



PHILIPPE DE BACKER

Staatssecretaris voor Bestrijding van de sociale fraude  
Privacy en Noordzee


# PLAN POUR UNE CONCURRENCE LOYALE DANS LE SECTEUR DES POMPES FUNEBRÈS 05 JUILLET 2017



**FGTB**  
Centrale Générale  
Ensemble, on est plus forts

 **funebra.be** **Fonds 320**



PEC 7 

# INTRODUCTION

De par la nature spécifique du travail, le secteur des entreprises de pompes funèbres (CP 320) est un secteur important et d'une grande visibilité sociétale. Ce secteur compte 522 employeurs et 4.920 salariés.<sup>1</sup> Alors qu'en général une entreprise n'engage du personnel que si la charge de travail l'impose ; dans le secteur des pompes funèbres, il faut faire appel à du personnel même si la charge de travail est très réduite, mais tout simplement parce que cela découle de la nature et de la durée des prestations. En effet, même les très petites entreprises doivent disposer de 4 personnes pour porter le cercueil. Ces mêmes personnes interviennent aussi régulièrement lors du transport du défunt ou pour d'autres tâches annexes. Par conséquent, de très nombreux travailleurs du secteur effectuent des prestations très limitées et très irrégulières.

Il s'agit d'un secteur comptant de nombreuses PME et entreprises familiales. Près de 60% des travailleurs ont plus de 50 ans. On compte peu de grands acteurs, employant plusieurs travailleurs de manière permanente.

La fraude sociale se situe souvent dans le chef de ces travailleurs occasionnels. Il s'agit souvent de prestations de 1 à 2h/jour, à raison de pas plus de quelques prestations par semaine. Ce qui rend donc le secteur sensible aux constructions telles que faux indépendants, mises à disposition illégales,...

A l'instar d'autres secteurs qui ont déjà conclu un plan pour une concurrence loyale<sup>2</sup>, les partenaires sociaux du secteur des pompes funèbres souhaitent également entreprendre des actions pour lutter contre le travail au noir de ce groupe spécifique de travailleurs. Le secteur est également déstabilisé par d'autres formes de concurrence déloyale, faux indépendants et formes illégales de contrats de travail étrangers.

Le premier objectif de la lutte contre la fraude sociale, c'est toujours **d'éviter la fraude sociale à la source (prévention)** au lieu de devoir la détecter et la sanctionner (répression) a posteriori. Pour stopper la fraude sociale dès la source, il est nécessaire d'avoir des règles simples et claires, adaptées à la réalité du terrain, de manière à créer une sécurité juridique renforcée. Davantage de transparence et un risque accru d'être pris décourageront aussi les fraudeurs potentiels.

La lutte contre la fraude sociale est une **opération gagnant-gagnant-gagnant, tant pour les employeurs que les travailleurs et les pouvoirs publics**. Les employeurs peuvent se faire concurrence dans des conditions égales, les droits des travailleurs salariés et indépendants sont préservés et les pouvoirs publics et la sécurité sociale ne passent plus à côté de recettes, ce qui permet ainsi d'assurer un financement pérenne notre système social.

Les mesures ci-dessous, aux niveaux national, européen et du Benelux permettront d'endiguer plus fortement encore la fraude sociale, et de donner ainsi davantage d'opportunités aux entreprises et aux travailleurs du secteur.

---

<sup>1</sup> Chiffres du Fonds social.

<sup>2</sup> Construction (2015), transport, électro et nettoyage (2016) et agriculture et horticulture (2017).

# I. Mesures nationales

## a. Davantage de flexibilité et une législation plus simple

Les contrôles portant sur le travail à temps partiel sont difficiles à réaliser, parce qu'il s'agit de prestations très courtes et imprévisibles. Ces problèmes ont également été constatés dans un autre secteur où le travail à temps partiel est fortement présent, à savoir le secteur du nettoyage, et le secteur s'est engagé à instaurer un système d'enregistrement IN et OUT pour tout le personnel du secteur. Qui plus est, la nature des prestations fournies dans le secteur des pompes funèbres est tellement délicate que des contrôles ciblés sur place ne sont pas aisés. A cette fin, l'action 1 et 2 seront instaurés et rendus obligatoires pour tout le secteur.

### 1. Nouveau statut de travailleur occasionnel

Le secteur des pompes funèbres se caractérise par des prestations très courtes de quelques heures par travailleur occasionnel par jour ou même par semaine. Etant donné la nature spécifique du travail, celui-ci est très difficile à prévoir. C'est la raison pour laquelle le secteur recourt beaucoup, en plus du personnel permanent, à de la main d'œuvre appelable, avec toutes les obligations et charges administratives que cela implique (tenue à jour et affichage des horaires...). C'est pourquoi la proposition est formulée d'instaurer également dans le secteur des pompes funèbres, un statut de travailleur occasionnel, tel qu'il existe dans l'horeca et l'agriculture et l'horticulture, avec des modalités propres. Ce statut présentera les avantages suivants :

1. Des obligations administratives plus simples.
2. Davantage de flexibilité.
3. L'objectif n'est pas de payer moins des contributions d'ONSS pour ces travailleurs.
4. Ces travailleurs occasionnels constitueront les droits de sécurité sociale à part entière (indépendamment des dispositions sectorielles, telles que la pension complémentaire).
5. Leurs prestations seront encodées automatiquement via Dimona Journalière comme prévu sous l'acte 2.

Le statut de travailleurs occasionnels dans le secteur des pompes funèbres devra correspondre au minimum aux conditions suivantes :

- Travailleurs appelable, sans horaire fixe, sur base volontaire
- Sur base d'un contrat oral
- L'employeur pourra faire appel pendant toute l'année aux travailleurs occasionnels
- L'employé pourra faire pendant toute l'année du travail occasionnel chez un ou plusieurs employeurs
- Pour les travailleurs occasionnels les barèmes classiques, auxquels les cotisations sociales complètes seront dues, seront applicable.

Pour ce statut, les prestations sont enregistrées par jour, via une DIMONA journalière IN et OUT. Ce statut permet également à des chômeurs, des inactifs, des pensionnés... d'arrondir leurs fins de mois.

**Action** : le cabinet De Backer proposera au Gouvernement d'instaurer un statut de travailleur occasionnel dans le secteur des pompes funèbres, avec Dimona journalier, en concertation avec le secteur. Les modalités et l'impact budgétaire de la proposition seront soumis au gouvernement. Après douze mois on évaluera s'il n'y a pas de glissement entre le travail occasionnel et le travail à temps partiel.

## **2. Dimona journalière requise pour les travailleurs dans le secteur**

En échange d'une forte réduction de la charge administrative sur le plan du droit du travail, la pleine transparence sur les heures de travail des employés sera exigée. La déclaration Dimona sera obligatoire pour chaque prestation<sup>3</sup> des travailleurs occasionnels dans le secteur des pompes. Les employeurs peuvent, de leur propre initiative, faciliter la déclaration journalière Dimona au moyen de systèmes d'enregistrement du personnel, Flippo, applications smartphone, etc.

**Action**: La déclaration obligatoire journalière Dimona pour les employés sera mise en œuvre en même temps que le nouveau statut de l'employé occasionnel. La date du 1er Janvier 2018 est envisagée.

## **b. Davantage de transparence et un risque accru d'être pris**

### **3. Davantage de transparence sur les bases de données existantes dans les services d'inspection sociale**

Via l'application DOLSIS, les services d'inspection sociale ont accès aux différentes banques de données (C@W, Limosa, Dimona,...). Il existe également en DOLSIS un cadastre central des enquêtes, auquel 4 services d'inspection sociale ont accès (CLS, ONSS/IS, ONEM). Dans le cadre de la réforme des services d'inspection sociale, il a été décidé d'ouvrir autant que possible ces banques de données à tous les services et de les uniformiser où c'est possible. Les partenaires sociaux sont demandeurs d'obtenir un accès aux bases de données existantes et d'accroître ainsi leurs possibilités, notamment en matière de contrôles ciblés contre le dumping social.

**Action** : le SIRS dresse un aperçu des applications et banques de données existantes et organisera une séance d'information à ce propos à l'attention du groupe de travail fraude sociale au sein du CNT et du CGG. Il sera également examiné comment sensibiliser les employeurs et les travailleurs du secteur afin qu'ils soient pleinement en ordre concernant leurs obligations.

### **4. Lutte contre le travail illégal et les faux indépendants**

Dans le secteur des pompes funèbres, nous constatons également des phénomènes comme de l'emploi illégal, des travailleurs étrangers. Dans ce cadre on exécutera des contrôles spécifiques avec considération pour la spécificité du secteur.

**Action** : Le SIRS mettra les guidelines disponibles et les checklists préventifs concernant les contrôles dans le secteur à la disposition du secteur et on organisera suffisamment de contrôles. En faisant cela on veillera à déranger ou à interrompre le-moins possible les activités.

---

<sup>3</sup> Les employés occasionnels, par exemple de 10 à 13 et de 15 à 17 heures de travail par jour, devront faire deux fois l'enregistrement par jour.

## 5. Accord de coopération avec le SIRS au sujet des contrôles

Durant cette législature, six plans pour une concurrence loyale (PCL) comportant des mesures stratégiques ont déjà été conclus et d'autres vont encore arriver. Par ailleurs, des accords de coopération ont également été conclus entre les secteurs et le SIRS, portant sur les contrôles dans les secteurs des taxis, du transport, du gardiennage, du déménagement et du nettoyage. Un tel accord de coopération est également prévu pour le secteur des pompes funèbres. Cet accord insistera sur (1) l'information et la prévention, (2) la détection et les actions répressives et (3) la sanction. Un meilleur échange de données entre le secteur et les services d'inspection sociale et l'inspection économique fera également l'objet d'une attention particulière. L'accord de coopération constituera donc la base pour (1) des contrôles plus nombreux et plus efficaces, (2) un meilleur échange de données et (3) une collaboration renforcée entre tous les acteurs

**Action:** le SIRS mettra sur pied un groupe de travail avec les partenaires sociaux de la CP 320, en vue d'établir un accord de coopération portant sur les contrôles dans le secteur.

## 6. Point de contact pour une concurrence loyale (PCCL)

Le point de contact <https://www.meldpuntsocialefraude.belgie.be/fr/index.html> est opérationnel depuis fin 2015 et, durant sa première année d'existence, il a donné lieu à près de 8.000 signalements de fraude sociale et dumping social, de la part d'entreprises ou de citoyens. 2/3 des signalements reçus ont été déclarés recevables pour suite utile par le(s) service(s) d'inspection sociale compétent(s). 2/3 des signalements concernaient le travail au noir (lato sensu), 1/5, la fraude au domicile, etc. Les partenaires sociaux du secteur des pompes funèbres obtiendront un accès sécurisé en tant que 'partenaires professionnels', leur permettant d'effectuer, le cas échéant, des signalements de fraude sociale à l'attention des services d'inspection sociale. Les signalements anonymes ne sont pas autorisés, mais l'anonymat de l'auteur du signalement est garanti durant toute l'enquête administrative et même judiciaire.

**Action :** les partenaires sociaux du secteur des pompes funèbres obtiennent en tant que 'partenaires professionnels' un accès sécurisé au point de contact, leur permettant de signaler directement, en leur nom, des dossiers de leurs membres. Le SIRS donnera un feedback global de ces dossiers et un rapport annuel sera établi, reprenant les données quantitatives et qualitatives.

# II. Mesures Benelux et internationales

## 7. Détachements abusifs via les Pays-Bas

La problématique du recours abusif au détachement par le biais d'entreprises d'intérim néerlandaises non agréées est examinée plus avant au niveau du Benelux, tant en matière de droit du travail et du droit de sécurité sociale qu'en matière d'agrément des entreprises d'intérim. On constate que certains bureaux de détachement, qui ne doivent pas solliciter d'agrément aux Pays-Bas, envoient un nombre particulièrement élevé de travailleurs d'Europe de l'est dans notre pays. Des cas de fraude et de dumping social ont d'ailleurs déjà été constatés dans plusieurs entreprises de détachement.

En Belgique, il existe, au niveau régional, une obligation d'agrément pour les entreprises d'intérim belges et étrangères. On examine, avec les Pays-Bas, comment fermer cette 'route des Pays-Bas',

notamment grâce à l'échange de données sociales et fiscales. Au niveau du Benelux, 4 groupes de travail fraude sociale sont actuellement en activité, dont l'un porte sur le secteur intérimaire. Les partenaires sociaux du secteur sont informés des activités de ce groupe de travail.

**Action :** le groupe de travail 'entreprises d'intérim' au niveau du Benelux poursuit sa lutte contre la problématique des détachements illégaux, notamment par le biais de contrôles transfrontaliers communs ciblés, visant les entreprises d'intérim suspectes.

## 8. Echange de données au sein du Benelux

La collaboration transfrontalière entre les services d'inspection et l'échange de données sont des éléments toujours plus importants dans la lutte contre la fraude sociale transfrontalière. Dans le cadre de la coopération Benelux, plusieurs groupes de travail sont actifs en matière de lutte contre la fraude sociale.

**Action :** les échanges de données et la collaboration entre les services d'inspection sociale des pays du Benelux seront optimisées. Les données des Pays-Bas et du Luxembourg peuvent enrichir le datamatching et datamining belges et permettre des contrôles mieux ciblés. De la même manière, la France et l'Allemagne coopèrent également en la matière, là où c'est possible

## 9. Accords bilatéraux avec d'autres Etats-membres

La fraude sociale et le dumping social transfrontaliers sont des problèmes qui touchent à la fois l'Europe de l'ouest et de l'est, parce que, non seulement, les conditions de travail et de rémunération belges ne sont pas toujours respectées, mais aussi parce que les cotisations de sécurité sociale ne sont pas non plus toujours payées correctement dans le pays d'origine. Ce faisant, tant le pays d'origine que le pays de destination sont lésés sur le plan économique et social. C'est la raison pour laquelle une collaboration étroite et un échange de données entre les différents services d'inspection des Etats-membres concernés sont d'une importance cruciale. La conclusion d'accords bilatéraux ou de MoU avec d'autres Etats-membres représente le coup d'envoi politique et la mise en œuvre opérationnelle de cette collaboration concrète sur le terrain.

Durant cette législature, des accords concrets ont déjà été conclus au sein du Benelux, ainsi qu'avec la France, l'Allemagne, la Bulgarie et la Pologne. Des contacts ont été initiés avec la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie et le Portugal.

Cette collaboration internationale entre les services d'inspection sociale peut également être importante pour le secteur des pompes funèbres, un secteur à forte intensité de main d'œuvre et qui recourt souvent à des travailleurs étrangers.

**Action:** le Secrétaire d'Etat De Backer, en concertation avec les Ministres Peeters et Borsus, poursuivra son travail d'information et de sensibilisation des autres Etats-membres qui détachent souvent des travailleurs vers la Belgique, au sujet des problèmes existants, en vue de conclure des accords de coopération et de matérialiser une collaboration concrète entre services d'inspection, en matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale ainsi qu'à l'égard des travailleurs indépendants sur le terrain.

## 10. Mobility package : Droit du travail et de la sécurité

Une partie importante de la lutte sociale contre la fraude pour le secteur des pompes funèbres est à un niveau européen. Au cours des discussions du paquet mobilité au niveau européen le ministre

Peeters et le ministre De Backer ont insistés sur le besoin d'uniformiser, de simplifier et de clarifier les règles au sujet du détachement et de la sécurité sociale pour éviter que des abus patents des règles européennes. Dans ce contexte, un plaidoyer est fait pour la création d'une base de données européenne de détachement, dont la Belgique (avec Limosa) a déjà démontré le savoir-faire requis.

Action : Le ministre Peeters et le ministre De Backer poursuivront, au niveau européen, la promotion d'une modification des règles et procédures communautaires applicables aux violations pour éviter à la source les abus des règles de détachement.



**Philippe De Backer**

*Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale*

**Damien Delatour**

*Directeur a.i. SIRS*



**Gert Sevens**

*Secrétaire LBC – NVK*



**Elie Verplancken**

*Secrétaire Fédéral Centrale Générale  
FGTB*



**Johan Dexters**

*Président FUNEBRA*

**Johan Van Bosch**

*Directeur Fonds Social et de garantie  
pour les Pompes Funèbres*