



SECTEUR DE L'ELECTROTECHNIQUE: CHECK-LIST

Version 31/03/2026

Pour des raisons de lisibilité, seule la forme masculine est utilisée dans ce texte.

La présente check-list est établie dans le prolongement du plan de concurrence loyale signé le 21 février 2024 dans le secteur de l'électrotechnique. Cette checklist garantit aux employeurs et aux travailleurs plus de clarté et de transparence. Elle doit également leur permettre de pratiquer une forme d'autocontrôle.

Cette check-list ne signifie pas que l'inspecteur social n'a pas le droit de se faire produire tous les documents qu'il estime nécessaires à son enquête, comme cela est prévu dans le Code pénal social.

Pouvoirs de l'inspecteur social

1. L'inspecteur social peut pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail dans lesquels il peut avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes (article 23 du Code pénal social du 6 juin 2010). Conformément à l'article 20 du Code pénal social, les inspecteurs sociaux présentent leur titre de légitimation.

Les inspecteurs sociaux n'entrent dans les espaces habités :

- qu'avec l'accord préalable et donné par écrit de la personne qui a la jouissance réelle de l'espace habité
- ou lorsque les inspecteurs sociaux sont en possession d'une autorisation de visite domiciliaire.

2. L'inspecteur social peut demander et vérifier les données d'identité (avec le numéro de registre national) de toute personne se trouvant sur le lieu de travail. Il peut demander et vérifier une pièce d'identité ou un document de séjour. Il peut également s'enquérir de la fonction et de la rémunération des travailleurs.
3. L'inspecteur social peut procéder à l'audition de toute personne qu'il estime devoir entendre. Cette audition est menée conformément aux droits des personnes interrogées.
4. L'inspecteur social peut établir un procès-verbal pour obstacle au contrôle à toute personne qui l'empêche d'accéder au lieu de travail.

Contrôle en entreprise : quels données un inspecteur social peut-il vous réclamer en tant qu'employeur, préposé ou mandataire ?

Exemples :

1. Votre inscription à la BCE;
2. Votre identification à l'ONSS (cf. numéro et indice de catégorie) ;
3. Votre attestation d'affiliation à une caisse d'assurance sociale pour travailleurs indépendants ;
4. Registre des actions
5. Registre des associés actifs et des aidants
6. Factures
7. DIMONA (Déclaration immédiate de l'emploi)
8. Règlement de travail avec tous les horaires de travail ainsi que la preuve de l'enregistrement du temps de travail
9. Assurance accidents du travail
10. Données sur les prestations et les rémunérations des travailleurs
 - Compte individuel, fiches salariales, listes de prestations, preuves de paiement, ...
L'inspecteur social peut demander l'impression papier des prestations enregistrées électroniquement.
11. Contrats de travail avec addenda éventuels (avenants) :
 - Pour les travailleurs à temps plein, si ce contrat a été établi par écrit
 - Contrats de travail à temps partiel établis par écrit, avec les horaires de travail
 - Contrats d'intérim
 - Contrats d'étudiant
12. Document de dérogation ou système d'enregistrement pour les travailleurs à temps partiel (si plus d'heures, moins d'heures ou changement d'horaire par rapport à l'horaire fixe ou variable prévu).
13. Contrat de travail intérimaire entre l'utilisateur et l'agence d'intérim (si on recourt à des travailleurs intérimaires).

Le contrat de travail intérimaire entre l'agence d'intérim et le travailleur intérimaire. Ledit contrat peut se trouver en format électronique sur l'ordinateur portable ou le smartphone ou la tablette du travailleur, avec mention de l'horaire de travail. La publication des horaires est une responsabilité qui incombe à l'utilisateur.
14. Votre affiliation à l'OPOC et du fait que l'on est en règle jusqu'au trimestre précédent inclus.
15. Preuve de la déclaration de chantier (DUC) et de Checkin@work (C@W).

16. Livre de validation électronique ou papier en cas de chômage temporaire. L'employeur a le choix entre un livre de validation électronique ou papier. Le livre de validation papier doit être authentifié par le bureau de chômage de l'ONEM.
17. En cas d'occupation de travailleurs salariés ou indépendants non Belges, les documents suivants peuvent être réclamés :
 - Les permis de travail et/ou les autorisations d'occupation et les permis de séjour des ressortissants hors UE.
 - Les cartes professionnelles pour les indépendants étrangers (ressortissants non européens) qui ne sont pas dispensés
 - Déclarations Limosa avec document L-1
 - Attestation A1 (Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire)
18. Tous les documents à établir dans le cadre de la loi bien-être au travail et du Codex, tels que : analyses de risques, rapports de contrôle périodique des équipements de travail, formulaire d'évaluation de la santé... (liste non exhaustive).
19. Preuve de la ou des formations de base en matière de sécurité ou équivalent par l'expérience ou par une autre formation (formation de base de sécurité concernant les chantiers temporaires ou mobiles, formations à l'utilisation des isocyanates).
20. Interdiction de sous-traitance financière : (Livre II, Chapitre 5/3 du Code pénal social), sanctionnée d'un niveau 4.

Le contrat conclu entre le sous-traitant et son contractant (entrepreneur ou entrepreneur intermédiaire) a-t-il pour objet principal les travaux de construction ?

Qu'est-ce qui a été contractuellement confié au sous-traitant par son propre cocontractant (entrepreneur ou entrepreneur intermédiaire) ?

Le sous-traitant maintient-t-il des tâches effectives prévues au contrat avec son propre cocontractant ou a-t-il sous-traité l'ensemble de l'exécution du contrat ?

Les activités conservées par le sous-traitant sont-elles des activités qui peuvent être qualifiées de sous-traitance ? (ex. la fourniture de matériaux et leur transport, sans services supplémentaires spécifiques, ne sont pas considérées comme activités de sous-traitance).

Le sous-traitant, son préposé ou mandataire a-t-il conservé uniquement la coordination de l'exécution de ce contrat ? (Sont visées l'ensemble des activités et des responsabilités liées à la gestion et à la supervision de l'exécution de l'accord. La coordination implique une supervision active et continue pour s'assurer que l'exécution du contrat se déroule conformément aux attentes et aux obligations contractuelles).

Contrôle sur lieu de travail : quels documents et quelles informations un inspecteur social peut-il demander à des personnes qui effectuent des prestations de travail sur un lieu de travail ?

Questions

Qui est l'employeur / le donneur d'ordre ?

- Données d'identification de l'employeur et/ou du donneur d'ordre
- De qui la personne reçoit-elle ses missions ? où est-elle localisée ? où doit-elle généralement travailler ?

Sur son statut (travailleur salarié, travailleur indépendant, étudiant, travailleur intérimaire...)

- Données d'identification de la personne contrôlée (tant l'adresse temporaire en Belgique que l'adresse dans le pays d'origine s'il ne s'agit pas d'un travailleur belge)
- Quel est le statut de la personne ?
- Si c'est un travailleur salarié : quelle est la date de début de l'occupation chez l'employeur actuel (contrat) ?
- Depuis quand la personne est-elle active sur ce lieu de travail ?
- A-t-elle déjà travaillé dans son pays d'origine pour l'employeur actuel (s'il ne s'agit pas d'un travailleur belge)
- S'il s'agit d'un travailleur indépendant, depuis quand est-il affilié à une caisse pour travailleurs indépendants, quel est le numéro d'affiliation ?

Sur son statut d'assuré social (chômeur, en incapacité de travail, bénéficiaire du revenu d'intégration, pension, etc.)

- La personne découverte bénéficie-t-elle d'allocations ? de quelle instance ? Peut-elle produire les documents nécessaires à ce sujet (documents de chômage, par exemple) ?

Sur les données relatives à son salaire et à sa durée du travail

- Qui paie le salaire ?
- Comment le salaire est-il payé ?
- La personne doit-elle encore percevoir des salaires restants dus ?
- Où les charges sociales et les impôts sont-ils payés ?
- S'il ne s'agit pas d'un travailleur belge, des indemnités sont-elles payées pour :
 - La nourriture, si oui : à combien s'élèvent-elles et par qui sont-elles payées ?
 - L'hébergement, si oui : à combien s'élèvent-elles et par qui sont-elles payées ?
 - Les frais de déplacement, si oui : à combien s'élèvent-ils et par qui sont-ils payés ?

- Autres (diety, diurna,...), si oui : à combien s'élèvent-ils et par qui sont-ils payés ?

Documents (à produire directement)

1. Documents d'identité
2. Permis de travail et autorisations de séjour (pour les ressortissants hors UE)
3. Les travailleurs à temps partiel : contrat de travail avec les horaires et les documents de dérogation
4. Travailleurs au chômage : Cartes de contrôle qui peuvent être demandées
 - C3A (carte bleue ou électronique) : chômeur complet
 - EC3.2A (carte électronique) : chômeur temporaire
 - C3-Temps partiel (feuille blanche) : travailleur à temps partiel bénéficiant d'allocations de garantie de revenu
 - C3C (carte jaune) : chômeur bénéficiant d'une dispenseImportant : les prestations doivent être indiquées au préalable sur la carte de contrôle.
5. Travailleurs en incapacité de travail - Institut national d'assurance maladie - invalidité (INAMI)
Si un travailleur en incapacité de travail est trouvé sur le lieu de travail, on lui demandera son "Autorisation de reprise partielle du travail" délivrée par le médecin conseil.
6. Travailleurs intérimaires :
L'inspecteur peut demander à un travailleur intérimaire de lui montrer son contrat de travail électronique avec l'agence d'intérim, sur son smartphone, son ordinateur portable ou sa tablette.
7. Attestation A1 (Certificat concernant la législation de sécurité sociale applicable au titulaire) (peut éventuellement être présenté ultérieurement)
8. LIMOSA (en cas de détachement - peut éventuellement être présenté ultérieurement).
9. Le rapport d'inspection périodique par un EDTC de la grue à tour, de la grue à montage rapide, de la grue sur camion, de la nacelle, du chariot élévateur à fourche avec fonction de levage, des accessoires de levage...

Liste des principales infractions que l'ONEM peut constater pendant des actions de contrôle. Cette liste n'est pas exhaustive.

1. Infractions en matière de chômage dans le chef du travailleur :
 1. Ne pas être en possession de la carte de contrôle chômage
 2. Ne pas avoir complété la carte de contrôle chômage avec les prestations de travail

3. Ne pas présenter immédiatement la carte de contrôle chômage si l'inspecteur le demande
 4. Ne pas déclarer une activité accessoire dans le chef d'un chômeur complet
2. Infractions en matière de chômage dans le chef de l'employeur :
1. L'employeur fait une communication mensuelle du premier jour effectif de chômage temporaire pour raisons économiques pour un travailleur mais laisse malgré tout ce dernier travailler. A la fin du mois, l'employeur confirme faussement les jours pendant lesquels le travailleur a travaillé comme des jours de chômage temporaire.
 2. L'employeur ne fournit pas volontairement une carte de contrôle C3.2A à un travailleur mis en chômage temporaire, au plus tard le premier jour de chômage effectif de chaque mois, avant l'heure de début normale du travail.

Quid de "l'absence justifiée" ?

En cas de contrôle par les services d'inspection, on vous demandera peut-être des justifications si vous enregistrez régulièrement une absence justifiée dans les documents sociaux.

L'inspection n'accepte "l'absence justifiée" qu'aux conditions suivantes :

- On doit pouvoir établir que cela a été demandé par le travailleur.
- L'accord des parties pour un tel jour d'absence devra ressortir d'un écrit mentionnant le motif de l'absence.
- Ces jours-là, des prestations de travail normales devaient avoir été convenues.
- S'il s'agit d'un travailleur à temps partiel, l'employeur doit effectivement utiliser le "document de dérogation" (article 160 Loi-programme) pour la prestation de ces heures en moins.
- En outre, la dérogation doit "à chaque fois" être signée par le travailleur.