

PLAN DE CONCURRENCE LOYALE

SECTEUR DU GARDIENNAGE et de la SURVEILLANCE



Introduction

La commission paritaire 317, pour les services de sécurité et/ou de surveillance, détermine les conditions de salaire et de travail des ouvriers et des employés dans les entreprises actives dans la surveillance et le contrôle des personnes, des biens et des installations pour le compte de tiers.

Dans le cadre des activités de ce comité paritaire, toutes sortes de phénomènes de fraude sociale se produisent, créant une concurrence déloyale, compromettant gravement la qualité des services et la protection des travailleurs réguliers.

La législation en général, y compris la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et spéciale, et la législation sociale en particulier dans le secteur du gardiennage et de la surveillance, est insuffisamment respectée dans un segment substantiel du secteur. Dans ce contexte, il importe d'éviter toute perturbation de l'ordre et de parvenir à une meilleure sécurité juridique.

L'objectif est d'améliorer l'image du secteur de la surveillance et du contrôle et de responsabiliser toutes les parties prenantes.

Un premier accord de coopération entre le secteur, les inspections et le SIRS a été conclu le 27 septembre 2016, et devait être renouvelé aujourd'hui, en vue de lutter contre la fraude sociale et le dumping social.

Les employeurs, les syndicats, les services d'inspection et le gouvernement ont tous réclamé une mise à jour du 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 du secteur de la surveillance et du contrôle et donc à celles énumérées dans le champ d'application de la commission paritaire 317.

Les partenaires sociaux estiment opportun de rappeler qu'une concurrence loyale, même en Europe, ne peut être obtenue que dans le respect des différentes réglementations et de leur contrôle.

Au 1ste trimestre 2023, le secteur de la surveillance occupait 15 547 hommes et 3 212 femmes (données ONSS), pour une masse salariale brute de 152 810 379 €. Le secteur compte 131 employeurs (données de l'ONSS du 1er trimestre 2023).

Ce plan s'applique à toutes les activités du secteur.

Ce plan de concurrence loyale propose donc une approche au niveau national, au niveau du Benelux et au niveau européen.

NIVEAU NATIONAL

1. Campagnes de prévention/d'information

Afin d'informer correctement toutes les parties sur la fraude sociale et le dumping social, une campagne de prévention/sensibilisation/éducation via les médias (sociaux) sera lancée dans le secteur de la sécurité. Cette campagne fournira des informations sur ce qui est légal et ce qui ne l'est pas, et sur la manière de travailler légalement. L'objectif est de faire évoluer les mentalités.

ACTION(S) : Le SIRS met en place un groupe de travail avec tous les partenaires à cette fin.

2. Préparation d'une liste de contrôle préventive intégrée pour les contrôles effectués par les inspections sociales et l'inspection IBZ

Le secteur du gardiennage et de la surveillance présente un certain nombre de caractéristiques que l'on retrouve dans d'autres secteurs exposés à la fraude : secteur à forte intensité de main-d'œuvre (travail de nuit - travail le week-end), emploi de personnes peu qualifiées, activités saisonnières (festivals), micro-entreprises qui ne sont pas toujours bien informées de la législation sociale.

En cas d'inspection annoncée, les employeurs (et éventuellement les employés) peuvent s'y préparer en consultant la liste de contrôle qui a été établie et en tenant ainsi les documents nécessaires à la disposition des inspecteurs. L'inspection pourra ainsi se dérouler plus facilement. L'inspection compétente du SPF Intérieur sera également impliquée dans l'élaboration de la liste de contrôle.

ACTION(S) : Le SIRS, en collaboration avec les services d'inspection sociale et le service d'inspection du SPF IBZ, publiera sur son site web une liste de contrôle préventive sur ce à quoi il faut s'attendre lors d'une inspection sociale et sur les documents à préparer.

3. Informations sur les salaires et les conditions de travail

Pour que les entreprises et les travailleurs s'autorégulent pleinement, il est important que toutes les parties concernées soient bien informées des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de rémunération et de conditions de travail. Le secteur du gardiennage et de la surveillance compte de nombreuses micro-entreprises qui ne sont pas toujours bien informées de la législation sociale et des conventions collectives applicables.

Les partenaires sociaux s'engagent à organiser, spécifiquement pour le secteur du gardiennage et de la surveillance, des séances d'information supplémentaires/journées d'étude sur les dispositions légales et CCT applicables en matière de conditions de rémunération et de travail, y compris les réglementations existantes pour le travail de nuit et de week-end. Ils peuvent faire appel à l'expertise du SIRS et du SPF ETCS à cet effet. Les listes de contrôle existantes pour les inspections et les lignes directrices sur l'interprétation de la législation peuvent également être abordées dans ce contexte.

Entre-temps, les employeurs recherchent un outil informatique facile à mettre à la disposition des entreprises afin qu'elles puissent consulter les conventions collectives sectorielles de manière

accessible et remplir leurs obligations envers les travailleurs. À l'avenir, ils organiseront des séances d'information pour leurs employeurs chaque fois que la législation sociale sera modifiée.

ACTION(S) : Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place des sessions d'information supplémentaires spécifiques au secteur du gardiennage et de la surveillance sur les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de rémunération et de conditions de travail.

4. Des outils adaptés au secteur

Pour permettre au secteur de mieux contrôler le respect des dispositions légales en interne, il sera nécessaire de lui donner accès aux bases de données de Dimona, de préférence par l'intermédiaire du Fonds de sécurité d'existence.

Compte tenu des problèmes que cela pose à l'ONSS (budget/calendrier), le travail ne se limitera pas au secteur de la sécurité. D'autres secteurs seront également impliqués, et ce dans le cadre d'un projet plus vaste.

ACTION(S) : Les partenaires sociaux demanderont l'accès aux bases de données de Dimona, de préférence par le biais du Fonds sectoriel. L'ONSS assurera le suivi de ce point.

5. Numérisation et simplification administrative

L'accès des services d'inspection à l'enregistrement électronique des présences et à l'enregistrement électronique des heures, des registres de dérogation, des règlements de travail, des demandes de prestations complémentaires, des demandes de congé, etc., constitue la base d'un contrôle transparent de l'efficacité du travail, tant pour les travailleurs que pour l'employeur et les services d'inspection.

Si l'introduction de l'enregistrement numérique du travail s'inscrit dans le cadre de la numérisation de la société, elle permet aux salariés de mieux contrôler leurs performances et aux services d'inspection d'exercer un contrôle transparent.

Pour les employeurs, l'introduction de l'enregistrement électronique des prestations et des documents leur permettra de remplir leurs obligations administratives, avec un effet bénéfique sur la montagne de papier actuelle.

En outre, le suivi des performances pour le calcul de la rémunération devient plus efficace.

ACTION(S) : Les cellules stratégiques Travail, Affaires sociales et Indépendants examinent comment adapter le cadre juridique et réglementaire existant.

6. Registre des associés actifs et des aidants

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

Un tel registre public permet aux inspecteurs, mais aussi aux donneurs d'ordre et aux cocontractants, d'avoir un aperçu immédiat de la composition d'une entreprise avant de passer un contrat. Il offre ainsi une certaine sécurité juridique et constitue également un outil qui peut servir d'avertissement. L'enregistrement de ces partenaires de travail se fait via l'application "MyEnterprise" et est gratuit. Le registre doit être correctement tenu, bien que pour les sociétés où il n'y a que des mouvements sporadiques d'actions, il s'agit d'une charge administrative tout à fait minime.

ACTION(S) : Les cellules stratégiques Indépendants et Économie prennent les mesures nécessaires pour étoffer ce dossier.

7. Lutte contre les faux indépendants et les emplois fictifs

Les articles 331 et 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006 (loi sur la nature des relations de travail) prévoient 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.

L'arrêté royal du 29 avril 2013 a introduit des critères spécifiques concernant la nature de la relation de travail dans le secteur du gardiennage.

À la demande des ministres du Travail, des Affaires sociales et des Indépendants, les partenaires sociaux du secteur de la sécurité et les services d'inspection examineront comment la lutte contre le faux travail indépendant peut être renforcée dans le secteur de la sécurité. Sur la base de cette évaluation, les critères spécifiques seront mis à jour si nécessaire.

ACTION(S) :

- Dans l'année qui suivra la signature du PCL, les partenaires sociaux et les inspections évalueront si le cadre juridique actuel est suffisant pour lutter de manière adéquate contre le faux travail indépendant et l'emploi fictif dans le secteur de la sécurité.
- Sur la base de cette évaluation, les ministres du travail, des affaires sociales et des indépendants adapteront le cadre juridique si nécessaire, par exemple en ajustant les critères spécifiques.

8. Introduction d'une action en cessation

Les services compétents examineront la possibilité d'entamer une action en cessation en vertu de la loi sur les pratiques commerciales à l'encontre des entreprises qui enfreignent la législation obligatoire (par exemple, la loi du 24/07/1987 relative à l'offre de détachement du personnel).

ACTION(S) : Les cellules stratégiques concernées et les inspections étudient la possibilité de déposer une demande d'action en cessation.

Les partenaires sociaux demandent aussi cette revendication. Les cellules stratégiques prennent l'initiative avec le ministre de l'Économie.

9. Utilisation du Point de Contact pour une Concurrence Loyale (PCCL)

Les partenaires sociaux du secteur du gardiennage ont été ajoutés en tant qu'organisation au site web SIRS – Point de Contact pour une Concurrence loyale (www.meldpuntsozialefraude.belgie.be), ce qui leur permet d'envoyer des dossiers sur la fraude sociale dans le secteur directement aux inspections sociales au nom de leurs membres. Les cellules stratégiques encouragent les partenaires sociaux à utiliser davantage le point de contact pour traiter les dossiers plus rapidement et plus efficacement. Toutefois, les inspections ne peuvent fournir qu'un retour d'information général sur les dossiers et n'ont pas accès aux enquêtes sur les fraudes individuelles.

Dans le cadre de la lutte contre la traite des êtres humains et l'exploitation économique des travailleurs, le secteur est invité à être vigilant lors des missions de surveillance et à signaler tout cas de suspicion d'exploitation par l'intermédiaire du point de contact du SIRS. Le SIRS a préparé un scénario à cet effet pour signaler ces types de violations possibles et les transmettre aux inspections sociales.

ACTION(S) : Les partenaires sociaux s'engagent à utiliser le point de contact en cas de fraude sociale également dans le contexte d'un éventuel problème d'exploitation des travailleurs. Le SIRS surveille les rapports et fournit un retour d'information lors des réunions du PCL.

10. Effectuer des contrôles flash (sociaux) intégrés

A l'instar d'autres secteurs exposés à la fraude, des contrôles flash (sociaux) annoncés seront organisés dans le secteur de la surveillance et du contrôle. Ces contrôles ont un caractère préventif et dissuasif et seront coordonnés par le SIRS.

Ils seront effectués par les inspections sociales en collaboration avec les inspecteurs du SPF IBZ.

Sauf en cas de fraude sociale manifeste, aucune enquête n'est menée lors d'un contrôle flash (social), car il s'agit avant tout d'un contrôle préventif. Ainsi, en cas d'infractions mineures, les employeurs fautifs sont conseillés et ont la possibilité de se mettre en règle. En revanche, en cas d'infraction grave, un procès-verbal est dressé. Les contrôles sociaux flash sont annoncés à l'avance sur le site web du SIRS. En tant que partenaires privilégiés, les partenaires sociaux sont les premiers à être informés des contrôles flash sociaux. Outre ces contrôles flash sociaux, les contrôles inopinés se poursuivent bien entendu.

ACTION(S) : Le SIRS, les inspections sociales et le SPF IBZ organisent régulièrement des contrôles sociaux intégrés dans le secteur.

11. Coopération des services d'inspection

Compte tenu de la complexité et de la répartition des compétences, il est très important que les inspections (inspections sociales, police fédérale, inspection de l'intérieur, auditorats et aussi inspections régionales, IBZ) collaborent encore plus et plus efficacement dans la lutte contre la fraude sociale.

Travailler ensemble signifie également que tous les services ont accès ou demandent à avoir accès aux bases de données dont ils ont besoin pour remplir leurs missions.

ACTION(S) : Les Cellules stratégiques du Travail, des Affaires Sociales et des Indépendants associent la Cellule stratégique Affaires Intérieure à des discussions visant à prendre les initiatives nécessaires pour une coopération meilleure et plus efficace entre les inspections fédérales compétentes.

12. Application de la commission paritaire correcte

Les inspections sociales, en particulier le CLS et l'ONSS, doivent vérifier, lors de chaque enquête, si l'entreprise concernée applique la commission paritaire correcte. Le phénomène du PC shopping n'est pas nouveau, mais il est important que chaque entreprise relève de la commission paritaire correcte afin que les salaires corrects soient payés aux employés et que les cotisations correctes à la sécurité sociale et aux fonds de subsistance soient déclarées. Par exemple, certaines entreprises/associations utilisent des stewards pour des missions de gardiennage, ce qui n'est autorisé par la loi que pour les entreprises de gardiennage certifiées.

ACTION(S) :

- Les inspecteurs sociaux du CLS et de l'ONSS veilleront à l'application correcte de la commission mixte compétente.
- IBZ et les partenaires sociaux devraient être impliqués dans un examen plus approfondi de la limite entre les activités de gardiennage de l'entreprise et, par exemple, celles du steward.

Niveau BENELUX

13. Convention multilatérale du BENELUX sur 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 le partage des 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, de :

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

Les données en provenance des Pays-Bas et du Luxembourg peuvent enrichir le data matching et le data-mining belges et permettre des contrôles plus ciblés. Les contrôles transfrontaliers conjoints porteront également sur le secteur du gardiennage et de la surveillance.

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

14. Échange de données d'inspection et de personnel

Un bon échange de personnel et de données d'inspection entre les pays du BENELUX (data matching/data-mining) est une nécessité absolue et s'inscrit dans l'esprit de la directive européenne sur le contrôle de l'application de la législation, qui veut que les services d'inspection communiquent mieux entre eux. Des inspections transfrontalières conjointes ad hoc sont déjà effectuées 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 et, le cas échéant, des inspections conjointes et/ou concertées dans le secteur.

Niveau européen

15. Pleine opérationnalisation de l'ELA

La pleine opérationnalisation d'ELA d'ici 2024 est une priorité politique belge.

Lors de sa présidence du Conseil de l'UE au premier semestre 2024, la Belgique organisera une conférence sur l'évaluation et la promotion des activités d'ELA. À cette occasion, des représentants du secteur seront invités à partager les préoccupations de leur secteur. L'objectif est d'alimenter l'évaluation officielle d'ELA qui sera réalisée par la Commission européenne d'ici le 1er août 2024. L'objectif est également de formuler des recommandations pour le développement futur d'ELA.

Action : Pendant sa présidence du Conseil de l'UE, le gouvernement belge soutiendra le développement et la pleine opérationnalisation de l'ELA en coopération avec le SIRS, les inspections sociales, le SPF Sécurité sociale et le SPF Emploi.

16. Vers un EUROPOL social

Une fois que ELA sera opérationnel à 100 %, de nouvelles ambitions devront être poursuivies pour que les États membres coopèrent dans la lutte contre la fraude sociale transfrontalière. L'ambition de la Belgique est de faire de cette agence un Europol social et de faciliter la discussion sur la coopération en matière de droit pénal en Europe.

Action : Le gouvernement belge proposera au niveau européen que ELA, une fois pleinement opérationnel, devienne un Europol social.

17. Poursuite de l'évaluation du salaire minimum européen

Dans le but d'améliorer les conditions de travail et de vie dans l'Union européenne, en particulier le caractère adéquat des salaires minimaux pour les travailleurs, et de contribuer à la convergence sociale 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 un salaire minimum adéquat dans l'Union européenne.

L'objectif de cette directive est quadruple :

- promouvoir la négociation collective pour la fixation des salaires ;
- exiger des États membres qu'ils mettent en place une procédure de fixation des salaires minimaux légaux sur la base de critères permettant d'en garantir l'adéquation ;
- encourager les États membres à prendre les mesures nécessaires pour garantir la participation des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimums ;
- Veiller à ce que les travailleurs aient un accès effectif aux salaires minimums légaux.

Ce dernier objectif est atteint par

- prévoir des contrôles et des inspections sur place ;
- donner au public l'accès à l'information sur les salaires minimums "d'une manière complète et facilement accessible" ;
- veiller à ce que les travailleurs aient "accès à une résolution efficace des litiges" en cas de violation des droits liés au salaire minimum légal ;
- prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et leurs représentants contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur en cas de plainte ou de procédure visant à faire respecter les droits en matière de salaire minimum.

L'objectif de cette directive est de garantir que les travailleurs de l'UE sont protégés par des salaires minimums adéquats qui leur permettent de vivre dans la dignité, en tenant compte 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. Il permet également de réduire le risque de dumping social et de diminuer la tension entre les salaires dans les États membres de l'Union européenne.

ACTION(S) : La Cellule Stratégique Emploi prend les initiatives nécessaires pour 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 devienne une réalité d'ici le 15 novembre 2024.

18. Conclusion d'accords bilatéraux de sécurité sociale conformément au règlement (CE) n° 883/2004 et au règlement (CE) n° 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 exécutoire lui permettant de recourir à l'assistance mutuelle pour le recouvrement. En outre, cette demande est traitée dans le cadre de la législation et des 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 unité de recouvrement international 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 déclaré incompetent : ce dernier est donc en droit de les récupérer auprès des travailleurs concernés, avec des conséquences parfois lourdes 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 devraient contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail". Cet aspect doit être pris en compte entre les instances des États membres concernés, car l'épicentre des règlements communautaires précités est le travailleur, et des solutions entre les instances 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.

Mise en œuvre et évaluation du plan

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

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

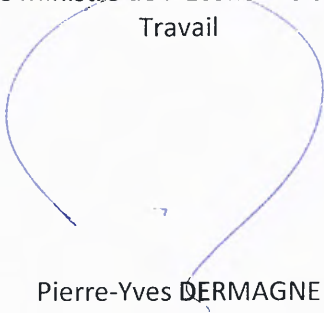
Sur la base de l'analyse de l'état d'avancement, des mesures et/ou des actions supplémentaires peuvent être proposées et validées lors de la révision annuelle du plan.

La réunion pour cet examen sera convoquée à l'initiative du SIRS.

Fait à Bruxelles,

21 FEB. 2024

Le Ministre de l' Economie et du
Travail




Pierre-Yves DERMAGNE

Le Ministre des Indépendants et
des PME



David CLARINVAL

Le Ministre des Affaires sociales



Frank VANDENBROUCKE

Secrétaire général CSC -
Alimentation et Services



Gaëtan STAS

Secrétaire Fédéral
FGTB



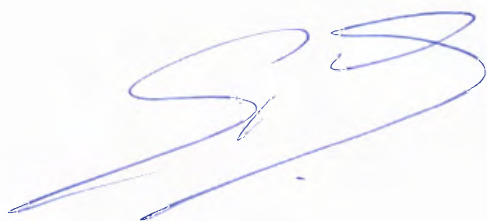
Koenraad MAERTENS

Responsable national du secteur
CGSLB



Aurélie CARETTE

Secrétaire général FSEG - FBZB



Serge SYMENS

CEO BVBO - APEG



Filip SMEETS

Président SPF Emploi, Travail et
Concertation sociale



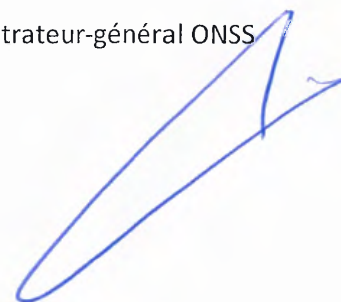
Geert DEPOORTER

Président SPF Sécurité sociale



Peter SAMYN

Administrateur-général ONSS



Koen SNYDERS

Administrateur-général ONEM



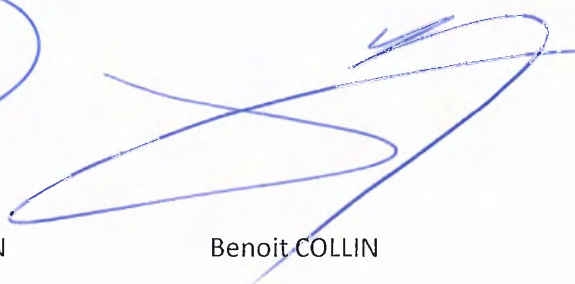
Jean-Marc VANDENBERGH

Administrateur-général INASTI



Anne VANDERSTAPPEN

Administrateur-général INAMI



Benoit COLLIN

Directeur SIRS



Bart STALPAERT