

PLAN POUR UNE CONCURRENCE LOYALE

SECTEUR DE LA VIANDE



INTRODUCTION

Les partenaires sociaux du secteur de la viande sont depuis longtemps attentifs à la concurrence loyale et à la lutte contre la fraude sociale.

En avril 2012, un accord de collaboration a été signé entre le secteur, les services d'inspection sociale et le SIRS.

Ce Plan pour une Concurrence Loyale vise à renforcer la lutte contre la fraude sociale et le dumping social. Le Plan pour une concurrence loyale prime sur l'accord de coopération de 2012. Pendant la mise en œuvre du PCL, l'élaboration de cet accord de coopération a été suspendue.

Le secteur de la viande est confronté à de nombreux défis, tels que la pénurie structurelle de main-d'œuvre pour des fonctions spécifiques dans le secteur, la demande d'une grande flexibilité en raison de la nature du produit, dont la durée de conservation est limitée, et les abus potentiels causés par des sous-traitants/entreprises de détachement malhonnêtes.

Début 2021, les ministres compétents ont demandé au SIRS de revoir et d'actualiser les Plans pour une Concurrence Loyale et les accords de collaboration existants.

En effet, la lutte contre la fraude sociale et le dumping social sont une priorité du gouvernement.

Tant les employeurs, les syndicats, les services d'inspection que le gouvernement sont demandeurs d'un Plan pour une Concurrence Loyale.

La fraude sociale nuit au bon fonctionnement du marché du travail, à la concurrence loyale entre les entreprises et au financement et au soutien de notre système de sécurité sociale.

Ce plan s'applique à toutes les activités impliquant des activités de transformation de la viande et donc à celles énumérées dans le champ d'application de la commission paritaire 118.

Ce Plan pour une Concurrence Loyale propose une approche au niveau national et européen.

Les partenaires sociaux du secteur viande comprennent l'orientation des mesures Benelux et européennes incluses dans le Plan pour une concurrence loyale. Ces mesures ont toutefois un caractère transversal et intersectoriel.

Le gouvernement, les services d'inspection et les partenaires sociaux du secteur de la viande agissent en tant que partenaires, échangent des informations et coopèrent sur la base d'un dialogue constructif. Tous les partenaires du présent Plan pour une Concurrence Loyale peuvent demander au SIRS d'organiser une consultation sur le contenu et l'élaboration du Plan pour une Concurrence Loyale chaque fois qu'ils le jugent nécessaire, et indépendamment des examens prévus au point 25.

Question politique

Afin de renforcer la lutte contre le dumping social et la traite des êtres humains (exploitation économique), les ministres du Travail, des Affaires sociales et des Indépendants ont été chargés de consulter les partenaires sociaux du secteur de la viande, en vue de la conclusion d'un Plan pour une Concurrence Loyale, sur les propositions suivantes :

- une réorganisation de la chaîne verticale de la sous-traitance (à l'instar de la loi sur les marchés publics) ;
- une révision du régime de responsabilité solidaire pour les dettes salariales.

Les partenaires sociaux ont été invités à formuler un avis sur l'approche proposée pour les phénomènes mentionnés avant le 31 décembre 2022 ou, le cas échéant, à formuler d'autres propositions visant à améliorer la législation existante dans le même but.

Les cellules stratégiques ont indiqué qu'en l'absence d'accord sectoriel à cette date, le gouvernement prévoit de prendre sa propre décision pour le 31 mars 2023.

Après concertation entre les partenaires sociaux, les représentants ont soumis une note commune.

Note commune

Dans la "Note commune des partenaires sociaux sur le secteur de la viande et la lutte contre la fraude sociale", annexée au présent PCL, les partenaires sociaux du secteur viande ont développé un plan d'action qui peut apporter une réponse appropriée dans la lutte contre la fraude sociale et, plus spécifiquement, le dumping social et la traite des êtres humains. Les partenaires sociaux estiment qu'il s'agit d'une réponse appropriée à la question qui leur a été posée par le gouvernement.

Les partenaires sociaux ont formulé une approche planifiée pour apporter une solution structurelle à l'utilisation actuelle de sous-traitants et d'agences de détachement dans le secteur alimentaire. Ils confient à Alimento le rôle de coordinateur et de facilitateur dans la mise en œuvre de la feuille de route pour gérer les échéances prévues dans le plan (début de la phase 1 : 01/01/2023 - début de la phase finale : à partir du 01/01/2029).

La note commune constitue le pilier sur lequel ce PCL a été développé.

NIVEAU NATIONAL

1. Plan d'action des partenaires sociaux

Les Cellules stratégiques ont pris connaissance de la note commune et souhaitent jouer un rôle de facilitateur, dans la mesure du possible, en faisant en sorte que les propositions soient examinées par leurs administrations si elles nécessitent un cadre législatif ou d'autres formes de soutien.

ACTION(S) :

- Les Cellules stratégiques Travail, Affaires sociales et Indépendants demandent à leurs administrations d'examiner les propositions qui peuvent être concrétisées par un cadre juridique.
- Les Cellules stratégiques Travail, Affaires sociales et Indépendants prennent les initiatives nécessaires pour discuter des initiatives de facilitation qui n'appartiennent pas à leurs domaines de compétence avec les autres cellules stratégiques fédérales ou régionales concernées et/ou les administrations fédérales concernées.
- Les Cellules stratégiques Travail, Affaires Sociales et Indépendants s'engagent à communiquer à Alimento toutes les données nécessaires à l'élaboration correcte des mesures de la note commune. Les administrations compétentes sont disposées à coopérer à cette fin.

2. Intervention dans l'organisation de la chaîne de sous-traitance

Les cellules stratégiques ont pris connaissance de la note commune ainsi que de la réalisation sous la direction d'Alimento, d'une mesure de référence (cf. note conjointe en annexe).

ACTION(S) :

- Alimento fournit les résultats, les recherches et les conclusions de la mesure de référence aux Cellules stratégiques Travail, Affaires sociales et Indépendants.
- Les Cellules stratégiques Travail, Affaires sociales et Indépendants prennent les initiatives nécessaires, en concertation avec les partenaires sociaux, pour discuter avec les autres cellules stratégiques fédérales ou régionales concernées et/ou les administrations fédérales compétentes de toute proposition et apporter leur soutien à l'affinement de la mesure de référence.

3. Améliorer la réglementation de la responsabilité solidaire pour les dettes salariales en créant une base de données consultable sur les dettes salariales

Les Cellules stratégiques ont pris connaissance de la note commune.

ACTION(S) :

- Afin de renforcer la lutte contre le dumping social et la traite des êtres humains (exploitation économique), le système actuel de responsabilité solidaire pour les dettes salariales sera amélioré pour les employeurs du secteur de la viande grâce au développement d'une base

de données "dettes salariales" facilement consultable et pouvant être intégrée, par exemple, dans l'outil de contrôle de l'obligation de retenue (<https://www.checkobligationderetenue.be>)

4. Enregistrement des présences IN et OUT

Les Cellules stratégiques ont pris connaissance de la position de la note commune.

Les cellules stratégiques ont informé les partenaires sociaux que dans certains secteurs, on examine actuellement si un système d'enregistrement des présences IN et OUT adapté au secteur pourrait être envisagé.

Le principe de l'introduction doit s'accompagner d'une simplification administrative, ce qui entraînera des gains d'efficacité pour toutes les parties concernées, à savoir les entreprises, les employeurs, les indépendants, les travailleurs et les services d'inspection.

ACTION(S) :

- Les cellules stratégiques demandent aux partenaires sociaux d'examiner si un système d'enregistrement des présences IN et OUT adapté au secteur pourrait être envisagé.
- Pour ce faire, les cellules stratégiques et les partenaires sociaux doivent procéder à des évaluations préliminaires approfondies en ce qui concerne :
 1. le checkin@work existant dans le secteur viande, ainsi qu'une comparaison avec le checkin@work existant dans les autres secteurs ;
 2. une comparaison entre le fonctionnement du secteur viande et celui d'autres secteurs ;
 3. l'analyse du contenu des données collectées dans la base de données checkin@work ;
 4. explication et accords sur la manière dont la collecte de ces données sera utilisée et appliquée dans le cadre du développement de la lutte contre la fraude sociale et de la professionnalisation de l'exploration des données des différents services d'inspection/de l'administration ;
 5. le feed-back sur le système de check-in/out prévu dans les secteurs du nettoyage et du déménagement.

Sur la base des conclusions des évaluations précitées, il sera décidé des mesures supplémentaires à prendre, pour optimiser l'enregistrement et établir les conditions préalables à un enregistrement.

- Toutefois, il est évident que les responsabilités doivent être placées au bon niveau : l'approche en cas d'erreurs occasionnelles devrait être plutôt une approche d'accompagnement et de sensibilisation par rapport à une approche en cas d'abus manifeste et/ou délibéré du système. Le système est conçu pour assurer la transparence et dissuader les abus en matière de sous-traitance et de détachement par le biais de l'enregistrement. Il ne doit en aucun cas imposer une charge supplémentaire aux employeurs.

5. Registre des associés actifs et aidants

Le registre des associés actifs et aidants répertorie les travailleurs indépendants qui n'ont pas de numéro d'entreprise propre ou de mandat effectif mais qui peuvent travailler pour une société ou une entreprise individuelle.

Un tel registre public permet aux services d'inspection mais aussi aux donneurs d'ordre de connaître immédiatement la composition d'une société de sous-traitance avant de contracter. Il offre donc une certaine sécurité juridique et c'est aussi un outil qui peut servir comme avertissement.

L'inscription de ces associés actifs se fait via l'application « MyEnterprise » et est gratuite. Le registre doit être bien tenu, même si pour les sociétés où il n'y a que des mouvements sporadiques dans les actions, il s'agit d'une charge administrative absolument minimale.

ACTION(S) :

- Les Cellules stratégiques Indépendants et Économie prennent les mesures nécessaires pour que cela devienne une réalité.

6. Lutte contre le faux travail indépendant et faux salariat

Les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006 (loi sur la nature des relations de travail) stipulent expressément que les parties sont libres de choisir la nature de leur relation de travail, l'exécution effective du contrat devant correspondre à la nature de la relation de travail. La priorité doit être donnée à la qualification attestée par l'exécution effective si elle exclut la qualification légale choisie par les parties.

À la demande des ministres du Travail, des Affaires sociales et des Indépendants, les partenaires sociaux du secteur et les services d'inspection réexaminent cette législation avec les critères généraux et spécifiques à certains secteurs, après 10 ans d'application.

ACTION(S) :

- Dans l'année qui suit la signature du PCL, les partenaires sociaux et les services d'inspection évaluent la demande, ce qui peut donner lieu à des recommandations, le cas échéant.

7. Campagnes de prévention/d'information

Afin d'informer et de sensibiliser correctement toutes les parties à la fraude sociale, une campagne de prévention/sensibilisation/information via les médias (sociaux) sera lancée dans le secteur de la viande.

Cette campagne informera sur le baromètre de l'emploi dans le secteur de la viande, sur le paquet de mesures visant à soutenir le secteur viande, sur ce qui est légal et ce qui ne l'est pas et sur la manière de travailler légalement.

Les partenaires sociaux appellent à l'organisation prochaine d'un webinaire ou d'un événement au cours duquel un certain nombre de questions relatives à la sous-traitance/au détachement dans le secteur viande pourraient être abordées.

ACTION(S) :

- Le SIRS met en place un groupe de travail avec tous les interlocuteurs à cet effet.

8. Élaboration d'une check-list sectorielle.

Les partenaires sociaux demandent l'élaboration d'une check-list de critères de contrôle pour l'ensemble du secteur. À cette fin, les partenaires sociaux devraient soumettre au SIRS une liste de thèmes qu'ils souhaiteraient voir couverts.

ACTION(S) :

- Le SIRS élabore un projet de check-list et réunit ensuite les partenaires sociaux et les services d'inspection sociale afin d'affiner la liste de contrôle.

9. Utilisation du Point de Contact pour une Concurrence Loyale.

Les partenaires sociaux du secteur viande ont été ajoutés en tant qu'organisations au SIRS - Point de contact pour une concurrence loyale (www.meldpuntsocialefraude.belgie.be), afin qu'ils puissent transmettre directement aux services d'inspection sociale, au nom de leurs membres, des dossiers relatifs à la fraude sociale dans le secteur. Les cellules stratégiques encouragent les partenaires sociaux à utiliser davantage le Point de Contact vue d'un traitement plus rapide et plus efficace des dossiers. Toutefois, les services d'inspection ne peuvent fournir qu'un feed-back global sur les dossiers et n'ont pas accès aux enquêtes de fraudes individuelles.

ACTION(S) :

- Le SIRS assure le suivi des signalements au Point de Contact et fournit un feed-back lors des réunions du PCL.

10. Application de la commission paritaire correcte

Le phénomène du PC shopping n'est pas nouveau. Les services d'inspection sociale, en particulier le CLS et l'ONSS, devraient vérifier lors de chaque enquête si l'entreprise/le sous-traitant/l'entreprise de détachement concerné(e) applique la bonne commission paritaire. En effet, il est important que chaque entreprise/sous-traitant/entreprise de détachement relève de la bonne commission paritaire afin que les salaires corrects soient payés aux travailleurs et que les cotisations sociales correctes soient déclarées à l'ONSS et aux fonds de sécurité d'existence. Si le CLS estime qu'un changement de commission paritaire s'impose, les présidents des deux commissions paritaires doivent en être informés.

ACTION(S) :

- Les inspecteurs sociaux du CLS et de l'ONSS veilleront à l'application correcte de la commission paritaire compétente.
- La Cellule stratégique Travail fournit un cadre juridique clair pour la notification aux présidents des commissions paritaires.

11. Lutte contre les sociétés 'boîtes aux lettres' et les formes cachées de travail habituel en Belgique

Certains sous-traitants/entreprises de détachement (étrangers) offrent leurs services et opèrent comme des sociétés 'boîte aux lettres'. Les services d'inspection sociale (y compris l'ONSS) et les autorités fiscales doivent repérer ces entreprises par le biais du datamining/datamatching et prendre les mesures qui s'imposent. Les sociétés 'boîtes aux lettres' ne respectent ni la législation sociale et fiscale européenne, ni la législation fiscale belge. L'utilisation de la base de données de la BCE peut faciliter la recherche à cet égard.

Certaines entreprises étrangères camouflent le fait que l'emploi réel du personnel a généralement lieu en Belgique ou à partir de la Belgique. Ce faisant, elles ne respectent pas les principes juridiques énoncés dans le règlement Rome 1, qui identifie les règles internationales permettant de déterminer quel droit national et quelles dispositions impératives du droit du travail s'appliquent au contrat de travail conclu.

Conformément au considérant (11) de la directive d'exécution européenne, la Belgique, en tant qu'État membre de l'UE, doit faire tout son possible pour protéger la partie la plus faible (les travailleurs) et appliquer Rome 1 dans le cas de détachements mensongers. Une approche stricte mais correcte des faux détachements et des constructions de boîtes aux lettres est nécessaire pour créer des conditions équitables pour toutes les entreprises opérant sur le marché du travail belge et pour garantir l'égalité de traitement des travailleurs dans le secteur alimentaire.

ACTION(S) :

- La Cellule stratégique Travail, vice-présidente du Collège pour la lutte contre la fraude fiscale et sociale, soulèvera la question de la lutte contre les sociétés 'boîtes aux lettres' au sein du Collège.
- Les Cellules stratégiques Travail, Affaires sociales et Indépendants prennent les initiatives nécessaires pour soulever cette question au niveau européen

12. Amélioration de l'exploration de données

La coopération des services d'inspection sociale est essentielle pour permettre aux inspections de repérer les mécanismes de fraude. Cela nécessite également que les inspecteurs sociaux optimisent l'échange de données et l'exploration et la comparaison de données entre eux. Les services (CBE - CLS - ONSS - ONEM - INAMI - INASTI - AFSCA - SPF Finances - services régionaux compétents, etc.) devraient développer les initiatives nécessaires à cette fin.

Les partenaires sociaux demandent à connaître les bases de données existantes auxquelles les services d'inspection sociale ont accès et leurs capacités d'exploration de données.

Le plan de contrôle des services d'inspection devrait mettre l'accent sur les entreprises de services qui offrent leurs services au secteur de la viande, en particulier les sous-traitants/sociétés de détachement.

ACTION(S) :

- Les cellules stratégiques Travail, Affaires sociales et Indépendants prennent les initiatives nécessaires pour déployer efficacement l'exploration de données et coopérer avec les partenaires sociaux à cet égard.

- Le SIRS fera un tour d'horizon des applications et des bases de données existantes et organisera une séance d'information à ce sujet pour les partenaires sociaux du secteur de la viande.

13. Communication aux médias

Le plan pour une concurrence loyale vise à créer un cadre clair et correct pour la communication des actions des services d'inspection au monde extérieur par l'intermédiaire des médias. Il se concentre sur la lutte contre la fraude en vue de s'attaquer aux sous-traitants/entreprises de détachement malhonnêtes, et non sur le secteur de la viande en tant que tel.

ACTION(S) :

- Les inspections veillent à la manière dont ils mènent leurs communications dans les médias, tout en respectant les acteurs représentés au sein de ce PCL.

14. Lignes directrices sur l'interprétation des réglementations nationales et européennes

En raison de la complexité de la législation et de la réglementation, les entreprises de bonne foi ne savent pas toujours quelle interprétation les services d'inspection sociale donnent à certaines législations et à certains concepts nationaux et européens. Il est important que ceux-ci soient interprétés et appliqués de la même manière par tous les services d'inspection sociale et que ces interprétations soient également bien connues des entreprises et des partenaires sociaux.

L'élaboration de lignes directrices pour le secteur de la viande devrait contribuer à améliorer le respect de la législation et la sécurité juridique pour les employeurs et les travailleurs de bonne foi.

ACTION :

- Le SIRS, en collaboration avec les services d'inspection, met en place un groupe de travail chargé d'élaborer des lignes directrices sur la législation nationale et européenne applicable au secteur de la viande.
- Les partenaires sociaux sont invités à proposer les thèmes prioritaires qu'ils estiment devoir être couverts par les lignes directrices.
- Toutefois, ce sont les services d'inspection sociale qui rédigent les interprétations et déterminent la méthodologie de contrôle.
- Ces lignes directrices sont mises à jour annuellement et publiées sur le site web du SIRS (www.sirs.belgique.be) Il convient de prévoir en l'occurrence un module général interprofessionnel et des compléments sectoriels.

15. Accès sectoriel aux bases de données DIMONA et LIMOSA

Les partenaires sociaux souhaitent avoir accès aux bases de données DIMONA et LIMOSA par l'intermédiaire d'Alimento. Le déblocage de ces données, dans le respect des exigences en matière de protection de la vie privée, peut contribuer à la finalisation de la lutte contre les phénomènes de fraude et à leur identification.

ACTION :

- L'ONSS examine la possibilité d'accéder aux bases de données DIMONA et LIMOSA pour les données liées au domaine d'activité d'Alimento, après autorisation du Comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé. Un plan d'action assorti d'un calendrier concret est en cours d'élaboration pour réaliser cette opération.

16. L' Auditorat du travail est un partenaire essentiel de la chaîne dans la lutte contre la fraude

Il est très important pour les partenaires sociaux que, d'une part, les contrôles sur le terrain soient effectués en étroite collaboration avec les auditorats du travail et, d'autre part, que tous les auditorats du travail appliquent la même approche des dossiers afin que toute infraction soit évaluée de la même manière par les différents auditorats. Les partenaires sociaux demandent un suivi et un feed-back global sur les rapports soumis au SIRS.

ACTION :

- Afin de renforcer la sensibilisation et le soutien public à la lutte contre la fraude, le SIRS examinera comment les partenaires sociaux, les inspections et le Collège des procureurs généraux peuvent partager leurs connaissances et leur expérience en matière de surveillance et de lutte contre les phénomènes de fraude dans le secteur, tout en respectant le secret des enquêtes dans les affaires pénales.

NIVEAU BENELUX

17. Traité multilatéral BENELUX sur la lutte contre la fraude sociale

Poursuivre les activités du groupe de travail SIRS en vue d'élaborer un traité multilatéral Benelux visant à améliorer et à renforcer la coopération transfrontalière en matière de lutte contre la fraude sociale et de protection de la santé et de la sécurité au travail et de conditions de travail décentes.

La coopération transfrontalière entre les services d'inspection et l'échange de données sont de plus en plus importants pour lutter contre la fraude sociale transfrontalière.

Les trois pays sont en train de finaliser les négociations du traité.

L'objectif est de fournir un cadre juridique pour les contrôles ou inspections conjoints ou concertés et l'échange d'informations, et de renforcer la coopération multidisciplinaire entre les pays afin, entre autres, d'améliorer la qualité de la vie des travailleurs :

- Lutter contre la fraude sociale, la concurrence déloyale et le dumping social;
- Veiller au respect de la sécurité, de la santé et de l'hygiène sur le lieu de travail;
- Veiller au respect de conditions de travail décentes et équitables, ainsi que du droit au travail des travailleurs;
- Veiller à ce que les cotisations sociales soient correctement payées dans l'État membre compétent.

Les données en provenance des Pays-Bas et du Luxembourg peuvent enrichir la comparaison et l'exploration des données belges et permettre des contrôles plus ciblés. Les contrôles transfrontaliers communs se concentreront également sur le secteur de la viande.

ACTION:

- En vue de la signature d'un traité BENELUX sur la lutte contre la fraude sociale, le SIRS, les administrations et les inspections poursuivent les négociations avec les Pays-Bas et le Luxembourg.

18. Lutte contre le travail intérimaire illégal

Continuer à explorer avec les Pays-Bas et le Luxembourg la question du secteur du travail temporaire (détachement par l'intermédiaire d'agences de travail temporaire non reconnues), à la fois en termes de droit du travail, de sécurité sociale et de reconnaissance des agences de travail temporaire. Avec les Pays-Bas, on étudie les possibilités d'intégrer davantage la "méthode néerlandaise", y compris dans le domaine de l'échange de données sociales et fiscales. Au sein du Benelux, un groupe de travail sur le secteur du travail temporaire est chargé de suivre ces questions.

ACTION :

- Le SIRS et les inspections sociales continuent de participer aux réunions BENELUX sur le secteur intérimaire et aux inspections transfrontalières proposées.

19. Échange de personnel et de données

Un bon échange de personnel et de données d'inspection entre les pays du Benelux (datamatching/datamining) est une nécessité absolue et s'inscrit dans l'esprit de la directive d'exécution de l'UE, qui vise à permettre aux services d'inspection de mieux communiquer entre eux. Des contrôles transfrontaliers communs ad hoc sont déjà en cours entre la Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg. Cette coopération doit être maintenue et renforcée.

ACTION :

- Le SIRS, en collaboration avec les services d'inspection (sociale), organise à la fois l'échange de données avec les Pays-Bas et le Luxembourg, ainsi que, le cas échéant, des inspections conjointes et/ou concertées dans le secteur de la viande.

NIVEAU EUROPEENNES

20. Opérationnalisation complète d'ELA

La complète opérationnalisation d'ELA à l'horizon 2024 constitue une priorité politique belge.

Durant sa présidence du conseil de l'U.E. au premier semestre 2024, la Belgique organisera une conférence dédiée à l'évaluation et la promotion des activités de ELA. A cette occasion, des représentants du secteur de la viande seront invités à partager les préoccupations de leur secteur d'activité. L'objectif est de nourrir l'évaluation officielle d'ELA que la commission européenne réalisera au plus tard au 1er août 2024. Le but sera également de fournir des pistes de recommandations pour l'évolution future de ELA.

ACTION :

- Le gouvernement belge, lors de sa présidence du Conseil de l'UE, appuiera le développement et opérationnalisation complète d'ELA en collaboration avec le SIRS, les services d'inspection sociale et les SPF Sécurité sociale et Emploi.

21. Evolution vers une Europol sociale

Une fois que l'ELA est à 100% opérationnel il faudra poursuivre de nouvelles ambitions pour amener les États membres à coopérer dans le cadre de l'approche transfrontalière de la fraude sociale. La Belgique a comme ambition de faire évoluer cette agence vers une Europol sociale aussi en vue de faciliter la discussion de la coopération pénale en Europe.

ACTION :

- Le gouvernement belge, suggérera au niveau européen de faire évoluer ELA, après son opérationnalisation complète, vers une Europol sociale.

22. Poursuite de la révision du salaire minimum européen

En vue d'améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union européenne, en particulier l'adéquation des salaires minimums pour les travailleurs et afin de contribuer à une convergence sociale ascendante et à la réduction des inégalités salariales, l'UE a adopté la directive 2022/2041 du Parlement européen et du conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimums adéquats dans l'Union européenne.

Cette directive a pour objet:

- De promouvoir les négociations collectives en vue de la fixation des salaires
- De contraindre les Etats à établir une procédure de fixation des salaires minimums légaux basée sur des critères conçus pour contribuer au caractère adéquat de ces-derniers
- D'inciter les Etats à prendre les mesures nécessaires afin que les partenaires sociaux participent à la fixation et à l'actualisation des salaires minimums légaux.
- De permettre l'accès effectif des travailleurs aux salaires minimums légaux.

Ce dernier objectif est atteint :

- En prévoyant notamment des contrôles et des inspections sur le terrain,
- En donnant accès à l'information relative aux salaires minimaux au public « d'une manière complète et facilement accessible »,
- En veillant à ce que les travailleurs « aient accès à un règlement de litige effectif » en cas de violation de droits en ce qui concerne les salaires minimaux légaux,
- En prenant les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et leurs représentants contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur en cas de réclamation ou de procédure engagée en vue de faire respecter les droits relatifs aux salaires minimaux.

Cette directive vise à faire en sorte que les travailleurs de l'Union soient protégés par des salaires minima adéquats leur permettant de vivre dignement compte tenu des conditions économiques et sociales nationales.

Le gouvernement belge a soutenu cette initiative des institutions européennes. En effet, le salaire minimum est une arme nécessaire dans la lutte contre la pauvreté. De plus, elle réduit le risque de dumping social et réduit la tension entre les salaires entre Etats-membre.

ACTION :

- La Cellule Stratégique Travail prend les initiatives nécessaires pour garantir que la transposition de la directive 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à un salaire minimum adéquat dans l'Union européenne soit réalisée d'ici le 15 novembre 2024.

23. Contrôles ciblés et efficaces des entreprises étrangères

Les services d'inspection belges sont actifs dans le contrôle ciblé et efficace de l'emploi de conducteurs étrangers (libre circulation des services) dans le secteur de la viande. L'ELA reconnaît qu'ils effectuent la plupart des contrôles convenus et communs en Europe. Grâce à la plateforme européenne sur le travail non déclaré, les États membres unissent leurs forces pour lutter contre le travail non déclaré. Les inspections sociales poursuivront leurs efforts et, si les capacités le permettent, les augmenteront dans le secteur.

ACTION(S) :

- Le SIRS, en collaboration avec les inspections sociales, organisera des inspections conjointes et convenues avec les pays de l'UE, tant dans le cadre du détachement que dans celui de la lutte contre le travail non déclaré (transfrontalier).

24. Conclusion d'accords bilatéraux de sécurité sociale dans le prolongement des règlements (CE) n° 883/2004 et 987/2009 - recouvrement transfrontalier des créances de sécurité sociale

Si les cotisations de sécurité sociale sont versées dans l'État membre erroné, le règlement d'application 987/2009 prévoit à l'article 71 que, pour l'application de l'article 84 du règlement de base 883/2004, le recouvrement des créances, conformément aux articles 72 à 74 du règlement d'application, s'effectue, dans la mesure du possible, par voie de compensation entre les institutions. Lorsque tout ou partie de la créance ne peut être recouvrée par compensation, le reste des montants dus est recouvré conformément aux articles 75 à 85 du règlement d'application. Toutefois, il est important que, après que les litiges concernant le paiement des cotisations ont été réglés par les tribunaux de l'État membre d'origine, l'État membre requérant dispose d'un titre exécutif lui permettant de recourir à l'assistance mutuelle pour le recouvrement. En outre, cette demande est traitée dans le cadre des lois et procédures de l'État membre qui reçoit la demande.

Des efforts seront faits pour optimiser davantage cette assistance mutuelle, cette coopération et cet échange d'informations par le biais de l'EESSI, si nécessaire par le biais d'accords bilatéraux. Par analogie avec les consultations régulières du BENELUX - afin d'organiser plus efficacement les recouvrements transfrontaliers et d'essayer d'éliminer les obstacles existants - des moments de consultation informelle nécessaires ou des visites de travail mutuelles sur ce sujet seront également initiés avec les autres États membres. Cela permettra aux États membres concernés de tirer des enseignements de leurs politiques respectives, conformément au travail effectué au sein de la commission administrative. Dans ce contexte, une Cellule Recouvrement Internationale a été créée au sein de l'ONSS en février 2022, au sein de laquelle sont centralisés tous les dossiers dans lesquels d'autres États membres de l'UE demandent l'assistance de l'ONSS et tous les dossiers dans lesquels l'ONSS fait appel à l'assistance d'un autre État membre de l'UE. Ceci non seulement en vue d'un traitement uniforme et adéquat de ces dossiers, mais aussi en vue du développement de l'expertise nécessaire et d'un réseau de collègues chargés des mêmes tâches dans les autres États membres de l'UE.

De plus, les travailleurs concernés peuvent avoir reçu des prestations de sécurité sociale en espèces ou en nature de la part de l'État non autorisé : ce dernier est donc en droit de les récupérer auprès des travailleurs concernés, avec des conséquences parfois importantes pour les travailleurs et les membres de leur famille. Le considérant 1 du règlement (CE) n° 883/2004 précise que "les règles de coordination des systèmes nationaux de sécurité sociale font partie de la libre circulation des personnes et doivent contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail".

Cet aspect doit être pris en compte entre les institutions des États membres concernés, car l'épicentre de la réglementation communautaire précitée est le travailleur, et des solutions entre les institutions doivent être trouvées au cas par cas : les accords dérogatoires conclus dans l'intérêt des travailleurs constituent une base juridique pour ce type de situation.

ACTION :

- L'ONSS et le SPF Sécurité sociale suivent le dossier.

OBSERVATIONS FINALES

25. Mise en œuvre et évaluation de ce plan

Les cellules stratégiques Travail, Affaires sociales et Indépendants chargent le SIRS de poursuivre le suivi de la mise en œuvre de ce plan.

À cette fin, en consultation avec les acteurs des actions, le SIRS établira un rapport de suivi, chaque fois à la mi-février et à la mi-septembre, utile pour et en vue du cycle politique et budgétaire annuel.

Sur la base de l'analyse de l'état d'avancement, des mesures et/ou des actions supplémentaires peuvent être proposées et validées lors de la révision annuelle du plan.

La réunion pour cette évaluation est convoquée à l'initiative de SIRS. Lors de cette réunion, les cellules stratégiques fournissent aux partenaires sociaux un retour d'information sur l'état d'avancement du contenu du PCL.

Fait à Bruxelles,

21 FEB. 2024

Le Ministre de l'Economie et du
Travail



Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Classes Moyennes,
des indépendants et des PME



David CLARINVAL

Le Ministre des Affaires sociales



Frank VANDENBROUCKE

Secrétaire national
CSC - Alimentation

Responsable sectoriel national
CGSLB

Co-Président FGTB - HORVAL

Gaëtan STAS

Dominik ROLAND

Tangui CORNU

Administrateur délégué FEBEV

Michael GORE

Président VIP

Jos PIRON

Directeur FENAVIAN

Anneleen VANDEWYNCKEL

Directeur général ALIMENTO

FEVIA

Secrétaire général NVP

Henk DEJONCKHEERE

Anneleen BETTENS

Johan VAN BOSCH

Président SPF Emploi, Travail et
Concertation sociale

Geert DEPOORTER

Président SPF Sécurité sociale

Peter SAMYN

Administrateur-général ONSS

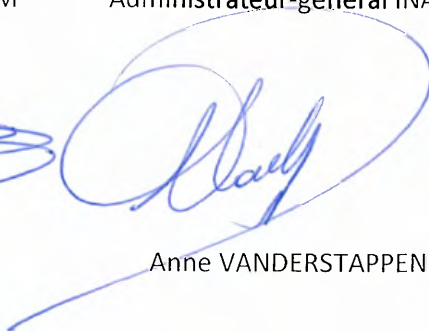
Koen SNYDERS

Administrateur-général ONEM



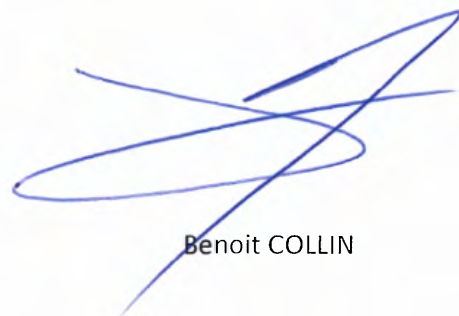
Jean-Marc VANDENBERGH

Administrateur-général INASTI



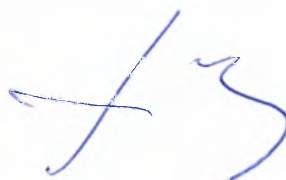
Anne VANDERSTAPPEN

Administrateur-général INAMI



Benoit COLLIN

Directeur SIRS



Bart STALPAERT

ANNEXE 1 : Note conjointe des partenaires sociaux



Note conjointe des interlocuteurs sociaux concernant le secteur de la viande dans la lutte contre la fraude sociale (11/01/2023)

Le 8 novembre 2022, les cabinets Dermagne, Clarinval et Vandembroucke ont communiqué aux interlocuteurs sociaux un nombre de mesures identifiées par le gouvernement dans la lutte contre la fraude sociale. Les interlocuteurs sociaux du secteur de la viande sont convaincus que le plan d'action développé ci-dessous apportera une réponse adéquate dans la lutte contre la fraude sociale, et plus particulièrement le dumping social et la traite des êtres humains. Les interlocuteurs sociaux estiment qu'il s'agit d'une réponse appropriée à la question qui leur a été posée par le gouvernement.

Les interlocuteurs sociaux reconnaissent les défis suivants dans le secteur de la viande :

- La pénurie structurelle de main-d'œuvre pour les fonctions spécifiques au secteur, qui se manifeste également à l'étranger
- La demande de flexibilité élevée en raison de la nature du produit, avec une durée de conservation limitée
- L'abus potentiel associé à la sous-traitance
- La faible position concurrentielle du secteur belge de la viande, tant en Belgique qu'à l'étranger
- L'objectif lié à la sous-traitance doit être une politique de remplacement par le renforcement de l'emploi des travailleurs, le travail intérimaire pour absorber les pics et l'organisation de travail négociée et adaptée au besoins du secteur. Cette politique ne peut réussir que si elle est liée à des mesures d'accompagnement adéquates pour éviter de compromettre la continuité dans les entreprises de transformation de viande et en tenant compte des autres défis évoqués.

Pour les interlocuteurs sociaux, il est extrêmement important que les mesures développées se traduisent par :

1. **Une sécurité juridique** fondée sur des critères bien définis et des contrôles clairement encadrés.
2. **Une amélioration de la justice sociale** en mettant l'accent sur la fraude sociale et la traite des êtres humains.
3. Mettre l'accent sur la **concurrence loyale**

Les interlocuteurs sociaux proposent un plan de concurrence loyale ainsi qu'une révision du protocole d'accord pour permettre au gouvernement d'atteindre les objectifs budgétaires en se concentrant sur des actions qui engendrent une situation gagnant-gagnant pour chaque acteur.

Les interlocuteurs sociaux conviennent d'une approche planifiée visant à apporter une solution structurelle au recours actuel à la sous-traitance et aux agences de détachement dans le secteur de la viande. Alimento assume le rôle de coordination et de facilitation dans la mise en œuvre de la feuille de route afin de gérer les échéances décrites ci-dessous. Dans ce processus, les représentants des travailleurs au sein du CPPT et la délégation syndicale doivent être concertés également.

Étape 1 - du 01/01/2023 au 31/12/2023 inclus

- Une photographie pilotée par Alimento sur l'état du secteur dans ses différentes facettes (emploi actuel, absentéisme, problèmes de flexibilité, formes de travail, nombre de niveaux de sous-traitance, etc.) avec détermination d'indicateurs de mesure - année de référence (S1-2023)
- Sur la base de la photographie d'origine du secteur, établir le nombre de niveaux dans la chaîne de sous-traitance en partant de la chaîne de commande jusqu'au dernier maillon, à différencier ou non par sous-secteur (S1-2023).
- Mise en œuvre opérationnelle des groupes de travail sous la coordination d'Alimento(S1-S2-2023)
 - o Responsabilité solidaire

- o Flux d'entrée dans toutes ses facettes en vue de la simplification administrative et de l'accélération des processus
 - o Formation, qualification et progression
 - o Flexibilité et heures supplémentaires dans une optique gagnant-gagnant pour les entreprises, les travailleurs et le gouvernement (priorité 2023)
 - Lancement de projets pilotes à la lumière des groupes de travail lancés en S1-2023 (S2-2023)
 -
- Étape 2 - du 01/01/2024 au 31/12/2024 inclus
- Élaboration d'un plan stratégique de concurrence loyale et révision du protocole d'accord sur la base de la photographie d'origine du secteur et des résultats des groupes de travail pour l'emploi durable dans le secteur de la viande (S1-2024)
 - S1-2024 : introduction du checkin-checkout@work via une plateforme gouvernementale. L'approche en cours dans le secteur du nettoyage peut servir d'inspiration. Les modalités, les responsabilités et la concrétisation ultérieure, font l'objet de nouvelles concertations à la lumière du système de bonus-malus (voir ci-dessous).
 - S2-2024 : élaboration d'un baromètre de l'emploi pour le secteur de la viande et déploiement d'un ensemble de mesures pour les entreprises.
- Étape 3 - du 01/01/2025 au 31/12/2026 inclus
- S1-2025 : Lancement des campagnes de communication des interlocuteurs sociaux sur le baromètre de l'emploi dans le secteur de la viande et sur l'ensemble de mesures de soutien au secteur de la viande.
 - S2-2025 Élaboration d'un système de bonus-malus pour les entreprises qui se souscrivent (ou non) à l'ensemble de mesures (e.a. via checkin-checkout@work, cotisations ONSS, et autres....)
 - S2-2026 Mesure de l'impact après communication et encouragement des entreprises par les interlocuteurs sociaux (par rapport à la photographie d'origine)
- Étape 4 - du 01/01/2027 au 31/12/2028 inclus
- Affinement éventuel des instruments de soutien sur la base du retour d'information des partenaires sociaux (S2-2027)
 - Lancement d'une campagne de communication auprès des partenaires sociaux du système de bonus-malus afin de les inciter à adopter une approche différente basée sur des mesures prédéfinies (S1-2028).
 - 2028 - Détermination des critères pour rendre l'emploi dans le secteur de la viande plus durable¹ en vue d'une réduction structurelle de la sous-traitance et du détachement Sur la base de la réussite de l'ensemble de mesures (affinées).
 - S2-2028 Communication des interlocuteurs sociaux sur les résultats et les prochaines étapes vers un modèle contrôlé/de sélection (dans le cadre du bonus-malus)
- Étape 5 - à partir du 01/01/2029
- Application du système de bonus-malus dans un souci de communication positive au profit de ceux qui appliquent les mesures (pas de dénigrement, mais de l'encouragement)
 - Évaluation annuelle des résultats par rapport à la photographie d'origine

¹ Rendre l'emploi plus durable : processus qui prévoit la transition vers l'emploi direct des travailleurs comme pilier de base