Commissie eveneens de klemtoon op de verbetering van de toegang tot informatie omtrent de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn ingeval van detachering en op een formeel en systematisch proces van identificatie en uitwisseling van goede praktijken op het vlak van detachering van werknemers.

Richtlijn 2014/67/EU stelt daarenboven een algemeen principe voorop van toegang tot informatie m.b.t. de rechten en plichten van detachierende 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

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 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 detachant 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

verbindingsbureau, met name ten overstaan van de buitenlandse werkgevers die personeel detacheren naar België.

Naast haar functie van verbindingbureau, wordt de voormelde afdeling eveneens belast met de behandeling van de vragen om informatie betreffende situaties die geen detachering zijn in de zin van richtlijn 96/71/EG, maar de toepassing in het arbeidsrecht impliceren van de regels van internationaal privaatrecht, met name het Verdrag van Rome van 19 juni 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, evenals de Verordening (EG) nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), en van toepassing vanaf 18 december 2009.

Vanaf medio oktober 2019 werden bovendien de activiteiten opgestart van de European Labour Authority (ELA). De ELA helpt ervoor te zorgen dat de EU-regels inzake arbeidsmobiliteit op een eerlijke, eenvoudige en doeltreffende manier worden gehandhaafd. In dit verband organiseert de ELA regelmatig vergaderingen, waarvoor een input wordt gevraagd vanuit het verbindingbureau.

Het verbindingbureau 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

liaison, notamment à l'égard des employeurs étrangers détachant du personnel en Belgique.

En plus de sa fonction de bureau de liaison, la division susmentionnée est amenée également à traiter les demandes d'information concernant des situations ne constituant pas un détachement de travailleurs au sens de la directive 96/71/CE mais impliquant la mise en œuvre en droit du travail des règles de droit international privé, à savoir, la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ainsi que le Règlement (CE) n° 593/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) et applicable à partir du 18 décembre 2009.

En outre, à partir de la mi-octobre 2019, les activités de l'Autorité européenne du travail (AET) ont été lancées. L'AET contribue à garantir que les règles de l'UE en matière de mobilité des travailleurs sont appliquées de manière équitable, simple et efficace. À cet égard, l'AET organise des réunions régulières, pour lesquelles la contribution du Bureau de liaison est demandée.

Les tâches du bureau de liaison sont ainsi systématiquement élargies. Dès lors, des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être dégagés.

À côté du rôle informatif étendu de la Division de la réglementation des relations individuelles du travail évoqué ci-dessus, celle-ci remplit également un rôle réglementaire important. L'occupation internationale de travailleurs, et plus particulièrement le détachement, reste un sujet brûlant en Europe. Les textes réglementaires et les mesures de transposition demandées se succèdent.

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

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 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 24 aanhangigmakingen en werden er 4 collectieve arbeidsovereenkomsten over loopbaansparen gesloten.

De wet van 5 maart 2017 voorziet een evaluatie van deze maatregel door de Nationale Arbeidsraad vanaf januari 2019. In het regeerakkoord 2020 roept de regering de sociale partners op om op het niveau van de sectoren of ondernemingen het loopbaansparen voor iedere werknemer toegankelijk te maken. In het kader van dat overleg kunnen zij aan de regering voorstellen om andere elementen dan deze opgenomen in de wet werkbaar en wendbaar werk, toe te voegen. Ook in dat kader zal de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen de nodige juridisch-technische ondersteuning moeten geven.

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 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 24 saisines et 4 conventions collectives sur l'épargne-carrière ont été conclues.

La loi du 5 mars 2017 prévoit une évaluation de cette mesure par le Conseil national du travail à partir de janvier 2019. Dans l'accord du gouvernement 2020 le gouvernement demande aux partenaires sociaux de rendre le compte épargne temps accessible à chaque travailleur au niveau du secteur ou de l'entreprise. Dans le cadre de cette concertation, ils peuvent proposer au gouvernement d'ajouter des éléments autres que ceux prévus dans la loi concernant le travail faisable et maniable. Dans ce contexte également, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail devra fournir l'appui juridique-technique nécessaire.

3. Sekswerk onder arbeidsovereenkomst

In het regeerakkoord voor de huidige legislatuur 2020-2024 wordt vermeld dat in overleg met de actoren in het veld zal nagedacht worden over een verbetering van de levens- en werkomstandigheden van de sekswerkers.

In dit licht heeft de beleidscel van de minister van Werk de opdracht gegeven aan de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen om een voorontwerp van wet op te stellen dat de voorwaarden vaststelt waaronder sekswerkers door een werkgever kunnen worden tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst. De tekst van dit voorontwerp van wet werd aan diverse adviesverlenende instanties voorgelegd en, na aanpassing van de tekst aan de uitgebrachte adviezen, ingediend bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers, waar de tekst van het wetsontwerp werd aangenomen door de Commissie Sociale Zaken op 17 april 2024 en nadien ter stemming voorgelegd aan de plenaire vergadering.

De nieuwe wet houdende bepalingen betreffende sekswerk onder arbeidsovereenkomst zal in werking treden op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

De betrokken wet stelt als algemeen principe voorop dat alleen werkgevers die overeenkomstig de bepalingen van die wet een voorafgaande erkenning hebben verkregen, sekswerkers mogen tewerkstellen. De administratieve kosten van de erkenningsprocedure zullen worden opgevangen binnen de beschikbare werkingsmiddelen van de twee betrokken overheidsdiensten, zijnde de FOD WASO en de FOD Justitie. Binnen de FOD WASO is het de Algemene Directie Arbeidsrecht en Juridische Studiën die zal instaan voor de administratieve opvolging van de erkenningsaanvragen die in dit verband worden ingediend.

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. Één 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 moeten worden

3. Travail du sexe dans le cadre d'un contrat de travail

L'accord de gouvernement pour la législature 2020-2024 indique qu'un travail de réflexion sera mené, en concertation avec les acteurs de terrain, afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs du sexe.

Dans ce contexte, la cellule stratégique du ministre du Travail a chargé la Division de la réglementation des relations individuelles du travail de préparer un avant-projet de loi fixant les conditions dans lesquelles les travailleurs du sexe peuvent être occupés par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail.

Le texte de cet avant-projet de loi a été soumis à divers organes consultatifs et, après adaptation du texte aux avis rendus, soumis à la Chambre des représentants, où le texte du projet de loi a été adopté par la Commission des Affaires sociales le 17 avril 2024, puis soumis au vote en séance plénière.

La nouvelle loi portant des dispositions en matière de travail du sexe sous contrat de travail entrera en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge.

La loi en question établit comme principe général que seuls les employeurs ayant obtenu un agrément préalable conformément aux dispositions de cette loi peuvent occuper des travailleurs du sexe. Les coûts administratifs de la procédure d'agrément seront absorbés par les ressources disponibles des deux administrations concernées, à savoir le SPF Emploi et le SPF Justice. Au sein du SPF Emploi, c'est la Direction générale Droit du travail et études juridiques qui sera chargée du suivi administratif des demandes d'agrément introduites dans ce cadre.

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, il est envisagé de modifier la législation en matière de groupement d'employeurs a été modifiée, ce qui impliquera une charge de travail

aangepast, wat een hogere werklast met zich zal meebrengen voor het volgende jaar. Zo werd het economisch samenwerkingsverband als mogelijke rechtsvorm voor de werkgeversgroepering, vervangen door de vennootschap onder firma.

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 dat kader dient deze directie bovendien ook de opvolging te verzekeren van de werkzaamheden gevoerd op Europees en internationaal niveau (IAO). Zo blijft de regelgeving die tot stand kwam in het kader van een betere "work-life-balance", verder op te volgen (zie ook punt 11).

Er worden met betrekking tot de verloven elk jaar ook een heel aantal wetsvoorstellen ingediend in de

plus importante dans ce dossier pour l'année prochaine. 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. 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 ce dernier cadre, cette direction doit également assurer le suivi des travaux menés au niveau européen et international (OIT). Il faut ainsi continuer à suivre les réglementations créées dans le cadre d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée (voir aussi point 11).

En ce qui concerne les congés, un grand nombre de propositions de lois sont également soumises chaque

Kamer van Volksvertegenwoordigers, In 2023 en 2024 hadden deze o.a. betrekking op, het ouderschapsverlof, het geboorteverlof, het moederschapsverlof, het klein verlet, het mantelzorgverlof,... 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 dan ook een "werf" lopende met betrekking tot de verloven, o.a. in de Nationale Arbeidsraad. In hun rapport rond de algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels (NAR-rapport nr. 76 van 15 december 2009) verbinden de sociale partners er zich bovendien toe om concrete voorstellen te doen voor een vereenvoudiging en een grotere samenhang van de verschillende verloven. De vertegenwoordigers van de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen nemen ook deel aan de vergaderingen hieromtrent in de Nationale Arbeidsraad. De verschillende wijzigingsvoorstellen van de diverse verlofstelsels die nog zullen volgen, zullen ook zonder twijfel moeten geanalyseerd worden en zullen desgevallend in regelgevende teksten moeten worden omgezet door deze afdeling.

6. Benoeming van rechters in sociale zaken

De Cel Arbeidsgerechten verzorgt de administratieve afhandeling van de dossiers tot benoeming, het ontslag en de decoratie van de sociale magistraten van de arbeidshoven en -rechtbanken.

Eind 2018 werden de drie representatieve werknemersorganisaties (ACV, ABVV en ACLVB) en het VBO gecontacteerd in het kader van de hernieuwing van de sociale magistraten van de arbeidshoven en -rechtbanken die heeft plaatsgevonden in 2019. Het aantal mandaten sociale magistraten waarvoor de FOD Werkgelegenheid bevoegd is, bedraagt 1539. De benoemingstermijn is 5 jaar. Alle kandidaturen worden voor advies aan de gerechtelijke autoriteiten voorgedragen.

Eind 2023 zijn 1162 effectieve rechters of raadsheren in sociale zaken benoemd of 75,5 % van het kader. In 2023 vonden 52 benoemingen plaats, waarvan 21 in het vrijstaand kader; 31 rechters of raadsheren werden benoemd ter vervanging van een ontslagen rechter of raadsheer.

Begin april 2024 zijn 1147 plaatsen bezet of 74,5 % van het kader benoemd. 1 procedure of zo'n 0,06 % van het kader zijn lopende.

Wegens het bereiken van de maximale leeftijd of op eigen verzoek werden er in 2023 72 personen ontslagen en werd hun procedure tot vervanging opgestart.

In 2023 publiceerde de Cel Arbeidsgerechten 97 beschikkingen van de aanduiding als

année à la Chambre des représentants. En 2023 et 2024, celles-ci concernent entre autres, le congé parental, le congé de naissance, le congé de maternité, le petit chômage, le congé pour aidants proches,... 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.

6. Nomination des magistrats sociaux

La Cellule Juridictions du travail est chargée du suivi administratif des dossiers de nomination et démission et de décoration des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail.

Fin 2018, les trois organisations représentatives des travailleurs (CSC, FGTB, CGSLB) ainsi que la FEB ont été contactées dans le cadre du renouvellement des magistrats sociaux des cours et tribunaux du travail qui a eu lieu en 2019. Le nombre de mandats des magistrats sociaux pour lesquels le SPF Emploi est compétent s'élève à 1539 mandats. La durée de la nomination est de 5 ans. Toutes les candidatures sont soumises pour avis aux autorités judiciaires.

Fin 2023, 1162 juges effectifs ou conseillers sociaux ont été nommés, soit 75,5 % du cadre. En 2023, 52 nominations ont eu lieu, dont 21 dans le cadre des postes vacants ; 31 juges ou conseillers ont été nommés pour remplacer un juge ou un conseiller démissionné.

Début avril 2024, 1147 places étaient occupées, soit 74,5 % du cadre de nomination. 1 procédure de nomination soit environ 0,06 % du cadre sont en cours.

En raison de l'âge maximum atteint ou à la demande de la personne, en 2023, 72 personnes ont été démissionnées et les procédures en vue de leur remplacement ont été initiées.

En 2023, la Cellule Juridictions du travail a publié au Moniteur belge 97 ordonnances de nomination en tant

plaatsvervangend rechter of raadsheer in het Belgisch Staatsblad.

In 2023 werden enkel burgerlijke eretekens toegekend aan rechters en raadsheren in sociale zaken. Aan 22 personen werd de Burgerlijke Medaille eerste klasse toegekend wegens 25 jaar bewezen diensten. De aanvraag voor 7 bijkomende Burgerlijke Medailles eerste klasse werd eind 2023 opgestart.

In 2023 werd de uitreiking van eretekens in de Nationale Orden voor de rechters en raadsheren in sociale zaken van 7 laattijdige bewegingen afgerond. De laattijdigheid had te maken met een interpretatievraag aan de FOD Justitie. Er werden 431 eretekens in de Nationale Orden opgemaakt. Voor 41 andere eretekens werd de aanvraag in 2023 opgestart.

De Cel trof ook de voorbereidingen voor de herbenoemingsronde van alle 1539 mandaten die per 1 november 2014 zullen worden vernieuwd. Het bericht tot oproep van kandidaturen werd in het Staatsblad van 19 december 2023 gepubliceerd.

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 7000 verkiezingsprocedures voor de oprichting van een CPBW en bijna 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 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.

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.

Normatief luik

que juge ou conseiller suppléant.

En 2023, des décorations civiques uniquement ont été octroyées aux juges et aux conseillers sociaux. 22 personnes ont reçu la Médaille Civique de première classe pour 25 ans de services rendus. La demande de 7 Médailles civiques supplémentaires de première classe a été entamée à la fin de l'année 2023.

En 2023, la procédure d'octroi de décorations dans les Ordres nationaux pour les juges et conseillers sociaux a été finalisée pour 7 vagues qui avaient pris du retard. Ce retard était dû à une question d'interprétation posée au SPF Justice. 431 diplômes honorifiques dans les Ordres nationaux ont été créés. Pour 41 autres grades honorifiques, la demande a été entamée en 2023.

La Cellule a également préparé le cycle de reconduction des 1539 mandats qui seront renouvelés pour le 1er novembre 2014. L'appel à candidatures a été publié au Moniteur le 19 décembre 2023.

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 7000 procédures électorales pour l'institution d'un CPPT et 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 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.

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 normatif

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 meer dan 11.000 verkiezingsprocedures en de begeleiding van de verschillende partijen betrokken bij de SV (werkgevers, vakbonden, werknemers, ...). 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

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 égal.

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 plus de 11.000 procédures électorales et de l'accompagnement des différentes parties concernées par les ES (employeurs, syndicats, travailleurs, ...).

En vue de fournir une information collective concernant la procédure électorale, la Cellule Organes de participation met à disposition une brochure intitulée « Elections Sociales » a été 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

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 voortdurende 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 7.000 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 7.000 ondernemingen bij te staan met praktische vragen over het verloop van de procedure of het gebruik van de webapplicatie, zowel telefonisch als via de uniek mailbox SV 2020. De medewerkers staan hierbij ruim ter beschikking, ook buiten de normale werkuren in het kader van een wachtdienst. Merk op dat de Cel Inspraakorganen gedurende de eigenlijke verkiezingsperiode traditioneel twee extra tijdelijke medewerkers aanwerft teneinde de verhoogde werklust te beheren.

B. Sociale Verkiezingen 2024

1. Omwille van de tussengekomen COVID-pandemie, vonden de laatste SV 2020, oorspronkelijk gepland in mei 2020, uiteindelijk in de meeste Belgische betrokken ondernemingen plaats van 16 tot en met 29 november 2020. Na afloop van de SV 2020, ging de Cel Inspraakorganen, op basis van de via de webapplicatie verzamelde verkiezingsresultaten, over tot de opmaak van officiële statistieken die in definitieve versie werden gepubliceerd op de website van de FOD in mei 2021. Deze statistieken zijn van belang in tal van andere domeinen (benoeming rechters in sociale zaken, paritaire comités...). Deze publicatie omvatte voor het eerst ook genderstatistieken. Deze laatste werden door de administratie aan de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad voorgelegd, met het oog op advies omtrent een beter evenwicht tussen mannelijke vrouwelijke kandidaten en verkozenen.

2. Verder ving de Cel Inspraakorganen in 2021 de werkzaamheden ter evaluatie van de voorbije SV 2020 aan, zowel op juridisch als op praktisch vlak, ter voorbereiding van de volgende editie SV. Niettegenstaande het COVID-uitstel van de SV 2020, kwamen de sociale partners overeen om te volgende SV te laten plaatsvinden in mei 2024.

Op juridisch vlak, werd de wetgeving SV in de loop van 2021 geëvalueerd door de Cel Inspraakorganen,

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 7.000 entreprises. Les collaborateurs de la Cellule Organes de participation sont restés disponibles, dès le début et ensuite durant toute la procédure, pour répondre à des questions d'interprétation urgentes concernant la réglementation relative aux ES et pour assister plus de 7.000 entreprises, aussi bien par téléphone que via la boîte mail unique des ES 2020, pour des questions pratiques concernant le déroulement de la procédure ou l'utilisation de l'application web. Les collaborateurs restent largement à disposition, également en dehors des heures normales de travail dans le cadre d'un service de garde. Il convient de souligner que la Cellule Organes de participation engage traditionnellement deux collaborateurs temporaires supplémentaires, pendant la période électorale proprement dite, afin de gérer la charge de travail accrue.

B. Les élections sociales 2024

1. En raison de la survenance de la pandémie COVID, la dernière édition ES 2020, initialement prévue en mai 2020, a finalement eu lieu du 16 au 29 novembre 2020 dans la plupart des entreprises belges concernées. Après les ES 2020, 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 qui ont été publiés, dans leur version définitive, sur le site web du SPF, en mai 2021. Ces statistiques sont d'un grand intérêt dans plusieurs domaines (nomination des juges sociaux, commissions paritaires, ...). Cette publication contenait, pour la première fois, des statistiques de genre. Celles-ci ont été soumises par l'administration aux partenaires sociaux, au sein du Conseil National du Travail, en vue d'obtenir un avis concernant un meilleur équilibre entre les candidats et les élus masculins et féminins.

2. En outre, en 2021, la Cellule Organes de participation a débuté les travaux d'évaluation des ES 2020 terminées, tant sur le plan juridique que pratique, en vue de la préparation de la prochaine édition des ES. Malgré le report des ES 2020, lié au Covid, les partenaires sociaux ont convenu que les prochaines ES devraient avoir lieu en mai 2024.

Sur le plan juridique, la Cellule Organes de participation a évalué la législation ES, au cours de

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 dat in 2008 in de schoot van de FOD in het leven werd geroepen), waarin de voorbereidende discussies plaatsvonden.

Begin januari 2022 werd het dossier, op instructie van de Beleidscel, officieel voorgelegd aan de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad. De werkzaamheden binnen dit adviesorgaan, waarin de medewerkers van de Cel Inspraakorganen nauw werden betrokken als expert, leidden uiteindelijk tot het advies nr. 2.340 dd. 20 december 2022. De medewerkers van de Cel Inspraakorganen vertaalden dit advies, op instructie van de beleidscel, hoogdringend in een voorontwerp van wet dat de wetgevende procedure dient te doorlopen, met inbegrip van adviesaanvragen aan de Raad van State en de Gegevensbeschermingsautoriteit. Het aan de adviezen van deze laatste instanties aangepaste wetsontwerp werd door het Parlement gestemd op 5 juni 2023.

Op basis van deze wetgeving zorgde de Cel Inspraakorganen in de loop van 2023 zorgen voor een zo ruim mogelijke informatie via websiteteksten, een brochure SV en tijdsige organisatie van studiedagen voor een groot publiek, zodat alle spelers betrokken bij de SV op tijd geïnformeerd waren voor de start van de procedure in december 2023 (zie hoger onder A. toegelicht).

3. Ook de evaluatie van de praktische omkadering van de SV nam een aanvang in 2021, op basis van de eigen ervaringen van de Cel Inspraakorganen en van een tevredenheidsenquête afgenomen bij de gebruikers van de webapplicatie.

Op basis van de resultaten van deze evaluatie werden door de Cel Inspraakorganen, in nauwe samenwerking met de ICT-diensten van de FOD, verbetervoorstellen uitgewerkt met betrekking tot de praktische omkadering, voornamelijk wat betreft de webapplicatie en de modelformulieren. Deze werden besproken met de sociale partners binnen een technische werkgroep van het genoemde Begeleidingscomité SV. De consensus over bepaalde verbeterpunten werd waar nodig vertaald in wetswijzigingen, met het oog op rechtszekerheid voor de gebruikers van de webapplicatie. Sinds begin 2023 werkten de ICT-diensten van de FOD, op instructie van en in samenwerking met de Cel Inspraakorganen, aan de verbeterde ontwikkeling van de webapplicatie die, na uitgebreide testings, tegen september 2023 ter beschikking werd gesteld van de vakbonden en betrokken ondernemingen. De medewerkers van de Cel inspraakorganen organiseerden tevens

l'année 2021, sur la base de sa propre expérience concernant l'application de cette législation au cours de l'édition écoulée, du feedback des parties prenantes (entreprises, syndicats, candidats, secrétariats sociaux, avocats...) et d'une analyse de la jurisprudence disponible.

Sur la base de cette évaluation, la Cellule a élaboré des propositions d'amélioration qui ont été soumises aux partenaires sociaux au sein du groupe de travail dénommé "Comité d'accompagnement" (un lieu de concertation avec les partenaires sociaux qui est plutôt informel mais néanmoins important, créé au sein du SPF en 2008), dans lequel les discussions préparatoires ont eu lieu.

Début janvier 2022, sur instruction de la cellule stratégique, le dossier a été officiellement soumis aux partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail. Les travaux de cet organe consultatif, auxquels les collaborateurs de la Cellule Organes de participation ont été associés en tant qu'experts, ont finalement abouti à l'avis n° 2.340 du 20 décembre 2022. Sur instruction de la cellule politique, les collaborateurs de la Cellule Organes de participation ont traduit cet avis en urgence en un avant-projet de loi qui doit suivre la procédure législative, y compris les demandes d'avis au Conseil d'État et à l'Autorité de protection des données. Le projet de loi adapté en fonction des avis de ces dernières instances a été voté par le Parlement en date du 5 juin 2023.

Au cours de l'année 2023, la Cellule Organes de participation a veillé, à fournir l'information la plus large possible sur la base cette législation, par le biais de textes sur le site web, d'une brochure sur les ES et de l'organisation, en temps utile, de journées d'étude pour un large public, de telle sorte que tous les acteurs concernés par les ES ont été informés à temps pour le début de la procédure en décembre 2023 (voir explication ci-dessus au point A.).

3. L'évaluation de l'encadrement pratique des ES a également débuté en 2021, sur la base de la propre expérience de la Cellule Organes de participation et d'une enquête de satisfaction réalisée auprès des utilisateurs de l'application web.

Sur la base des résultats de cette évaluation, la Cellule Organes de participation, en étroite collaboration avec les services ICT du SPF, a élaboré des propositions d'amélioration de l'encadrement pratique, principalement en ce qui concerne l'application web et les modèles de formulaires. Ces propositions ont été discutées avec les partenaires sociaux dans un groupe de travail technique du Comité d'accompagnement des ES. Le consensus sur certains points à améliorer a été traduit par une modification législative, lorsque cela était nécessaire, en vue de garantir la sécurité juridique pour les utilisateurs de l'application web. A partir du début 2023, les départements ICT du SPF, sur instruction de la Cellule Organes de participation, ont travaillé 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 2023. Les

informatiesessies organiseren ter toelichting van de gebruikers van de webapplicatie.

Met het oog op een optimale ontwikkeling van de webapplicatie als zeer belangrijke tool ten gunste van meer dan 7000 ondernemingen en van vakbonden, is het onontbeerlijk om voldoende budget (personeel en middelen) te voorzien voor de uitvoerende ICT-diensten van de FOD (project 'socelec'). De vraag naar een bijzonder budget hiervoor (cfr 'Nieuwe Initiatieven IB 2023') werd evenwel afgewezen. Bijgevolg konden de ICT-collega's enkel minimale verbeteringen aanbrengen aan de webapplicatie. Een prioriteitenlijst werd hiertoe opgesteld en afgeklopt.

4. Op basis van de grondig voorbereide juridische en praktische omkadering, nam de procedure SV2024 officieel een aanvang nemen begin december 2023. Het werd een zeer druk najaar 2023 en voorjaar 2024 te worden voor de Cel Inspraakorganen, die gedurende de volledige procedure instond voor de juridische en praktische omkadering van meer dan 11.000 verkiezingsdossiers, zoals hoger onder A. toegelicht.

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.

C. Sociale verkiezingen na 2024

Na afloop van de SV2024, dient de Cel Inspraakorganen, op basis van de via de webapplicatie verzamelde verkiezingsresultaten, over te gaan tot de opmaak van officiële statistieken. Deze statistieken worden in voorlopige versie publiekelijk gepresenteerd door de Minister van Werk eind mei 2024. Hierin zullen ook een aantal nieuwe gegevens voor het eerst beschikbaar zijn, die interessant zijn met het oog op de evaluatie en evolutie van de wetgeving, zoals de participatiegraad van uitzendkrachten, de wijze van stemmen binnen de ondernemingen en de man/vrouw verhouding binnen de werkgeversvertegenwoordigers. Vervolgens worden de voorlopige resultaten door de Cel gedurende enkele maanden via verbeteringen verfijnd, hetgeen leidt tot de publicatie van de finale statistieken omtrent de SV2024, in het najaar van 2024. Deze statistieken zijn van belang in tal van andere domeinen (benoeming rechters in sociale zaken, paritaire comités...).

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).

Vervolgens dient de Cel Inspraakorganen zich te buigen over een evaluatie van de SV2024, zowel op juridisch als praktisch/informatica-vlak.

Om het verloop van de verkiezingsprocedure en de

collaborateurs de la Cellule Organes de participation ont organisé également des séances d'information destinées aux utilisateurs de l'application web.

En vue d'un développement optimal de l'application web en tant qu'outil très important au profit de plus de 7000 entreprises et des syndicats, il est indispensable de prévoir un budget suffisant (en personnel et ressources) pour les services ICT du SPF qui exécutent ce projet (projet "socelec"). Toutefois, la demande d'un budget spécial à cet effet (cf. "Nouvelles initiatives IB 2023") a été rejetée. Par conséquent, les collègues de ICT n'ont pu apporter que des améliorations minimales à l'application web. Une liste de priorités a été établie à cet effet.

4. La procédure ES 2024 a débuté officiellement au début du mois de décembre 2023, sur la base d'un encadrement juridique et pratique soigneusement préparé. 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 plus de 11.000 dossiers électoraux tout au long de la procédure, comme expliqué ci-dessus au point A.

Pour renforcer la Cellule Organes de participation qui a une lourde charge de travail pendant la procédure ES 2024, deux collaborateurs supplémentaires seront 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.

C. Les élections sociales après 2024

Après le déroulement des ES 2024, la Cellule Organes de participation devra procéder à l'élaboration de statistiques officielles sur la base des résultats des élections recueillis dans l'application web. Ces statistiques seront présentées, dans une version provisoire publique, par le Ministre de l'Emploi, fin mai 2024. Y seront reprises également des nouvelles données qui sont intéressantes pour l'évaluation et l'évolution de la législation, comme le taux de participation des travailleurs intérimaires, les modalités de vote au sein des entreprises et la proportion d'hommes et de femmes au sein de la délégation de l'employeur. Par la suite, ces résultats provisoires seront affinés par la Cellule, via des corrections, pendant quelques mois, ce qui aboutira à la publication de statistiques finales concernant les ES 2024, durant l'automne 2024. Ces statistiques sont d'un grand intérêt dans plusieurs domaines (nomination des juges sociaux, commissions paritaires, ...).

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).

Par la suite, la Cellule Organes de participation se penchera sur une évaluation des ES 2020, aussi bien au niveau juridique que pratique/informatique.

En vue d'améliorer le déroulement de la procédure

rechtszekerheid te verbeteren zullen de wetgevende teksten die de procedure sociale verkiezingen regelen opnieuw moeten worden 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.

De bijeenkomsten binnen het hogergenoemde 'Begeleidingscomité SV' zullen hierin ook een belangrijke rol spelen.

De evaluatie zal uiteindelijk zijn neerslag vinden in een uitgebreide en gefundeerde evaluatienota, die namens de Minister van Werk zal worden voorgelegd aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad. Deze Raad zal ten gepaste tijde dienen samen te komen met het oog op de besprekingen aangaande de volgende editie sociale verkiezingen, in 2028. Zoals steeds zullen de medewerkers van de Cel Inspraakorganen nauw bij deze veelvuldige vergaderingen betrokken worden in hoedanigheid van experts.

Tenslotte zullen de medewerkers van de Cel Inspraakorganen een grondige evaluatie doorvoeren van de webapplicatie gebruikt voor de SV2024, in samenwerking met de ICT-diensten van de FOD. Een enquête voorgelegd aan alle betrokken partijen bij de SV2024, zal in deze inspirerend zijn. Voor optimaal resultaat ter maximale ondersteuning van alle spelers betrokken bij de SV, hoopt men te kunnen rekenen op voldoende ICT-budgetten.

8. Inspraakorganen en de bestrijding van de loonkloof

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft als hoofddoel om van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een thema van sociaal overleg te maken zowel op het niveau van de sectoren als op het niveau van de ondernemingen.

Om dit doel te bereiken in de onderneming legt de wet in het bijzonder het opdelen van nieuwe rubrieken van de sociale balans volgens geslacht op, alsook de verplichting voor iedere werkgever die meer dan 50 werknemers tewerkstelt tot het om de twee jaar maken van een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming.

Sinds haar inwerkingtreding werd de wet bekritiseerd omwille van juridische en praktische moeilijkheden die zij teweegbracht. Bijgevolg werd zij gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Wat betreft de onderneming, is de bedoeling van de wet om te bepalen of het bezoldigingsbeleid genderneutraal is, en, indien dat niet het geval is, daartoe te komen via overleg met de personeelsafvaardiging.

Deze analyse van de bezoldigingsstructuur is het voorwerp van een verslag dat moet worden

électorale ainsi que la sécurité juridique, les textes légaux régissant les élections sociales devront 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.

Les réunions au sein du « Comité d'accompagnement des ES » précité joueront également un rôle important à ce sujet.

L'évaluation se traduira finalement dans une note d'évaluation approfondie et bien fondée qui, au nom du Ministre de l'Emploi, sera soumise aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil National du Travail. Ce Conseil devra se réunir en temps opportun en vue des discussions concernant la prochaine édition des élections sociales, en 2028. Comme toujours, les collaborateurs de la Cellule Organes de participation seront étroitement impliqués dans ces réunions fréquentes, en leur qualité d'experts.

Enfin, les collaborateurs de la Cellule Organes de participation procéderont à une évaluation approfondie de l'application web utilisée pour les ES 2024, en collaboration avec les services ICT du SPF. Une enquête soumise à toutes les parties impliquées dans les ES 2024 sera inspirante à cet égard. Pour obtenir des résultats optimaux et maximiser le soutien à tous les acteurs concernés par les ES, on espère que l'on pourra compter sur des budgets TIC suffisants.

8. Organes de participation et la lutte contre l'écart salarial

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a pour objectif principal de faire de l'écart salarial entre les hommes et les femmes un thème de la concertation sociale tant au niveau des secteurs qu'au niveau des entreprises.

Plus particulièrement, pour atteindre cet objectif au sein de l'entreprise, la loi impose la ventilation par sexe de nouvelles rubriques du bilan social ainsi que l'obligation pour tout employeur de plus de 50 travailleurs de dresser tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de son entreprise.

Dès son entrée en vigueur, la loi a été critiquée pour les difficultés juridiques et pratiques qu'elle engendrait et a dès lors été modifiée par une loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

En ce qui concerne l'entreprise, l'objectif de la loi est de déterminer si la politique de rémunération est neutre sur le plan du genre, et si tel n'est pas le cas, d'engager une concertation avec la délégation du personnel en vue d'y arriver.

Cette analyse de la structure de la rémunération fait l'objet d'un rapport qui doit être transmis au Conseil

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 regelen te bepalen volgens dewelke de werkgever deze inlichtingen moet verstrekken aan de Ondernemingsraad en een ministerieel besluit moest het type formulier bepalen dat door de werkgever moet gebruikt worden om deze inlichtingen te verstrekken.

Op 25 april 2014 werd het koninklijk besluit betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers en het ministerieel besluit tot vaststelling van de modelformulieren die als basis moeten dienen voor het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers gepubliceerd. Dienvolgens heeft de AD AJS, Cel Inspraakorganen, een toelichting op de FOD-website uitgewerkt en de formulieren online gezet.

Ook in de toekomst dient De Cel Inspraakorganen ziet 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').

De medewerkers van de Cel inspraakorganen waarin ook actief binnen de zgn. "Taskforce Loonkloof" samengesteld uit medewerkers van de FOD Werkgelegenheid en het Instituut voor gelijkheid Man/Vrouw met het oog op een evaluatie van de regelgeving en reflectie over de praktijktoepassing.

De vraag naar de efficiëntie van de loonkloofreglementering kwam weer hoog op de agenda te staan, ingevolge de lancering van een Voorstel van Richtlijn inzake loontransparantie door de Europese Commissie op 4 maart 2021. De bedoeling van het voorstel 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.

Na tal van vergaderingen en het doorlopen van de geijkte Europese wetgevende procedure, werd op 10 mei 2023 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 handavingsmechanismen goedgekeurd.

De medewerkers van de AD AJS, Cel Inspraakorganen, namen de opvolging van dit dossier op Europees niveau ter harte en namen bij wijze van expert deel aan alle vergaderingen en werkzaamheden terzake, op instructie van de Beleidsceel en ter ondersteuning van de permanente vertegenwoordiger van België. De gestemde Richtlijn zal in de loop van de komende jaren moeten worden omgezet in Belgische regelgeving, onder andere via wijzigingen in de huidige loonkloofreglementering. In

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 »).

Les collaborateurs de la Cellule Organes de participation sont aussi actifs au sein de la « Taskforce écart salarial » composée de collaborateurs du SPF Emploi et de l'institut pour l'égalité homme/femme en vue d'une évaluation de la réglementation et d'une réflexion sur la mise en pratique de celle-ci.

La question de l'efficacité de la réglementation relative à l'écart salarial est à nouveau revenue à l'ordre du jour, suite à l'introduction, par la Commission européenne, en date du 4 mars 2021, d'une proposition de directive relative à la transparence des rémunérations. L'objectif de cette proposition 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.

Après de nombreuses réunions et le déroulement de la procédure législative européenne requise, 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 adoptée.

Les collaborateurs de la DG DEJ, Cellule Organes de participation, ont pris à cœur le suivi de ce dossier au niveau européen et ont participé en tant qu'experts à toutes les réunions et travaux sur le sujet, sur instruction de la Cellule Stratégique et en soutien à la Représentation permanente de la Belgique. La directive votée devra être transposée dans la réglementation belge au cours des prochaines années, entre autres en apportant des modifications à la réglementation actuelle relative à l'écart salarial.

dit kader nemen de medewerkers van de Cel Inspraakorganen deel aan omzettingsworkshops die door de Europese Commissie worden georganiseerd in de loop van 2024. Merk op dat in dit dossier nauw wordt samengewerkt met de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen enerzijds, en het Instituut voor Gelijkheid Vrouwen en Mannen anderzijds. Teneinde tot een optimale regeling inzake loontransparantie te komen, is het immers noodzakelijk om als basis te kunnen steunen op transparantie structuren die gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk instellen.

Merk op dat de evaluatie van de bestaande Belgische loonkloofreglementering ook werd weerhouden als agendapunt in het laatste regeerakkoord. De Cel Inspraakorganen werkt dus, parallel aan het dossier op Europees niveau, verder intens mee aan de evaluatie van de Belgische loonkloofwetgeving, steeds op instructie van de beleidscel en in samenwerking met het Instituut voor Gelijkheid Vrouwen en Mannen /kabinet Schlitz. De Cel Inspraakorganen initieerde het dossier door uitwerken van een grondige evaluatienota, en nam en neemt actief deel aan alle bilaterale vergaderingen enerzijds, en aan de speciaal in het leven geroepen 'Werkgroep Optimalisatie Loonkloofrapport' anderzijds. De komende maanden wordt bekeken hoe de Belgische loonkloofwetgeving concreet kan worden geoptimaliseerd, rekening houdend met de tussengekomen Richtlijn Loontransparantie.

9. Richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 11 juli 2019 werd de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie gepubliceerd. Deze richtlijn moest worden omgezet tegen 1 augustus 2022.

Deze richtlijn heeft tot doel richtlijn 91/553 te herzien met het oog op de aanpassing van het bestaande regelgevend kader aan de evoluties op de arbeidsmarkt. De nieuwe richtlijn heeft tot doel om meer transparantie te brengen in de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers en nieuwe concrete rechten vast te leggen die toelaten de voorzienbaarheid en de zekerheid van de arbeidsvoorwaarden te verbeteren, in het bijzonder voor degenen met een atypische of preciaire job.

Wat de inhoud betreft, bevat deze richtlijn een definitie van het begrip "werknemer" die deels verwijst naar de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. De definitie heeft tot gevolg dat het toepassingsgebied van de richtlijn wordt uitgebreid en viseert zowel de werknemers tewerkgesteld in de privésector als de publieke sector.

Deze richtlijn vult ook de lijst aan van informatie die moet worden gegeven aan de werknemer en actualiseert de wijze waarop deze informatie kan worden gegeven. In dat kader verkort deze richtlijn in grote mate de termijn waarin deze informatie moet

Dans ce contexte, les collaborateurs de la Cellule Organes de participation participe à des groupes de travail concernant la transposition, organisés par la Commission européenne au cours de l'année 2024. Il convient de noter qu'il existe une étroite collaboration dans ce dossier avec la Direction générale Relations collectives de travail d'une part, et l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes d'autre part. En effet, pour parvenir à un régime de transparence salariale optimal, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des structures de transparence qui établissent l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de même nature.

Il convient de noter que l'évaluation de la réglementation belge en matière d'écart salarial a également été inscrite comme point du programme du dernier accord gouvernemental. Parallèlement au dossier européen, la Cellule Organes de participation continue donc à travailler intensivement sur l'évaluation de la législation belge en matière d'écart salarial, toujours sur instruction de la cellule politique et en collaboration avec l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes / Cabinet Schlitz. La Cellule Organes de participation a initié le dossier en élaborant une note d'évaluation approfondie et a participé activement à toutes les réunions bilatérales, d'une part, et au groupe de travail spécialement créé pour « l'optimisation du rapport sur l'écart salarial », d'autre part. Au cours des prochains mois, on examinera comment la législation belge sur l'écart salarial peut être optimisée concrètement, en tenant compte de la Directive sur la transparence des salaires.

9. Directive relative aux conditions de travail transparentes et prévisibles

Le 11 juillet 2019 a été publiée la Directive (EU) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette directive devrait être transposée avant le 1er août 2022.

Cette directive vise à réviser la directive 91/533 afin d'adapter le cadre normatif existant aux évolutions du marché du travail. La nouvelle directive vise spécifiquement à rendre plus transparentes les conditions de travail pour tous les travailleurs et à définir de nouveaux droits concrets permettant d'améliorer la prévisibilité et la sécurité des conditions de travail, en particulier pour ceux qui occupent un emploi atypique ou précaire.

En termes de contenu, cette directive contient une définition de la notion de « travailleur », en partie fondée sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. La définition a pour effet d'élargir le champ d'application de la directive et vise tant les travailleurs occupés dans le secteur privé que dans le secteur public.

Cette directive complète également la liste des informations à fournir au travailleur et actualise les modes de transmission de ces informations. Dans ce cadre, cette directive raccourcit fortement le délai dans lequel ces informations doivent être transmises.

worden gegeven.

Voor de werknemers die naar het buitenland worden gestuurd, met inbegrip van de gedetacheerde werknemers, moet aanvullende informatie worden bezorgd als de zending langer duurt dan 4 opeenvolgende weken.

Daarenboven introduceert de richtlijn nieuwe materiële rechten, met name met betrekking tot de proefperiode (die zou moeten worden beperkt tot zes maanden), een verbod om een exclusiviteitsclausule op te leggen, het principe van de kosteloosheid van verplichte opleidingen, het recht om te beschikken over een meer voorzienbaar uurrooster, en ten slotte, het recht om een stabielere vorm van tewerkstelling te vragen en om een schriftelijk en gemotiveerd antwoord hierop te krijgen van de werkgever.

Tot slot legt de richtlijn aan de lidstaten de verplichting op om te voorzien in burgerlijke, strafrechtelijke en administratieve sancties.

In 2022 heeft de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën deze richtlijn omgezet (wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie). In 2023 zal deze directie de verdere opvolging van dit dossier moeten verzekeren en met name antwoorden op de vele vragen tot informatie omtrent de praktische toepassing van de omzettingswet. Als pilootdepartement zal de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën de verdere opvolging van dit dossier moeten verzekeren.

10. Richtlijn over de work life balance

Na ongeveer twee jaar werkzaamheden werd de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad aangenomen. Deze richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers beoogt de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te vergroten door de opname van de familiale verloven en flexibele arbeidsvormen te vergemakkelijken. Door een betere balans te garanderen aan ouders en mantelzorgers, zullen de ondernemingen bovendien kunnen rekenen op meer gemotiveerde werknemers.

Concreet voert de Richtlijn op Europees niveau een vaderschapsverlof van 10 dagen en een specifiek zorgverlof van 5 dagen in. De nieuwe Richtlijn vervangt eveneens de huidige Europese regelgeving over ouderschapsverlof (herziening van de richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG). Naast de verloven in strikte zin, kent de Richtlijn aan werknemers met familiale verantwoordelijkheden het recht toe om aan hun werkgever een flexibele werkregelingen aan te vragen (vermindering van de arbeidsduur, flexibel werkrooster en flexibiliteit met betrekking tot de plaats van het werk). Een volledig luik van de Richtlijn is gewijd aan

Pour les travailleurs expatriés, en ce compris les travailleurs détachés, des informations complémentaires doivent être transmises si la mission est supérieure à 4 semaines consécutives.

Par ailleurs, la directive introduit de nouveaux droits matériels, notamment concernant la période d'essai (qui devrait être limitée à 6 mois), l'interdiction d'imposer une clause d'exclusivité, le principe de la gratuité des formations obligatoires, le droit de bénéficier d'un horaire de travail plus prévisible, et enfin, le droit de demander une forme de travail plus stable et de recevoir une réponse motivée par écrit de la part de l'employeur.

Enfin, la directive impose aux États de prévoir des sanctions civiles, pénales et administratives.

En 2022, la Direction générale du Droit du travail et des études juridiques a procédé à la transposition de cette directive (loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne). En 2023, cette direction devra assurer le suivi de ce dossier et, en particulier, répondre aux nombreuses demandes d'information concernant l'application pratique de la loi de transposition.

10. Directive work life balance

Après environ deux ans de travaux, la Directive (UE) 2019/1158 du parlement européen et du conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil a été adoptée. Cette directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, vise à accroître la participation des femmes au marché du travail en facilitant le recours aux congés familiaux et aux formules souples de travail. En outre, en assurant un meilleur équilibre aux parents et aux aidants, les entreprises pourront compter sur des travailleurs plus motivés.

Concrètement, la Directive établit au niveau européen un congé de paternité de 10 jours et un congé spécifique pour soins de 5 jours. La nouvelle Directive remplace également l'actuelle réglementation Européenne relative au congé parental (révision de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE). A côté des congés stricto sensu, la Directive prévoit encore d'intégrer pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, le droit de demander des formules souples de travail (réduction du temps de travail, horaire de travail flexible et flexibilité concernant le lieu de travail). Tout un volet de la Directive consiste à garantir une

het garanderen van een adequate bescherming aan de werknemer die zijn recht op verlof of zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, uitoefent of heeft uitgeoefend.

Met dit voorstel van richtlijn over de work life balance wou de Commissie het probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt aanpakken. Een van de middelen voor de realisatie van dit doel bestaat er dan ook in om een adequate vergoeding te voorzien voor sommige van de door het voorstel geregelde verloven.

De Richtlijn 2019/1158 is op 12 juli 2019 gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie. De lidstaten beschikken over een termijn van 3 jaar om de nodige wetgevende, reglementaire en administratieve bepalingen aan te nemen om zich in regel te stellen met deze richtlijn (omzetting uiterlijk op 2 augustus 2022).

Bij de omzetting van deze Richtlijn 2019/1158 in het Belgisch recht fungeerde de FOD WASO (Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën) als pilootdepartement voor de omzetting in het individueel arbeidsrecht. De FOD BOSA van zijn kant fungeerde als copiloot voor de omzetting ervan binnen de overheid.

Aan de omzetting ging een zeer arbeidsintensieve voorbereiding vooraf. Zo hebben de Afdelingen van de Reglementering van de individuele Arbeidsbetrekkingen en van de Werkgelegenheid overleg gepleegd met de verschillende belanghebbende partijen, zoals het Instituut voor de gelijke behandeling tussen vrouwen en mannen, de RVA of de FOD Sociale Zekerheid en namen deze afdelingen systematisch deel aan de vergaderingen die sinds juli 2019 op regelmatige basis in de Nationale Arbeidsraad werden gehouden om de impact van de omzetting van de Richtlijn 2019/1158 voor de werknemers en de werkgevers uit de privésector te identificeren (over de periode 2019 - medio 2022 ging het om een 20-tal vergaderingen). In het kader van de adviesaanvraag van de Minister van Werk m.b.t. de richtlijn 2019/1158 stelde de afdeling van de Reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen ook zijn expertise ter beschikking van de Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap, die op 17 mei 2021 hieromtrent een advies uitbracht.

Op 31 oktober 2022 werden enerzijds de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven, en anderzijds het koninklijk besluit van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. De bepalingen zijn in werking getreden op 10 november 2022.

Deze wet en koninklijk besluit brengen een aantal

protection adéquate du travailleur qui exerce ou a exercé son droit au congé ou aux formules souples de travail.

Avec la proposition de directive sur le work life balance, la Commission souhaitait remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail. Un des enjeux de la réalisation de cet objectif est dès lors de pouvoir fixer un seuil de rémunération suffisant pour certains des congés régis par la proposition.

La Directive 2019/1158 a été publiée le 12 juillet 2019 au Journal Officiel de l'Union européenne. Les États membres disposent d'un délai de trois ans pour adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à cette directive (transposition pour le 2 août 2022 au plus tard).

Lors de la transposition de cette directive 2019/1158 en droit belge, le SPF ETCS (Direction générale du droit du travail et des études juridiques) a fait office de service pilote pour sa transposition dans le droit du travail individuel. Pour sa part, le SPF BOSA a joué le rôle de copilote pour la transposition dans le secteur public.

La transposition a été précédée d'une préparation très exigeante en termes de main-d'œuvre. Dans le cadre de la phase préparatoire, les Divisions de la Réglementation des relations individuelles de travail et de l'Emploi ont collaboré avec les différentes parties prenantes tel que l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, l'Onem ou le SPF sécurité sociale et ces divisions ont systématiquement participé aux réunions qui se sont régulièrement tenues au sein du Conseil national du travail depuis juillet 2019 afin d'identifier l'impact de la Directive 2019/1158 pour les travailleurs et employeurs du secteur privé (sur la période 2019 – mi-2022, une vingtaine de réunions ont eu lieu). Dans le cadre de la demande d'avis du Ministre du Travail concernant la Directive 2019/1158, la division de la Réglementation des relations individuelles de travail a également mis son expertise à la disposition du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées, lequel a rendu un avis à ce sujet le 17 mai 2021.

Le 31 octobre 2022, la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil, et réglementant certains autres aspects relatifs aux congés et, d'autre part, l'arrêté royal du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil, ont été publiés au Moniteur belge. Les dispositions sont entrées en vigueur le 10 novembre 2022.

Cette loi et cet arrêté royal apportent donc des

wijzigingen aan op het vlak van het ouderschapsverlof en het geboorteverlof, voeren een nieuw zorgverlof in binnen het bestaande kader van het verlof wegens dwingende redenen, voorzien in een nieuw recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden en versterken de bescherming in het kader van een aantal verloven voor ouders en mantelzorgers (bv. ouderschapsverlof, geboorteverlof en het nieuwe zorgverlof, maar ook adoptieverlof en het (omgezet) moederschapsverlof).

Op 5 januari 2023 werd het koninklijk besluit van 26 december 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, betreffende de publieke sector, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Dit besluit is in werking getreden op 15 januari 2023.

Op 30 januari 2024 werd België door de Europese Commissie gedagvaard voor het Hof van Justitie voor de niet tijdige (volledige) omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1158 (Zaak C-68/24). Als pilootdepartement zal de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën de verdere opvolging van dit dossier moeten verzekeren.

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 »;

- 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.

modifications au congé parental et au congé de naissance, introduisent un nouveau congé d'aidant dans le cadre existant du congé pour raisons impérieuses, prévoient un nouveau droit de demander des formules souples de travail pour s'occuper d'un proche et renforcent la protection de plusieurs congés pour les parents et les aidants (par exemple, le congé parental, le congé de naissance et le nouveau congé d'aidant, mais aussi le congé d'adoption et le congé de maternité (converti)).

Le 5 janvier 2023 l'arrêté royal du 26 décembre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la Directive 2010/18/UE du Conseil, en ce qui concerne le secteur public a été publié au Moniteur belge. Cet arrêté est entré en vigueur le 15 janvier 2023.

Le 30 janvier 2024, la Belgique a été assignée devant la Cour de justice par la Commission européenne pour ne pas avoir transposé la directive (UE) 2019/1158 (affaire C-68/24) dans les délais impartis (dans son intégralité). En tant que département pilote, la Direction générale du Droit du travail et des études juridiques devra assurer le suivi de ce dossier.

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 » ;

- 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.

In 2024 zal de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën de werkzaamheden van de Groep sociale zaken van de Europese Raad volgen. In de loop van het eerste semester zal deze follow-up worden uitgevoerd in de bijzondere situatie van het Belgische voorzitterschap van de Europese Raad van Ministers.

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.

De regelgeving op dit gebied moet worden aangepast met het oog op nieuwe vormen van werkgelegenheid en voornamelijk de via platforms gecreëerde arbeidsplaatsen.

De laatste jaren is platformwerk snel toegenomen en heeft de coronacrisis ook de uitbreiding van dit soort activiteiten versneld. De aard van de arbeidsrelatie van een medewerker ten opzichte van een platform dat orders geeft, is al enkele jaren een probleem.

Om deze problematiek te verhelpen, werd de regelgeving op dit gebied in 2022 aangepast aan de nieuwe vormen van tewerkstelling en in het bijzonder aan de banen die via platformen worden gegenereerd (Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen inzake arbeid, hoofdstuk 4).

Deze nieuwe wet bevat acht nieuwe specifieke criteria in die van toepassing zijn in geval van arbeid via een platform als opdrachtgever. Wanneer wordt voldaan aan een bepaald aantal criteria, zal een arbeidsovereenkomst worden vermoed te bestaan. De bepaling van deze criteria maakt het dus eenvoudiger te bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut.

Op 24 april 2024 heeft het Europees Parlement gestemd over het voorstel voor een Europese richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Ook in september 2024 wordt een akkoord in de Europese Raad van Ministers verwacht. Het doel van deze richtlijn is ervoor te zorgen dat platformwerkers de juiste arbeidsstatus hebben - of kunnen verkrijgen - in verband met hun werkelijke relatie met het digitale

En 2024, la Direction générale du droit du travail et des études juridiques suivra les travaux du groupe des affaires sociales du Conseil européen. Au cours du premier semestre, ce suivi se fera dans la situation particulière de la présidence belge du Conseil européen des ministres.

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.

La réglementation régissant cette matière doit être adaptée aux nouvelles formes d'emploi et, notamment, aux emplois générés via les plates-formes.

Ces dernières années, le travail via des plateformes s'est rapidement développé et la crise du coronavirus a également accéléré l'expansion de ce type d'activités. Depuis plusieurs années, la nature de la relation de travail d'un collaborateur vis-à-vis d'une plateforme donneuse d'ordres pose des problèmes.

Afin de remédier à ces problèmes, en 2022, la réglementation régissant cette matière a été adaptée aux nouvelles formes d'emploi et, notamment, aux emplois générés via les plates-formes (loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, chapitre 4).

Cette nouvelle loi contient huit nouveaux critères spécifiques applicables en cas de travail via une plateforme donneuse d'ordres. Lorsqu'un certain nombre de ces critères sont remplis, il sera présumé exister un contrat de travail. La fixation de ces critères facilite donc la détermination de la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, du statut social de celui-ci.

Le 24 avril 2024, la proposition de directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme a été votée par le Parlement européen. Un accord au Conseil des ministres européen doit également intervenir dans le courant du mois de septembre 2024. Cette directive a pour objectif de veiller à ce que les travailleurs des plateformes aient - ou puissent obtenir - le bon statut professionnel au regard de leur

arbeidsplatform en toegang hebben tot toepasselijke rechten inzake arbeid en sociale bescherming. Eens deze richtlijn in werking treedt, zal deze binnen een termijn van 2 jaar in Belgisch recht moeten worden omgezet. De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zal de werkzaamheden ter omzetting van deze richtlijn moeten verzekeren, wat veel extra werkuren met zich mee zal brengen.

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 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 2023 tot 31 december 2023, hebben 41 ondernemingen het voorwerp uitgemaakt van een sluiting. Hierbij waren 2.766 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.

véritable relation avec la plateforme de travail numérique et aient accès aux droits applicables en matière de travail et de protection sociale. Une fois entrée en vigueur, cette directive devra être transposée en droit belge dans un délai de 2 ans. La Division de la réglementation des relations individuelles de travail devra assurer les travaux de transposition de cette directive, ce qui entraînera beaucoup d'heures de travail supplémentaires.

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 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 2023 au 31 décembre 2023, 41 entreprises ont fait l'objet d'une fermeture. Cela a concerné 2.766 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

Vervolgens moet het voornemen tot collectief ontslag waartoe besloten is na de informatie- en consultatieprocedure van de werknemersvertegenwoordigers, betekend worden aan dezelfde FOD. Deze betekeningsen 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 betekeningsen ontvangt en behandelt. Deze directie heeft eveneens als opdracht andere algemene directies van de FOD en buitendiensten (RVA) hierover te informeren.

Het gecentraliseerd bijhouden van de gegevens binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg laat zowel de Belgische als Europese autoriteiten toe om exact de omvang van de collectieve ontslagen in België te kennen. Het vergemakkelijkt ook de evaluatie, op Belgisch niveau, van de aangenomen maatregelen in het kader van collectieve ontslagen en kan dienstdoen ter oriëntatie van toekomstig beleid in de materie. Tenslotte creëert het verzamelen van data de mogelijkheid om statistieken op te maken over deze problematiek.

De Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën stelt twee types van statistieken op. De eerste zijn cijfergegevens met betrekking tot de collectieve ontslagen. Sinds het jaar 2011 worden zij driemaandelijks gepubliceerd. De eerste publicatie betreft de gegevens voor de maand januari tot maart. De tweede publicatie betreft de gegevens voor de maanden januari tot juni. De derde publicatie betreft de gegevens voor de maand januari tot september. De vierde publicatie betreft de gegevens voor het gehele jaar. De tweede soort van statistieken hebben betrekking op de duur van de verplichte informatie- en consultatieprocedure in geval van collectief ontslag. Om een betere representativiteit van deze gegevens te verzekeren worden deze statistieken sinds het jaar 2011 één keer per jaar gepubliceerd op het einde van het jaar. De wijze van opstellen van de twee types van statistieken laat toe om jaar na jaar de evolutie te volgen van het fenomeen van het collectief ontslag.

In de periode van januari 2023 tot en met december 2023 hebben 83 technische bedrijfseenheden een informatie- en raadplegingsprocedure opgestart. In de periode van januari 2023 tot en met december 2023 hebben 73 technische bedrijfseenheden de informatie- en raadplegingsprocedure beëindigd. Van de oorspronkelijk 6.617 werknemers betrokken bij een aankondiging van een voornemen tot collectief ontslag in de 73 technische bedrijfseenheden die hun informatie- en raadplegingsprocedure in de periode van januari 2023 tot en met december 2023 hebben beëindigd, worden er na de informatie- en raadplegingsprocedure nog 5.892 werknemers geraakt door een collectief ontslag.

Gedurende dit jaar 2023, werd drie kwart van de informatie- en raadplegingsprocedures binnen 90 dagen betekend.

De aanmaak van de statistieken, eenmaal de gegevens zijn ingevoerd, werd sinds 2014 enorm vereenvoudigd door middel van een nieuwe informatica tool. Het gebruik ervan zorgt voor een

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 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 2023 à décembre 2023, 83 unités techniques d'exploitation ont débuté une procédure d'information et de consultation. Au cours de la période allant de janvier 2023 à décembre 2023, 73 unités techniques d'exploitation ont clôturé leur procédure d'information et de consultation. Sur les 6.617 travailleurs initialement concernés par une annonce d'intention de procéder à un licenciement collectif dans les 73 unités techniques d'exploitation qui ont clôturé leur procédure d'information et de consultation entre janvier et décembre 2023, 5.892 travailleurs restent, après la procédure d'information et de consultation, touchés par un licenciement collectif.

Durant cette année 2023, trois quarts des procédures d'information et de consultation ont été notifiées endéans les 90 jours.

L'élaboration des statistiques, une fois les données encodées, a été grandement facilitée, depuis 2014, par la mise au point d'un nouvel outil informatique. Son utilisation a permis une publication plus rapide

snellere publicatie van de resultaten maar het bevordert ook de ontwikkeling van andere soorten analyses.

Zo werd sinds 2013 gestart met een diepgaandere analyse en interpretatie van de statistieken betreffende collectieve ontslagen. En dat zowel op het vlak van de gewoonlijke driemaandelijke statistieken als op het vlak van gerichte analyses. Zo werd de impact van sluitingen en collectieve ontslagen nagegaan op de regio's en de sectoren. In 2017 werd het ICT-programma aangepast waardoor ook de verhouding vrouw/man binnen de verzamelde statistieken kon worden weergegeven.

C. Ondersteuningscel voor herstructurering van ondernemingen

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 materies die rechtstreeks betrekking hebben op herstructureringen (overdracht van onderneming, collectief ontslag, sluiting van ondernemingen), maar heeft eveneens betrekking op maatregelen die kunnen worden gebruikt bij een herstructurering en die ook tot de bevoegdheid behoren van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën (collectieve arbeidsduurvermindering, outplacement, ...). Het gaat tevens om transversale informatie omdat de verbinding wordt gemaakt met andere instanties die in deze bevoegd zijn (de bevoegde federale administraties, de RVA, de gemeenschaps- en gewestautoriteiten, ...).

Hier toe 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

des résultats, favorisant ainsi, le développement d'un autre type d'analyses.

En effet, depuis 2013, un travail plus élaboré d'analyse et d'interprétation des statistiques de licenciements collectifs a été entamé. Ceci tant en ce qui concerne les statistiques trimestrielles habituelles, que d'autres analyses plus ponctuelles. Ces analyses plus fouillées permettent de mettre en évidence l'impact des fermetures et des licenciements collectifs sur les chiffres d'une Région ou d'un secteur, en particulier. En 2017, le programme TIC a été adapté pour permettre une ventilation femme/homme des données statistiques récoltées.

C. Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises

La loi-programme du 8 avril 2003 a institué au sein de la Direction générale Droit du travail et études juridiques une cellule d'appui spécialisée (dénommée Cellule d'appui en cas de restructuration d'entreprises) dans le domaine des restructurations d'entreprises. Cette matière, particulièrement complexe et parfois mal comprise, requiert un investissement conséquent de la part du personnel.

Comme cette cellule n'a jamais reçu aucun moyen ni matériel, ni humain, la Direction générale Droit du travail et études juridiques a rempli dans les limites de ses capacités un rôle d'information à l'égard des employeurs (mais également de leurs conseillers), des syndicats et des travailleurs confrontés à des situations de restructurations d'entreprises.

Cette mission d'information porte non seulement sur les matières spécifiques aux restructurations d'entreprises (cession d'entreprises, licenciements collectifs, fermeture d'entreprises), mais également sur des mesures qui relèvent de la compétence de Direction générale Droit du travail et études juridiques et peuvent être utilisées dans le cadre d'une restructuration (réduction collective du temps de travail, outplacement, ...). L'information fournie est également transversale dans la mesure où elle fait le lien avec d'autres instances compétentes en la matière (administrations fédérales compétentes, ONEm, autorités et institutions communautaires et régionales, ...).

A cette fin, toute une série de documents spécialisés relatifs aux restructurations a été élaborée et est disponible sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (licenciement collectif, transfert d'entreprises, fermeture d'entreprises, ...).

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

geboden aan een hele reeks vergaderingen binnen de Nationale Arbeidsraad, teneinde verbeteringen aan te brengen aan de regelgeving binnen deze materie.

Deze werkzaamheden zijn allereerst uitgemond in 2019 in het advies nr. 2.149. In dit advies, werden twee aanbevelingen gedaan aan de ondernemingen en de paritaire comités. Het eerste viseert een kwalitatieve informatie-consultatie in geval van herstructurering. De tweede aanbeveling viseert informatie mee te delen tot mede-contractanten. In dit advies werd eveneens het voorstel opgenomen om via een volgend unaniem advies de informatiestromen tussen de overheden en de werkgevers te vereenvoudigen en te verbeteren en dat via een uniek loket en een uniek informatieplatform.

Op 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 serener 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

série de réunions organisées au sein du Conseil national du Travail visant à apporter des améliorations à la réglementation en cette matière.

Ces travaux ont abouti, tout d'abord, en 2019 à l'avis n° 2.149. Dans cet avis, deux recommandations sont faites aux entreprises et commissions paritaires. La première vise une information-consultation efficace en cas de restructuration. La deuxième recommandation vise les informations à communiquer aux co-contractants en cas de restructuration. Dans cet avis, une proposition avait également été faite pour que soit rendu un avis unanime en vue de simplifier et d'améliorer le flux d'informations entre les autorités et les employeurs par le biais d'un guichet unique et d'une plate-forme d'informations unique.

Le 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 demandé à la Direction générale Droit du travail et études juridiques. Cette mise en œuvre nécessitera de dégager un budget compte tenu des coûts de développement et de maintenance de ces outils. Des moyens supplémentaires, tant en personnel spécialisé qu'en matériel, doivent être prévus.

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'évasion de cette période de référence et demandent de porter à un niveau 3 les sanctions

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.

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 de begrotingsnotificaties

A. Arbeidsdeal

In het kader van het begrotingsconclaaf van november 2021 heeft de regering beslist tot het opstellen van een herstart- en transitieplan, arbeidsdeal genaamd, dat een hele reeks maatregelen bevat om de arbeidsmarkt te hervormen.

Deze maatregelen passen in het kader van de doelstelling van de regering om, met de steun van de regio's, tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken.

De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen werd ermee belast om de helft van al deze maatregelen uit te werken en het wetgevend proces in dit verband tot op het einde mee op te volgen en te begeleiden (wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, Belgisch Staatsblad van 10 november 2022). Het gaat meer bepaald om de volgende maatregelen:

- wijziging van de regelgeving aangaande variabele deeltijdse werkroosters;
- de mogelijkheid voor werknemers om voltijdse prestaties te presteren op 4 dagen;
- de mogelijkheid voor werknemers om voltijdse prestaties te presteren in het kader van een wisselend weekregime;
- regeling van de aard van de arbeidsrelatie van platformwerkers;
- de minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers voor de personen die deelnemen aan een arbeidsinschakelingsprogramma;
- de mogelijkheid om een werknemer tijdens een opzeggingstermijn ter beschikking te stellen van een andere werkgever in het kader van een transitietraject;
- de bevordering van de inzetbaarheid van werknemers (artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet);
- nachtarbeid in de e-commerce;
- het recht op deconnectie.

Bepaalde van deze maatregelen, zoals bv. artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet, zullen in 2023 in samenwerking met de RSZ en de RVA verder

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.

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 des notifications budgétaires

A. Deal pour l'emploi

Dans le cadre du conclave budgétaire de novembre 2021, le gouvernement a décidé de se doter d'un plan de redémarrage et de transition, appelé "deal pour l'emploi", qui contient toute une série de mesures visant à réformer le marché du travail.

Ces mesures s'inscrivent dans l'objectif du gouvernement d'atteindre, avec le soutien des Régions, un taux d'emploi de 80 % à l'horizon 2030.

La Division de la réglementation des relations individuelles du travail a été chargée de l'élaboration de la moitié de toutes ces mesures et du suivi et de l'accompagnement du processus législatif jusqu'à son terme (loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, Moniteur belge du 10 novembre 2022). Plus précisément, il s'agit des mesures suivantes :

- modification de la réglementation en matière des horaires variables à temps partiel ;
- la possibilité pour un travailleur d'effectuer son temps de travail à temps plein sur quatre jours ;
- la possibilité pour un travailleur d'effectuer son temps de travail à temps plein dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné ;
- réglementation de la nature de la relation de travail des travailleurs des plateformes ;
- la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs à temps partiel pour les personnes participant au programme d'insertion professionnelle ;
- la possibilité de mettre un travailleur à la disposition d'un autre employeur pendant une période de préavis dans le cadre d'un trajet de transition ;
- l'employabilité des travailleurs (art. 39ter de la loi relative aux contrats de travail) ;
- travail de nuit dans l'e-commerce ;
- le droit à la déconnection.

Certaines de ces mesures, comme l'article 39ter de la loi relative aux contrats de travail, devront être précisées par la Division de la réglementation des

moeten worden uitgewerkt door de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen, teneinde deze operationeel te maken.

B. Het statuut van de platformwerkers

Een van de maatregelen waartoe in het kader van het begrotingsakkoord van november 2021 is besloten, is met name gericht op de correcte vaststelling van het statuut van platformwerkers.

De laatste jaren is platformwerk snel toegenomen en heeft de coronacrisis ook de uitbreiding van dit soort activiteiten versneld. De aard van de arbeidsrelatie van een platformwerker ten opzichte van een platform dat orders geeft, is al enkele jaren een probleem. De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie en de Hoven en Rechtbanken hebben de laatste jaren immers een aantal zaken aanhangig gemaakt betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie in de platformeconomie, op initiatief van de werknemer, het platform of de overheidsinstellingen. Uit de recente jurisprudentie van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie en de Brusselse jurisprudentie blijkt dat er problemen zijn met de interpretatie van de wettelijke bepalingen inzake de aard van de arbeidsrelaties met betrekking tot platformen.

Om deze problemen te verhelpen, werd de regelgeving op dit gebied in 2022 aangepast aan de nieuwe vormen van tewerkstelling en in het bijzonder aan de banen die via platformen worden gegenereerd (Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen inzake arbeid, hoofdstuk 4).

Deze nieuwe wet voegt in de programmawet (I) van 27 december 2006 (algemeen naar verwezen als de arbeidsrelatiewet) acht nieuwe specifieke criteria in die van toepassing zijn in geval van arbeid via een platform als opdrachtgever. Wanneer wordt voldaan aan een bepaald aantal criteria, zal een arbeidsovereenkomst worden vermoed. De bepaling van deze criteria maakt het dus eenvoudiger te bepalen wat de aard is van de arbeidsrelatie tussen het platform en de medewerker, en bijgevolg, zijn of haar sociaal statuut.

In 2024 zal de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen de verdere opvolging van dit dossier moeten verzekeren en met name antwoorden op de vele vragen tot informatie omtrent de praktische toepassing van de nieuwe wet.

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 verloven en loopbaanonderbreking. Via dit KB worden de door de begrotingsnotificaties 2022 voorziene besparingen in het tijdscrediet, 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

relations individuelles de travail en collaboration avec l'ONSS et l'ONEM en 2023, afin de les rendre opérationnelles.

B. Le statut des travailleurs de plateforme

Parmi les mesures décidées dans le cadre du conclave budgétaire de novembre 2021, une mesure vise plus particulièrement la détermination correcte du statut des travailleurs de plateformes.

Ces dernières années, le travail via des plateformes s'est rapidement développé et la crise du coronavirus a également accéléré l'expansion de ce type d'activités. Depuis plusieurs années, la nature de la relation de travail d'un travailleur de plateformes vis-à-vis d'une plateforme donneuse d'ordres pose des problèmes. En effet, ces dernières années, la Commission administrative de règlement de la relation de travail et les Cours et Tribunaux ont été saisis d'un certain nombre de dossiers concernant la qualification de la relation de travail dans l'économie de plateformes à l'initiative tantôt du travailleur, de la plateforme ou des institutions publiques. La jurisprudence récente de la Commission administrative de règlement de travail et la jurisprudence bruxelloise ont démontré des difficultés dans l'interprétation des dispositions législatives sur la nature des relations de travail en ce qui concerne les plateformes.

Afin de remédier à ces problèmes, en 2022, la réglementation régissant cette matière a été adaptée aux nouvelles formes d'emploi et, notamment, aux emplois générés via les plates-formes (loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, chapitre 4).

Cette nouvelle loi introduit dans la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (appelée communément loi sur la nature des relations de travail) huit nouveaux critères spécifiques applicables en cas de travail via une plateforme donneuse d'ordres. Lorsqu'un certain nombre de ces critères sont remplis, il sera présumé exister un contrat de travail. La fixation de ces critères facilite donc la détermination de la nature de la relation de travail entre la plateforme et le travailleur, et par conséquent, du statut social de celui-ci.

En 2024, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail devra assurer le suivi de ce dossier et, en particulier, répondre aux nombreuses demandes d'information concernant l'application pratique de la nouvelle loi.

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 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

arbeidsbetrekkingen zal dit dossier inhoudelijk verder moeten opvolgen in 2023.

D. Flexi-jobs

In uitvoering van de begrotingsnotificaties van oktober 2023 werd de wetgeving inzake de flexi-jobs (wet van 16 november 2015) aangepast. Enerzijds was er nood aan een beter en uitgebreider wettelijk kader teneinde misbruiken van het systeem van flexi-jobs en oneigenlijk gebruik ervan tegen te gaan. Anderzijds wou men het gebruik van flexi-jobs voor meer sectoren openstellen, o.a. op vraag van de Vlaamse regering. De betrokken aanpassingen werden doorgevoerd via de programmawet van 22 december 2023. Tegen een aantal bepalingen van die wet stelde de horecasector een beroep tot nietigverklaring in bij het Grondwettelijk Hof. De Afdeling van de Reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zal dit dossier inhoudelijk verder moeten opvolgen.

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

individueles de travail devra suivre ce dossier en profondeur au cours de l'année 2023.

D. Flexi-jobs

En exécution des notifications budgétaires d'octobre 2023, la législation sur les emplois flexibles (loi du 16 novembre 2015) a été modifiée. D'une part, il était nécessaire de disposer d'un cadre juridique meilleur et plus complet pour lutter contre les abus du système des flexi-jobs et son utilisation inappropriée. D'autre part, ils souhaitaient ouvrir l'utilisation des emplois flexibles à davantage de secteurs, en partie à la demande du gouvernement flamand. Les adaptations nécessaires ont été apportées par la loi-programme du 22 décembre 2023. Contre certaines dispositions de cette loi, le secteur de l'horeca a introduit un recours en annulation devant la Cour constitutionnelle. La Division de la réglementation des relations individuelles de travail devra continuer à suivre le contenu de ce dossier.

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

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 deze medewerkers in dit dossier een verdere opvolging moeten verzekeren.

16. Uitvoering van sociale akkoorden

Wanneer akkoorden worden afgesloten tussen de sociale partners, dient de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën uitvoering te geven aan de maatregelen uit die akkoorden die via wetgevend initiatief moeten worden gerealiseerd, door in dit verband de nodige ontwerp teksten op te stellen.

A. Afsprakenkader G10 in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2023-2024

Op 6 april 2023 hebben de sociale partners, vertegenwoordigd in de Groep van 10, een akkoord gesloten in het kader van de onderhandelingen voor de periode 2023-2024.

Bepaalde van de maatregelen uit dat akkoord, zoals bv. de herinvoering tot medio 2025 van de maatregel van de relance-uren (de mogelijkheid om, boven op het basiscontingent van vrijwillige overuren, 120 bijkomende vrijwillige overuren te presteren zonder overloon), moeten via een wet worden ingevoerd. De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zal in 2023 belast worden met de uitwerking en opvolging van deze maatregelen.

B. Sociaal akkoord voor de federale publieke gezondheidssector

Op 13 oktober 2022 werd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (comité A) het protocol nr. 233/6 afgesloten, dat verdere uitvoering geeft aan het sociaal akkoord voor de publieke sector van 25 oktober 2017 zoals bevestigd door het sociaal akkoord van 12 november 2020 met betrekking tot kwalitatieve maatregelen.

Dat protocol is van toepassing op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren.

Bepaalde van de maatregelen waartoe de onderhandelende partijen zich in het kader van het protocol nr. 233/6 unaniem akkoord hebben verklaard, dienden via een wetgevend initiatief te worden gerealiseerd. De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zal in 2023 belast worden met de uitwerking en opvolging van deze maatregelen. De Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen heeft daartoe de nodige teksten opgesteld, hetgeen finaal is uitgemond in de wet van 24 maart 2024 houdende uitvoering van het sociaal akkoord voor de federale publieke gezondheidssector.

Het gaat meer bepaald om: Het gaat daarbij om de volgende maatregelen:

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 partenaires sociaux et conformément aux instructions de la Cellule stratégique.

16. Mise en œuvre des accords sociaux

Lorsque des accords sont conclus entre les partenaires sociaux, la Direction générale du droit du travail et des études juridiques doit mettre en œuvre les mesures prévues dans ces accords qui doivent être réalisées par le biais d'une initiative législative, en préparant les projets de textes nécessaires à cet effet.

A. Accord cadre G10 dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024

Le 6 avril 2023, les partenaires sociaux, représentés au sein du Groupe des 10, ont conclu un accord dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2023-2024.

Certaines des mesures prévues dans cet accord, comme par exemple la réintroduction jusqu'à la mi-2025 de la mesure des heures de relance (la possibilité de prester 120 heures supplémentaires volontaires sans sursalaire, en plus du contingent de base des heures supplémentaires volontaires), doivent être réalisées par le biais d'une loi. La Division de la réglementation des relations individuelles de travail sera chargée de l'élaboration et du suivi de ces mesures en 2023.

B. Accord social pour le secteur public fédéral de la santé

Le 13 octobre 2022, le comité commun à l'ensemble des services publics (comité A) a conclu le protocole n° 233/6, qui concrétise l'accord social pour le secteur public du 25 octobre 2017, confirmé par l'accord social du 12 novembre 2020 en ce qui concerne mesures qualitatives.

Ce protocole est d'application aux établissements du secteur public relevant des secteurs de la santé fédéraux.

Certaines des mesures sur lesquelles les parties à la négociation se sont mises d'accord à l'unanimité dans le cadre du protocole n° 233/6 devaient être mises en œuvre par le biais d'une initiative législative. La Division de la réglementation des relations individuelles de travail sera chargée de l'élaboration et du suivi de ces mesures en 2023. À cette fin, la Division de la réglementation des relations individuelles de travail a rédigé les textes nécessaires, qui ont abouti à la loi du 24 mars 2024 portant exécution de l'accord social pour le secteur public fédéral de la santé.

Plus précisément, il s'agit de : Il s'agit notamment des mesures suivantes :

- een recht voor sommige oudere werknemers om te vragen niet te worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, naar analogie met hetgeen in de private sector is voorzien door de cao nr. 46;
- een regeling voor deeltijdse werknemers en werknemers met een contract van bepaalde duur om bij voorrang een voltijdse betrekking of een betrekking met een groter aantal arbeidsuren toegewezen te krijgen;
- de mogelijkheid om, in zeer uitzonderlijke omstandigheden, de rustperiode tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties terug te brengen tot minimum 9 uren wanneer een avonddienst onmiddellijk wordt gevolgd door een ochtenddienst, en uitsluitend op verzoek van één der partijen en mits akkoord van de tegenpartij.

17. Voorlichtingsopdracht – externe communicatie

In het kader van haar voorlichtingsopdracht, hierboven aangehaald (zie toegewezen opdrachten), zijn de activiteiten van de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën sterk uitgebreid.

In de eerste plaats is er de externe communicatie op individueel vlak, meer bepaald het beantwoorden van telefonische oproepen, maar ook de steeds talrijkere brieven en e-mails. In 2021 heeft de Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen zo 1.658 schriftelijke vragen behandeld.

Gezien het grote aantal wetswijzigingen die hebben plaatsgehad tijdens de laatste jaren en de noodmaatregelen die werden genomen naar aanleiding van de Covid-19-pandemie, is er van het begin van 2020 een toenemende vraag naar informatie, zowel mondeling als schriftelijk. Het is bovendien waarschijnlijk dat deze nieuwe reglementeringen ook in 2023 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

- un droit pour certains travailleurs âgés de demander à ne pas être occupés dans le cadre d'un régime de travail comprenant des prestations de nuit, à l'instar de ce qui est prévu dans le secteur privé par la convention collective n° 46 ;

- un dispositif permettant aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs sous contrat à durée déterminée de se voir attribuer en priorité des emplois à temps plein ou des emplois comportant un plus grand nombre d'heures de travail ;

- la possibilité, dans des circonstances très exceptionnelles, de réduire la période de repos entre deux prestations de travail consécutives à minimum 9 heures lorsqu'une prestation du soir est immédiatement suivi d'une prestation du matin, et uniquement à la demande d'une des parties et avec l'accord de l'autre.

17. Mission d'information – Communication externe

Dans le cadre de sa mission d'information évoquée ci-dessus (voir missions assignées), les activités de communication externe de la Direction générale Droit du travail et études juridiques ont été fortement développées.

Il y a tout d'abord la communication externe à caractère individuel, c'est-à-dire la réponse aux appels téléphoniques, mais aussi les courriers papiers et e-mails toujours plus nombreux. En 2021, la Division de la réglementation des relations individuelles du travail a traité ainsi 1.658 demandes écrites.

Compte tenu du grand nombre de changements législatifs qui ont eu lieu ces dernières années et des mesures d'urgence prises en réponse à la pandémie de Covid-19, il y a une demande croissante d'informations à partir du début de 2020, tant orales qu'écrites. Il est par ailleurs vraisemblable que ces différentes réglementations donneront encore lieu en 2023 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

een aangepast informatiekanal om deze dan op de website te plaatsen.

Deze doelstelling heeft al concrete resultaten opgeleverd, in die mate dat de bijdrage van de Algemene Directie, beschikbaar op de website, zowel in het Frans als in het Nederlands zo een duizendtal pagina's aan inlichtingen omvat. De toenemende uitbreiding van deze activiteit plus de bekommernis om een permanente update van de beschikbare inlichtingen te verzekeren, vraagt een steeds omvangrijkere investering in mensen en in tijd. Bij deze activiteit worden niet de modules meegerekend, ontwikkeld in antwoord op de noden van ondernemingen en burgers. Hier wordt onder meer de module sociale verkiezingen bedoeld, die ongeveer een jaar voor de sociale verkiezingen (die elke vier jaar plaatsvinden) geüpdatet wordt.

In 2023 wordt de ontwikkeling van het luik "detachering" op de website verdergezet opdat de personen die inlichtingen inzake deze materie zoeken, er nog praktische en volledige antwoorden in zouden terugvinden en dit in het Nederlands, Frans en Engels, dit in uitvoering van de Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening").

Een dergelijke inspanning zal echter nog meer moeten beklemtoond worden gezien de toepassing van de nieuwe arbeidsvoorwaarden en procedures in het kader van de Richtlijn 2018/957/EU tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

Gezien de vele wijzigingen die zijn aangebracht in de arbeidswetgeving (de Wet «Peeters» Werkbaar en Wendbaar werk, de Wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk, de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie,...) heeft de Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën nieuwe rubrieken gecreëerd op de website om de materies te behandelen die ten gevolge van de verschillende wetswijzigingen werden ingevoerd. Het gaat hier met name over de rubrieken met betrekking tot de schenking van conventionele verloven, het loopbaansparen en het telewerk. Tegelijkertijd werd de informatie in de reeds bestaande rubrieken geactualiseerd.

Ten slotte wordt de Algemene Directie regelmatig verzocht om het woord te nemen in de hoedanigheid van expert tijdens seminars en vergaderingen van verschillende types.

Programma 0 Bestaansmiddelen

Nagestreefde doelstellingen door het programma:

Aangewende middelen

informatiekanaal om deze dan op de website te plaatsen.

Cet objectif a déjà présenté des résultats concrets dans la mesure où les contributions propres à la Direction générale déjà disponibles sur le site web représentent un millier de pages d'information en français et en néerlandais. Le développement croissant que représente cette activité requiert un investissement toujours plus considérable en moyens humains et en temps, renforcé par un souci de mise à jour permanent des informations disponibles. Sans compter la mise en œuvre de modules répondant aux besoins ponctuels des entreprises et citoyens. Il s'agit, par exemple du module élections sociales mis à jour durant environ une année lors de la tenue des élections sociales qui ont lieu tous les quatre ans.

En 2023, le développement de la partie «détachement» du site internet sera poursuivi pour que les personnes cherchant des informations sur cette matière y trouvent des réponses encore plus pratiques et complètes et ce, en français, en néerlandais et en anglais, en exécution notamment, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant la règlement (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 0 Subsistance

Objectifs poursuivis par le programme :

Moyens mis en oeuvre

B.A: 23.59.01110003 Bezoldigingen en allerlei toelagen van het vast en stagedoend statutair personeel

A.B. : 23.59.01110003 Rémunérations et allocations quelconques du personnel statutaire définitif et stagiaire

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	2.689	2.576	2.535	2.488	2.441	2.394	2.347	Engagements
Vereffeningen	2.689	2.576	2.535	2.488	2.441	2.394	2.347	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	267	325	319	313	307	301	295	Engagements
Vereffeningen	267	324	318	312	306	300	294	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		12	11	10	9	8	7	Engagements
Vereffeningen		12	11	10	9	8	7	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

Gender Impact

Gender nota – categorie 2 (indien nodig):

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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	20	23	22	21	20	19	18	Engagements
Vereffeningen	20	23	22	21	20	19	18	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	4.041	3.815	3.995	3.627	3.559	3.491	3.423	Engagements
Vereffeningen	4.041	3.815	3.995	3.627	3.559	3.491	3.423	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	757	796	769	754	739	724	709	Engagements
Vereffeningen	757	795	768	753	738	723	708	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	438	434	434	426	418	410	402	Engagements
Vereffeningen	403	434	434	426	418	410	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.59.20121199 Bestendige uitgaven met betrekking tot de reis- en verblijfkosten, de forfaitaire vergoedingen en andere

A.B. : 23.59.20121199 Dépenses permanentes relatives aux indemnités de séjour et de transport, les indemnités forfaitaires et autres

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	32	34	34	33	32	31	30	Engagements
Vereffeningen	32	34	34	33	32	31	30	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Description / Base légale / Base réglementaire

Voir justification globale

Méthode de calcul de la dépense :

Explications relatives à la différence entre le montant demandé en 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	573	459	459	450	441	432	423	Engagements
Vereffeningen	554	459	459	450	441	432	423	Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	6							Engagements
Vereffeningen	6							Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	12							Engagements
Vereffeningen	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	30							Engagements
Vereffeningen	30							Liquidations

Omschrijving / Wettelijke basis / Reglementaire basis

Zie globale verantwoording

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :

B.A: 23.59.23121104 Allerhande werkingskosten met
betrekking tot de informatica – ePV

A.B. : 23.59.23121104 Frais divers de fonctionnement
relatifs à l'informatique – ePV

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	870	875	875	858	841	824	807	Engagements
Vereffeningen	1.208	875	875	858	841	824	807	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 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 allicht 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 ontwikkeling van epv 2.0 en de ontwikkeling van het repertorium inbreuken en van het eDossier.

Anderzijds blijven nieuwe diensten zoals de Dienst Vreemdelingenzaken hun interesse voor de applicatie epv tonen.

Het project epv blijft zich dus verder ontwikkelen en nieuwe partners aantrekken buiten de sociale sector. Ook in 2025 zullen de werkzaamheden voor de integratie van nieuwe partners, de ontwikkelingen met het oog op een epv 2.0, een repertorium inbreuken en een eDossier moeten worden verdergezet opdat gefaseerd kan worden tegemoet gekomen 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

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-Capitale, la Communauté germanophone et FEDRIS ont rejoint le projet. Actuellement, le proces-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 probablement 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 d'epv 2.0 et le développement du répertoire des infractions et de l'eDossier.

Par ailleurs, de nouveaux services comme l'Office des étrangers restent intéressés par l'application epv.

Le projet epv continue donc de se développer et d'attirer de nouveaux partenaires hors secteur social. Les travaux d'intégration des nouveaux partenaires, des développements vers un epv 2.0, un répertoire des infractions et un eDossier devra se poursuivre en 2025. afin que tous les besoins des utilisateurs des différents acteurs concernés puissent être satisfaits dans plusieurs phases.

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 « double contrôles du même employeur ».

vermijden.

Tenslotte maakt het epv het mogelijk om op basis van gegevens inzake vaststellingen van inbreuken in de databank epv, gegevens uit te wisselen met bijv. RIZIV en RVA om naar aanleiding hiervan controles te laten uitvoeren op verboden cumul van werken en sociale uitkeringen.

Zoals reeds eerder vermeld is de applicatie epv beschikbaar sedert maart 2011. Sinds die datum werden vele actualisaties en correcties doorgevoerd om onder andere de overeenstemming van de applicatie met de wetgeving en het gemak van de gebruiker te verzekeren.

Niettemin werd het sinds 2018 opportuun gevonden om na te denken over een nieuwe versie van de applicatie "epv 2.0" die toelaat om: de applicatie terug volledig in overeenstemming te brengen met de praktijk (nadenken over de behoeften van de gebruikers), de toekomst voor te bereiden (bv.: mobiele applicatie, geolocatie), de ergonomie van de applicatie te verbeteren, nieuwe technologieën te gebruiken (waaronder Web Service 2.0). Deze reflectie heeft geleid tot de opmaak van een lijst van "requirements" (verbeteringen) en van een prioriteitenlijst.

Na de eerdere vertraging van deze werkzaamheden omwille van de noodzakelijke ontwikkelingen voor de nieuwe module van de elektronische ondertekening, werden de werkzaamheden met betrekking tot de ontwikkeling van het epv 2.0 in 2021 hernomen.

Dit nieuwe project zal in verschillende fasen verlopen: een eerste fase waarin een "isomorfe" versie van de applicatie met de requirements "must do" zal worden geïmplementeerd en een volgende fasen binnen dewelke een "verbeterde" versie met de requirements "nice to have" zullen worden geïntegreerd. Er dient te worden opgemerkt dat de ontwikkeling van het epv 2.0 gebruik maakt van de webservice, die initieel voor het Vlaams Gewest (VSI-Vlaamse Sociale Inspectie) werd ontwikkeld. Het is de doelstelling om in de loop van 2024 de eerste fase van epv 2.0 te hebben geïmplementeerd. De ontwikkeling van het epv liep in 2022 en 2023 immers verdere vertraging op door het gebrek aan IT-personeel bij Smals en de ontoereikendheid van de toegekende budgetten.

Ook in 2025 zullen de gefaseerde werkzaamheden in het kader van het epv 2.0 aldus moeten worden verdergezet.

Andere onderdelen waaraan in 2023 en in de komende jaren verder zal worden gewerkt zijn de volgende:

- Er zal verder worden onderzocht hoe de epv's elektronisch aan een aantal 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 bestemmelingen de PV's elektronisch ontvangen. Wellicht zal het gebruik van een elektronisch zegel moeten worden ontwikkeld.
- Met de uitbreiding van het aantal partners in de epv-gemeenschap en met de komst van het eDossier is het beheer van de inbreuken in en rond deze toepassing een echte uitdaging geworden. Oorspronkelijk werd het epv gepland voor de sociale

Enfin, l'epv permet, sur base des données concernant les constatations d'infractions dans la banque de données epv, l'échange de données avec, par exemple, l'INAMI et l'ONEm afin de repérer des cumuls interdits d'allocations sociales et de travail.

Comme indiqué précédemment, l'application epv est disponible depuis mars 2011. Depuis cette date de nombreuses mises à jour et corrections ont été effectuées afin d'assurer, entre autres, l'adéquation de l'application avec la législation ainsi que le confort de l'utilisateur.

Toutefois, dès 2018, il a semblé opportun de réfléchir à une nouvelle version de l'application « epv 2.0. » permettant : de remettre l'application en adéquation avec le métier (réflexion sur les besoins des utilisateurs), de préparer le futur (ex : application mobile, géolocalisation), d'améliorer l'ergonomie de l'application, d'utiliser de nouvelles technologies (dont le Web Service 2.0.). Cette réflexion a permis de mettre en évidence une liste « requirements » (améliorations) et de les répertorier par ordre de priorité.

Après avoir été retardés en raison des développements nécessaires au nouveau module de signature électronique, les travaux concernant epv 2.0. ont repris de plus belle en 2021.

Ce nouveau projet se déroule en différentes phases : une première phase au cours de laquelle une version « isomorphe » de l'application avec la mise en place des requirements « must do » sera implémentée et des phases suivantes au cours desquelles une version « améliorée » de l'application avec l'intégration des requirements « nice to have » seront intégrés. Il est à noter que le développement d'epv 2.0. a profité du Web Service développé, initialement, pour la région flamande (VSI – Vlaamse Sociale Inspectie). L'objectif est d'avoir implémenté la première phase de l'epv 2.0 au cours de l'année 2024. En effet, 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.

Les travaux en plusieurs phases sur l'epv 2.0 devraient se poursuivre alors en 2025.

Les autres éléments qui feront, en 2023 et dans les prochaines années, l'objet de travaux plus approfondis, sont les suivantes :

- Continuer à rechercher comment faire parvenir les epv's aux contrevenants via l'e-box, pour laquelle un cadre légal est encore en cours d'évolution. Ce sera par ce biais que pratiquement tous les destinataires recevront les pv's électroniques dans le futur. L'utilisation d'un sceau électronique devra probablement être développée.
- Avec l'augmentation du nombre de partenaires dans la communauté epv et avec l'arrivée de l'eDossier, la gestion des infractions dans et autour de cette application est devenue un véritable défi. Initialement prévu pour le secteur social, l'epv sera donc bientôt

sector, maar daar zullen binnenkort dus andere sectoren aan worden toegevoegd (economische sector, binnenlandse zaken, mobiliteit, ...). Daarom moet de manier waarop inbreuken worden beheerd en gedeeld, worden herzien.

Door de oprichting van één gecentraliseerde en authentieke databank van inbreuken waarvoor de verschillende partners bevoegd zijn, zal de strijd tegen de (sociale) fraude in België doeltreffender worden gemaakt. De informatie die het repertorium bevat, is van nature uit herbruikbaar en kan derhalve in de toekomst door verschillende instellingen, door verschillende toepassingen worden gebruikt, ook al blijft het hoofddoel de kernactiviteit van de inspecties, d.w.z. de officiële processen-verbaal tot vaststelling van inbreuken en de administratieve, juridische en financiële gevolgen daarvan. Deze authentieke bron zal bestaan uit een Database, een WebService en een Web Applicatie. In 2022 en 2023 werden de analysewerkzaamheden rond het repertorium inbreuken uitgevoerd, waarna in 2024 kan worden gestart met de ontwikkeling ervan.

In 2018 werd gestart met de allereerste werkzaamheden voor de uitwerking van het eDossier, het centrale elektronisch dossier, waarvan de databank epv een eerste bouwsteen vormt.

Het eDossier betreft aldus het omzetten van papieren in elektronische 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 biedt een platform 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, ...);
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 overtredders en hun advocaten van een compleet elektronisch dossier;
Gemeenschappelijk kennisbeheer tussen alle partners van het sociaal strafrecht.
Omwille van de generieke ontwikkeling van het

rejoint par d'autres secteurs (secteur économique, affaires intérieures, mobilité, etc.). Il faut donc revoir la manière dont les infractions sont gérées et partagées.

La création d'une seule base de données centralisée et authentique des infractions pour lesquelles les différents partenaires sont compétents rendra plus efficace la lutte contre la fraude (sociale) en Belgique. Les informations contenues dans le répertoire sont, par leur nature même, réutilisables et peuvent donc être utilisées à l'avenir par différentes institutions, par différentes applications, même si l'objectif principal reste l'activité principale des inspections, à savoir la constatation officielle des infractions et de leurs conséquences administratives, juridiques et financières. Cette source authentique sera composée d'une base de données, d'un service Web et d'une application Web. En 2022 et 2023, les travaux d'analyse relatifs au répertoire des infractions étaient effectués, de sorte que les développements puissent commencer en 2024.

En 2018, les tous premiers travaux relatifs à l'élaboration du dossier électronique central, l'eDossier, dont la banque de données epv constitue la première pierre, ont débuté.

L'eDossier concerne donc la conversion des flux de données papier en flux électroniques des suites données à un ePV (Justice, directions des amendes administratives, Finances,...).

Tous les maillons de la chaîne du droit pénal social sont concernés et l'objectif est de structurer le plus clairement possible tous les flux de données entre les maillons de la chaîne. Il est également tenu compte des besoins similaires des services régionaux compétents pour infliger des amendes administratives.

L'eDossier est 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,...) ;
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

eDossier zal het concept ook buiten de sociale sector kunnen worden geïmplementeerd, met de nodige efficiëntiewinsten tot gevolg.

Het project eDossier bestaat uit verschillende deelprojecten: eBericht (Mededeling van de berichten van de arbeidsauditeur over de strafvervolgung), Ginaa 2.0. (Beheer van de administratieve geldboeten), eBeslissing (Elektronische verzending van de beslissingen tot het opleggen van een administratieve geldboete), eDomeinen (inning van de geldboetes), (overmaking van) vonnissen en arresten, een module statistieken en reporting, een module kennismangement, (het gebruik van) eViewer en beveiliging.

eBericht

Het gaat hier om de automatisering van de berichten waarbij de arbeidsauditeur aan de federale en regionale directies administratieve geldboeten laat weten of hij al dan niet strafvervolgung instelt.

Een toepassing eBericht zal de bestaande papieren gegevensstroom vervangen door een elektronische. In bijlage bij dit 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 op dit ogenblik ook nog op papieren drager verwittigd 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 papieren gegevensstroom.

Beheer van de administratieve geldboeten - deelproject Ginaa 2.0.

Voor het beheer van de administratieve geldboeten bestaat op dit ogenblik de databank Ginaa. Deze dient te worden aangepast als gevolg van de zesde staatshervorming zodat de noodzakelijke gegevensuitwisselingen en consultaties door de federale en regionale directies administratieve geldboeten volledig elektronisch kunnen gebeuren via eDossier, Ginaa 2.0. en de vergelijkbare toepassingen bij de regio's, i.p.v. via e-mail, telefoon en overdracht van papieren dossiers. Bovendien zullen ook de andere actoren in de keten van het sociaal strafrecht dan de stand van de administratieve vervolgingen kunnen opvolgen.

eBeslissing

Het elektronisch bezorgen van de beslissingen waarbij een administratieve geldboete wordt opgelegd door de diensten administratieve geldboete aan de werkgevers en het voorzien van een consultatiemogelijkheid voor de inspecties en de domeinen.

Wanneer de bestaande beslissing tot het opleggen van een administratieve geldboete elektronisch kan worden getekend en verstuurd naar alle betrokkenen zullen niet alleen heel wat kosten worden bespaard (papier, portkosten van aangetekende zendingen,

concept pourra également être mis en œuvre en dehors du secteur social, ce qui entraînera les gains d'efficacité nécessaires.

Le projet eDossier comprend plusieurs sous-projets : eAvis (communication des avis de l'Auditeur du travail quant aux poursuites pénales), Ginaa 2.0. (gestion des amendes administratives), eDécision (transmission électronique des décisions d'imposition d'une amende administrative), eDomaines (perception des amendes), (transmission des) jugements et arrêts, un module statistiques, un module gestion des connaissances, (utilisation de) E-Viewer et sécurité.

eAvis

Il s'agit de l'informatisation des avis par lesquels l'auditeur du travail informe les directions fédérale et régionales des amendes administratives, s'il engage ou non des poursuites pénales.

Une application eAvis remplacera le flux de données papier actuel par un flux électronique. Cet avis électronique est accompagné de l'enquête complémentaire de l'auditorat du travail, lorsqu'il y en a une. Ces dernières années, environ 75 % epv ont été traités administrativement, contre 25 % au pénal.

De plus, on travaillera également à la possibilité de créer un lien vers les services d'inspection, qui sont encore, pour le moment, avertis des suites qui ont été données à un pv (par les auditeurs du travail et les services d'amendes administratives) via un flux papier et qui bénéficieraient donc aussi du développement de l'automatisation de ce flux de données papier.

Gestion des amendes administratives : Sous-projet Ginaa 2.0.

C'est la base de données Ginaa qui existe actuellement pour la gestion des amendes administratives. Elle doit être adaptée, suite à la sixième réforme de l'État, afin que les échanges de données nécessaires et les consultations par les directions d'amendes administratives fédérales et régionales puissent se faire entièrement électroniquement via eDossier, Ginaa 2.0. et les applications similaires dans les régions, au lieu d'être effectués par e-mail, téléphone et transfert des dossiers papier. En outre, d'autres acteurs de la chaîne du droit pénal social pourront également suivre l'état des poursuites administratives.

eDécision

L'envoi électronique des décisions d'infliger une amende administrative par les services d'amendes administratives aux employeurs et la mise à disposition d'un service de consultation pour les inspections et les domaines.

Quand une décision d'infliger une amende administrative peut être signée et envoyée électroniquement à toutes les parties concernées, non seulement des coûts considérables sont économisés (papier, frais postaux pour le courrier recommandé,

behandelingskosten, enz.), maar zal deze informatie ook elektronisch beschikbaar zijn voor de andere actoren die dit nodig hebben voor hun dossierbehandeling.

eDomeinen

Flux in de twee richtingen tussen de FOD Werk en de FOD Financiën, kantoren niet-fiscale invorderingen met betrekking tot de recuperatie van schuldvorderingen: administratieve geldboeten opgelegd door de FOD WASO, dienst administratieve geldboeten (DAG) in het kader van de behandeling van pv's in het kader van het sociaal strafrecht, tegenover wanbetalers.

Opvolging van door de FOD Financiën, kantoren van niet-fiscale invorderingen geretourneerde schuldvorderingen ter bestemming van de FOD WASO, dienst administratieve geldboeten.

Door een elektronische gegevensstroom tussen de Directie Administratieve Geldboeten en de kantoren niet-fiscale invordering van de FOD Financiën wordt het mogelijk een volledig zicht te krijgen op de inning van de administratieve geldboeten. Momenteel zijn enkel de gegevens bekend van de boetes die door de Directie Administratieve Geldboeten zelf worden geïnd. Van de inning bij de slechte betalers, waarvan de dossiers worden overgemaakt aan de kantoren niet-fiscale invordering, zijn nu enkel onvolledige gegevens via een papieren gegevensstroom bekend. Sedert maart 2022 is deze elektronische gegevensuitwisseling operationeel.

Luik Statistiek

Voor het beheer van de dossiers en voor de nodige informatie en feedback voor het beleidsniveau zal het platform eDossier alle nodige cijfermateriaal op één plaats kunnen verzamelen.

Luik KM

Het uitbouwen van een platform kennismanagement voor alle actoren binnen de keten van het sociaal strafrecht.

Ook voor het uitbouwen van een kenniscentrum inzake de wetgeving, de rechtspraak en de rechtsleer over het sociaal strafrecht is het veel efficiënter de krachten van alle actoren te bundelen op het platform eDossier. Hiervoor kan worden vertrokken van de "Fiches per artikel van het SSW", opgesteld door de federale Directie van de administratieve geldboeten.

Teneinde het gebruiksgemak voor de gebruikers van eDossier aanzienlijk te verhogen wordt ook een functionaliteit zoals e-reader/Viewer geïmplementeerd om de consultatie van de inhoud van het 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

frais de traitement, etc.) mais en outre, ces informations deviennent accessibles électroniquement aux autres acteurs qui en ont besoin pour traiter leur dossier.

eDomaines

Flux dans les deux directions entre le SPF ETCS et le SPF Finances, bureaux de recouvrement non fiscal, dans le but de récupérer les créances des amendes administratives infligées par le SPF ETCS, service des amendes administratives (DAA) dans le cadre du traitement des pv's dans le cadre du droit pénal social, à l'égard des mauvais payeurs.

Suivi des créances restituées au SPF ETCS, service des amendes administratives, par le SPF Finances, bureaux de recouvrement non-fiscal.

Un flux de données électroniques (eDomaines) entre la Direction des amendes administratives et les bureaux de recouvrement non fiscal du SPF Finances permet d'obtenir une vue complète du recouvrement des amendes administratives. Pour le moment, seules les données relatives aux amendes perçues par la Direction des amendes administratives sont connues. Le recouvrement des mauvais payeurs, dont les dossiers sont envoyés aux bureaux de recouvrement non fiscal, n'est actuellement connu que de façon incomplète et au moyen d'un flux de données papier. Depuis mars 2022, cet échange électronique de données est opérationnel.

Volet Statistiques

Pour la gestion des dossiers et pour les informations et retours d'information nécessaires au niveau politique, la plateforme eDossier de dossiers électroniques pourra rassembler tous les chiffres nécessaires en un seul endroit.

Volet KM (gestion des connaissances)

Développement d'une plateforme de gestion des connaissances pour tous les acteurs de la chaîne du droit pénal social.

De même, pour le développement d'un centre de connaissances sur la législation, la jurisprudence et la doctrine en matière de droit pénal social, il est davantage efficace de combiner les forces de tous les acteurs sur la plate-forme eDossier. Cela peut être fait à partir des "fiches par article du CPS", établies par la Direction fédérale des amendes administratives.

Enfin, afin d'accroître considérablement la facilité d'utilisation pour les utilisateurs du eDossier, une fonctionnalité telle que e-reader/Viewer a aussi été intégrée pour faciliter la consultation du contenu du dossier. Il doit permettre à l'utilisateur d'utiliser le document de la même manière qu'il utilise la version papier traditionnelle (feuilleter, ajouter des signets, 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

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 eDomeinen en eBericht stonden reeds in de steigers en zullen verder hun voltooiing vinden binnen het kader van het eDossier.

In 2018 en 2019 werden de allereerste bouwstenen voor het eDossier gelegd en vanaf 2020 werd de uitwerking van de prioriteiten die door het beheerscomité eDossier, waarin alle partners zijn vertegenwoordigd, werden vastgelegd, vervolgd.

Ook in 2025 dient op organisatorisch, informatica-technisch 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, het bekomen van de noodzakelijke beraadslaging en het feit dat deze beraadslaging voor de gefedereerde entiteiten pas in werking kan treden na de instemming van alle parlementen met een samenwerkingsakkoord, gelet op de vertragingen van de vorderingen van de werkzaamheden bij de partners waarbij onder meer dient te worden benadrukt dat er een integratie vereist is met de lopende digitaliseringsprojecten bij justitie is het het eDossier nog niet operationeel.

Er wordt naar gestreefd om de eerste componenten van de eerste fase van het eDossier technisch op te leveren tegen eind 2024. In 2025 dienen de werkzaamheden te worden verdergezet met het oog op het operationeel zijn van de eerste fase voor de gebruikers, afhankelijk van de voortgang van de partners. De reeds lopende analysewerkzaamheden voor de tweede fase dienen in 2025 te worden voortgezet en overgaan naar ontwikkelingswerkzaamheden.

De komende jaren zal stelselmatig gefaseerd worden verder gewerkt met het oog op stapsgewijze instap van bijkomende actoren en de uitbreiding van de functionaliteiten.

Er dient ten slot te worden benadrukt dat de wet van 13 mei 2023 tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek met de oog op de oprichting van het eDossier platform 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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (indien nodig)

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 eDomaines et eAvis étaient déjà en cours et continueront d'être développés dans le cadre du projet eDossier.

En 2018 et 2019, les toutes premières pierres de l'édifice eDossier ont été posées et, depuis 2020, l'élaboration des priorités fixées par le comité de gestion de l'eDossier - dans lequel tous les partenaires sont représentés - a été poursuivi.

En 2025 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, obtenir les délibérations nécessaires et du fait que ces délibérations ne peuvent entrer en vigueur pour les entités fédérées qu'après que tous les parlements aient donné leur accord à un accord de coopération, compte tenu des retards dans l'avancement des travaux des partenaires où, entre autres, il convient de souligner qu'une intégration est nécessaire avec les projets de digitalisation en cours chez Justice, l'eDossier n'est pas encore opérationnel.

L'objectif est de livrer techniquement les premiers éléments de la première phase de l'eDossier d'ici la fin de 2024. Les travaux devraient se poursuivre en 2025 en vue de rendre la première phase opérationnelle pour les utilisateurs, sous réserve de l'avancement des partenaires. Les travaux d'analyse déjà en cours pour la deuxième phase devraient se poursuivre en 2025 et passer aux travaux de développement.

Les travaux se poursuivront systématiquement par étapes au cours des prochaines années, en vue d'intégrer progressivement d'autres acteurs et d'étendre les fonctionnalités.

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 doit 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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

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 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

(in duizenden euro)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen		7.500	3.630	3.630	3.630	3.630	3.630	Engagements
Vereffeningen		7.500	3.630	3.630	3.630	3.630	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

Impact Gender

Note genre – categorie 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 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

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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – categorie 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	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers
---------------	------	------	------	------	------	------	------	--------------

euro)								d'euros)
Vastleggingen	156.945	156.269	165.245	168.152	167.432	166.983	164.633	Engagements
Vereffeningen	156.945	156.269	165.245	168.152	167.432	166.983	164.633	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 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 teweegbrengt.

Berekeningsmethode van de uitgave:

Uitleg i.v.m. het verschil tussen het gevraagde bedrag in 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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

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 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 2025 et le montant reçu en 2024 (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)	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	(en milliers d'euros)
Vastleggingen	162	133	62	41	28	19	13	Engagements
Vereffeningen	162	133	62	41	28	19	13	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 2025 en het ontvangen bedrag in 2024 (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 2025 et le montant reçu en 2024 (si nécessaire)

Impact Gender

Note genre – catégorie 2 (si nécessaire) :

Commentaire Genre – Catégorie 3 (si nécessaire) :