

PLAN POUR UNE CONCURRENCE LOYALE DANS LES SECTEURS VERTS

17 FEVRIER 2017



KRIS PEETERS
VICE-PREMIER MINISTRE ET MINISTRE DE L'EMPLOI, DE L'ECONOMIE
ET DES CONSOMMATEURS, CHARGÉ DU COMMERCE EXTÉRIEUR



WILLY BORSUS
MINISTRE DES CLASSES MOYENNES, DES INDÉPENDANTS,
DES PME ET DE L'AGRICULTURE



PHILIPPE DE BACKER

Secrétaire d'Etat à la Culture, à la Jeunesse, à la Média et à la Professionnelle et à la Politique de l'Environnement



PCL⁵



De la PROFESSIONNALISME
et de QUALITÉ à l'avenir
www.professionnalisme.be
ou www.fedagro.be



BOERENBOND
trouw aan land- en tuinbouw



**ALGEMEEN
BOERENSYNDICAAT**
met verstand van boeren

INTRODUCTION

Les secteurs de l'agriculture, de l'horticulture et des pépiniéristes (PC132/144/145) sont d'importants secteurs économiques.

En 2014, les secteurs verts occupaient **19.800 travailleurs réguliers**. Le nombre d'employeurs est noté entre parenthèse :

- Agriculture : 3.090 travailleurs (1.416 employeurs)
- Horticulture : 6.343 travailleurs (1.371 employeurs)
- Aménagement de jardins: 8.253 travailleurs (2.626 employeurs)
- Travaux techniques agricoles et horticoles: 2.114 travailleurs (536 employeurs)

Le secteur agricole (CP 144) occupait également 480 travailleurs saisonniers et 53.643 travailleurs saisonniers dans les secteurs de production horticoles (floriculture, pépinières, fructiculture, culture maraîchère, culture des chicons et culture de champignons).

Néanmoins, il s'agit de secteurs à forte intensité de travail qui recourent souvent à de la main-d'œuvre étrangère. Par conséquent, la lutte contre la fraude sociale et le dumping social est une tâche de chaque instant.

L'objectif premier est toujours **de prévenir la fraude sociale à la source** au lieu de devoir la détecter et la sanctionner ultérieurement. Pour arrêter la fraude sociale à ce stade, nous avons besoin d'une plus grande sécurité juridique et d'une modernisation, par exemple, en clarifiant et en uniformisant lorsque c'est possible la législation qui s'applique spécifiquement au secteur.

La réduction de la fraude sociale est une opération « win-win-win » : pour les employeurs, les salariés et les pouvoirs publics. Les employeurs subissent moins de concurrence déloyale, les droits des travailleurs sont préservés et les pouvoirs publics ne passent pas à côté de recettes. Le suivi de la fraude sociale chez les indépendants est également pertinent.

Les mesures ci-dessous en matière de prévention, de détection, d'exécution, de sanction et de simplification administrative doivent permettre de mettre un frein à la fraude sociale et, par conséquent, de donner un ballon d'oxygène au secteur. La sensibilisation des employeurs, travailleurs, clients et pouvoirs publics constitue un aspect transversal de ce plan.



1. MESURES NATIONALES

STABILITÉ DE LA LÉGISLATION

1. Maintien de la responsabilité solidaire pour les dettes salariales dans le secteur

L'arrêté royal du 24 mars 2014 rend la responsabilité solidaire pour les dettes salariales également applicable au secteur de l'agriculture et de l'horticulture (CP 144 et 145). Cet AR fournit un levier supplémentaire aux services de l'inspection sociale, en plus des responsabilités solidaires pour les dettes sociales et fiscales et les illégaux, pour combattre principalement la fraude sociale transfrontalière.

Action : maintien de l'AR du 24/03/2014 et recours au CLS pour le contrôle des dettes salariales dans les secteurs verts.

2. Meilleure application de la responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales des sous-traitants

La loi du 27 juin 1969, article 30bis §7, prévoit un devoir de retenue préventive sur facture en cas de dettes sociales et fiscales chez un sous-traitant. Les donneurs d'ordre, les entrepreneurs et les sous-traitants qui exercent des activités au sens de l'article 30bis (travaux immobiliers au sens large) sont obligés de vérifier si leurs entrepreneurs ou sous-traitants ont des dettes sociales ou fiscales. Si c'est le cas, il doivent retenir un pourcentage du montant de la facture et le reverser à l'ONSS et/ou au fisc. Cette obligation de retenue vaut pour tous les travaux immobiliers et, par conséquent, s'applique au secteur de la construction, au secteur de l'agriculture et de l'horticulture (CP 132, 144 et 145) et à d'autres secteurs (nettoyage, métal,...). En 2013, le secteur du gardiennage et l'industrie de transformation de la viande ont également été inclus dans le champ d'application.

Les travaux dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture sont considérés comme des travaux immobiliers. Donc, ce secteur est également tenu à l'obligation de retenue. Le caractère « PME » spécifique de ce secteur implique que de nombreux entrepreneurs ne sont pas au fait de cette obligation de retenue. L'existence de cette réglementation sera diffusée plus clairement au sein du secteur. Début 2017, une appli « entrepreneur correct », entre autres, sera disponible. Elle permettra aux entrepreneurs de contrôler d'un seul coup d'œil les dettes fiscales et sociales de leurs entrepreneurs et sous-traitants.

Action : On examinera s'il est possible d'adapter la législation à la mesure du secteur en excluant certaines activités ou au travers des critères sectoriels. Pour les deux actions, un groupe de travail avec les partenaires sociaux, l'ONSS, les Finances,... sera mis sur pied pour examiner concrètement ce point.



UNE FLEXIBILITÉ ENCADRÉE

3. Simplification / harmonisation des règles pour le travail occasionnel

Aujourd'hui, il existe un système de travail occasionnel qui fonctionne bien dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture. En fonction des secteurs spécifiques, des régimes distincts s'appliquent :

- **30 jours** de travail occasionnel dans l'**agriculture** pour l'ensemble de l'année civile (pour les employeurs CP 144,)
- **65 jours** de travail occasionnel dans l'**horticulture** pour l'ensemble de l'année civile (pour les employeurs CP 145 à l'exclusion de l'aménagement de jardins)
- **35 jours** supplémentaires dans la **culture des endives** (donc 100 jours au total)
- **35 jours** supplémentaires dans la **culture des champignons** (donc 100 jours au total) (sur toute l'année pour les employeurs qui sont acceptés dans le plan d'avenir pour la culture du champignon)

Action : Un groupe de travail est mis sur pied, composé des partenaires sociaux et des administrations et cabinets compétents afin d'examiner les possibilités de simplification et d'harmonisation (rejoint également le point 6) y compris en matière de champ d'application. Les propositions éventuelles seront, le cas échéant, soumises au Gouvernement lors du contrôle budgétaire 2017.

4. Adaptation de la déclaration DIMONA

À l'heure actuelle, la déclaration Dimona préalable à la mise au travail enregistre seulement le domicile des travailleurs saisonniers. Ce qui rend difficile de procéder au versement des vacances annuelles (par l'ONVA), étant donné qu'à ce moment-là, les travailleurs concernés sont souvent de retour à leur domicile officiel (dans le pays d'origine). Le versement des primes sectorielles par les caisses sociales s'avère aussi très difficile. Une adaptation s'impose.

Aujourd'hui, des formulaires supplémentaires doivent être remplis par l'employeur et le travailleur pour prouver l'existence d'un contrat de travail et, ce faisant, pouvoir affilier le travailleur à une mutualité. Le système fonctionnera mieux si l'on peut utiliser la banque de données Dimona.

Action : l'ONSS et les autres instances examinent, si possible au niveau interprofessionnel, si la déclaration Dimona et ecreabis ou une alternative pour la création et la tenue à jour des numéros bis, peuvent être adaptées, notamment par la mention de l'adresse officielle dans le pays d'origine et si les formalités administratives pour l'affiliation d'une mutualité (déclaration de l'employeur et affiliation d'un travailleur saisonnier) peuvent être remplacées par les données de la banque de données DIMONA. Nous plaçons aussi pour la création d'un e-id pour les étrangers qui puissent offrir une solution.

5. L'impossibilité d'emploi à temps plein (Art.22 quater)

Dans le cadre de l'imposition d'une cotisation de solidarité, il existe actuellement une disposition dans la législation, permettant d'invoquer l'impossibilité matérielle d'une occupation à temps plein pendant 3 mois. Cette disposition peut amener à ce que l'ONSS puisse réduire proportionnellement le montant de la cotisation de solidarité (= le triple des cotisations de base sur le salaire mensuel minimum moyen).

Action : Cette disposition sera précisée et clarifiée pour les secteurs verts par l'ONSS, en concertation avec les partenaires sociaux.

6. Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Il est souhaitable que les coûts liés au logement (loyer, facture de chauffage, électricité, eau,...) et convenus par écrit soient clairement mentionnés sur la fiche de salaire et puissent être retenus sur le salaire net dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale aux fins de transparence accrue. Ce faisant, nous créons une base légale afin de légaliser les pratiques existantes.



1 Dans le secteur horeca, le système suivant est d'application depuis le 01/07/2015 : 50 jours de travail occasionnel par travailleur par an et 200 jours par employeur par an.

Action : l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs peut être complété par la possibilité de prendre, à la demande d'un secteur (cct), un AR délibéré en Conseil des Ministres définissant, pour le secteur concerné, des éléments supplémentaires qui peuvent être retenus sur le salaire, si cela s'avère nécessaire à la lutte contre la fraude sociale et limité aux éléments qui peuvent être fournis en nature par l'employeur (article 6 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs).

7. Appli « green@work »

Actuellement, le secteur ne peut contrôler qu'avec difficulté le nombre de jours travaillés par les travailleurs occasionnels. Il y a aussi cette règle qui s'applique : les travailleurs qui ont déjà travaillé à titre régulier au cours des 180 jours qui précèdent leur mise au travail ne peuvent pas être mis au travail en tant que travailleur occasionnel. Ce qui suscite une grande insécurité juridique pour les sociétés concernées.

Un système va être élaboré pour permettre aux employeurs de vérifier plus facilement si leur travailleur peut prétendre à un emploi en tant que travailleur occasionnel. (cf. student@work et horeca@work).

Action : l'ONSS va développer, pour autant que possible sur les plans technique et budgétaire, une application pour les secteurs verts afin de pouvoir assurer un meilleur suivi du nombre de jours de travail des travailleurs occasionnels dans l'horticulture et l'agriculture. L'ONSS examinera également si le contrôle de la règle des 180 jours peut être inclus dans une application.

8. Fin de la transmission automatique à l'employeur de la fin du permis de séjour

Le permis de travail C est délivré par les Régions aux personnes qui se trouvent déjà en Belgique sur la base d'une raison de séjour déterminée (p.ex. demandeur d'asile, regroupant dans le cadre du regroupement familial, étudiant, etc.). Ce permis de travail C est valable 1 an et s'applique sur l'ensemble du territoire belge.

Etant donné que ce permis de travail n'est pas en phase avec le permis de séjour, il est possible qu'un employeur fasse travailler une personne sans savoir que cette personne a déjà été expulsée. L'employeur n'est pas informé automatiquement lorsqu'il emploie une personne en séjour illégal en Belgique.

Action: on examine de quelle manière l'Office des étrangers (OE) peut informer automatiquement les employeurs du secteur horticole et agricole, et si possible au niveau interprofessionnel, de la fin ou du retrait du permis de séjour. En attendant une adaptation de la législation (ex. permis unique), le SIRS prendra des initiatives pour lutter contre cette problématique sur le terrain.

9. Régime plus simple pour le statut de séjour des ressortissants de l'UE

Bien que le principe de la libre circulation des personnes s'applique au sein de l'UE, les autorités locales n'octroient bien souvent qu'un séjour temporaire de 3 mois. Après ce séjour de 90 jours, le travailleur doit quitter le pays et revenir ensuite pour un nouveau séjour de 90 jours. Dans les faits, le travailleur doit souvent revenir pour quelques jours ou quelques semaines de travail restant. Les charges administratives peuvent être en contraste flagrant avec le travail parfois limité à fournir. Il faudrait examiner si la durée de séjour autorisée de 90 jours peut être allongée de manière administrativement simple dans cas de travail saisonnier).

Action : Le Secrétaire d'Etat De Backer mène une concertation à ce propos au sein du Gouvernement, notamment avec le Secrétaire d'Etat Francken, compétant pour l'asile et la migration, et prend, le cas échéant, les initiatives législatives nécessaires au sein du Gouvernement.



LUTTE CONTRE LA FAUSSE INDÉPENDANCE

10. Lutte contre la fausse indépendance dans les secteurs verts

Une grande partie des activités dans le secteur horticole et agricole peut être considérée comme des « travaux immobiliers » (cf. supra).

Des critères spécifiques ont été inscrits dans l'arrêté royal du 8 juillet 2013 pour les commissions paritaires 144 (agriculture) et 145 (horticulture). Les critères repris ont donc été adaptés aux activités spécifiques de l'agriculture et de l'horticulture. En pratique, cette liste de critères fonctionne comme une check-list. Le secteur demande de conserver ces critères et de communiquer largement la check-list spécifique pour la fausse indépendance dans l'agriculture et l'horticulture, par les partenaires sociaux et les autorités, et de diffuser largement cette check-list auprès des diverses entreprises. La loi relative à la nature des relations de travail a fait l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux et les organisations de travailleurs indépendants.

En outre, il est demandé aux services d'inspection sociale de mener suffisamment de contrôles concernant la fausse indépendance dans le secteur.

Action : au moment de l'adaptation de la loi sur les relations de travail, les ministres compétents tiendront compte de l'avis des partenaires sociaux dans le secteur agricole et horticole. Les critères spécifiques pour les secteurs verts sont utilisés sur le terrain comme une check-list effective. Dans le cadre du « plan d'action contre la fraude sociale 2017 et suivants », il est demandé aux services d'inspection sociale de mener un nombre prédéterminé de contrôles concernant la fausse indépendance dans le secteur.



ACCORDER DE L'IMPORTANCE À LA PRÉVENTION

11. Check-list en matière de législation sociale

Le secteur agricole et horticole a plusieurs caractéristiques que l'on rencontre aussi dans le secteur horeca, sensible à la fraude : travail saisonnier, influence des conditions météorologiques, haute intensité de travail, part élevée de travailleurs peu qualifiés et beaucoup de micro-entreprises qui ne sont pas toujours bien informées de la législation sociale. La combinaison d'une législation très complexe et d'entrepreneurs qui aiment avant tout être actifs sur le terrain transforme parfois l'administration du personnel en une grande charge administrative. C'est pourquoi le SIRS publiera une check-list préventive permettant aux entrepreneurs du secteur agricole et horticole de se préparer aux contrôles, pour qu'ils sachent quels documents ils doivent tenir à disposition et à quoi ils peuvent s'attendre au minimum.

Action : le SIRS dresse une check-list orientée client « A quoi faut-il s'attendre au minimum lors des contrôles sociaux dans le secteur agricole et horticole » en concertation avec les partenaires sociaux; cette liste est publiée sur le site web du SIRS et mise à disposition des partenaires sociaux.

12. Contrôles sociaux éclair

Comme dans d'autres secteurs sensibles à la fraude, comme le nettoyage, la construction, le transport et l'horeca, des contrôles sociaux éclair annoncés seront également organisés dans le secteur agricole et horticole. Ces contrôles ont un caractère préventif et dissuasif et sont coordonnés par le SIRS. A moins qu'une fraude sociale manifeste soit constatée, il ne sera pas verbalisé lors des contrôles sociaux éclair. Les employeurs en infraction seront encadrés et auront la possibilité de se mettre en règle. Les contrôles sociaux éclair sont annoncés sur le site web du SIRS et au moyen d'une vaste communication par le secrétaire d'État. En tant que partenaires privilégiés, les partenaires sociaux sont les premiers informés des contrôles sociaux éclair. Parallèlement à ces contrôles sociaux éclair, les services d'inspection continuent évidemment de miser sur les contrôles inopinés.

Action : après établissement de la check-list, au moins 1 contrôle social éclair par an sera organisé par le SIRS dans le secteur agricole et horticole. Les partenaires sociaux sont prévenus et, par après, ils reçoivent les résultats de ces contrôles en global. Ces résultats serviront de base pour la suite des actions d'information et de sensibilisation. L'objectif de ces contrôles est la prévention et la guidance et le coaching des entrepreneurs.

13. Accord de coopération sur les contrôles avec le SIRS

Au cours de cette législature, des accords de coopération ont déjà été conclus entre les partenaires sociaux d'un secteur, le SIRS et le gouvernement dans les secteurs suivants : taxis, transport, gardiennage et déménagement. Les partenaires sociaux des secteurs verts sont demandeurs d'un accord de coopération de ce type, permettant de définir des engagements réciproques et des priorités dans la lutte contre la fraude sociale.

Action : conjointement avec les commissions paritaires 132, 144 et 145, un accord de coopération sera conclu avec le SIRS et le gouvernement sur les contrôles dans le secteur, à l'instar de ce qui s'est fait dans d'autres secteurs. Le SIRS prendra l'initiative à cet égard.

14. Point de contact pour une concurrence loyale (PCL)

Le point de contact <https://www.pointdecontactfraudesociale.belgique.be/> est en fonction depuis octobre 2015 et, au cours de la première année, près de 8.000 cas de fraude sociale ont été signalés, chez des employeurs et des citoyens. 2/3 des signalements reçus ont été déclarés recevables pour être traités plus avant par le(s) service(s) d'inspection sociale. En tant que partenaires privilégiés, les partenaires sociaux des secteurs verts auront un accès sécurisé comme « partenaires professionnels » pour pouvoir signaler en leur nom des dossiers pour leurs membres. Les signalements anonymes ne sont pas autorisés, mais l'anonymat de la personne qui signale est assuré au cours de l'enquête administrative et/ou judiciaire.

Action : les partenaires sociaux des secteurs verts auront un accès sécurisé comme « partenaires professionnels » pour pouvoir signaler directement en leur nom au point de contact des dossiers pour leurs membres. Le SIRS donnera un feed-back global sur ces dossiers et, à chaque fin d'année, un rapport annuel contenant des données quantitatives et qualitatives sera rédigé.



15. Campagne de sensibilisation par les partenaires sociaux et les services d'inspection

Notamment en référence aux points 11, 12 et 13 ci-après, l'accent sera surtout mis, au cours de la période à venir, sur l'information et la sensibilisation.



II. MESURES BENELUX ET INTERNATIONALES

16. Accords bilatéraux avec les pays voisins concernant les régions frontalières

Certains producteurs de fruits et légumes de la région frontalière exploitent des terres qui se situent partiellement au-delà de la frontière nationale, avec la France, les Pays-Bas...

Du point de vue du droit du travail, néanmoins, plusieurs problèmes se posent. Le droit du travail du pays d'occupation s'applique même dans le cas d'un emploi de très courte durée à l'étranger (quelques jours ou semaines par année). Toutes les CCT, y compris les barèmes du pays, sont applicables. Il en résulte une grande quantité de tracasseries administratives et d'erreurs. C'est la raison pour laquelle il sera examiné si des accords bilatéraux peuvent être conclus avec la France, les Pays-Bas et l'Allemagne, permettant des activités transfrontalières de courte durée sans que la législation du travail du pays concerné doive être appliquée. Cet examen aura lieu dans le respect de la réglementation européenne et en étroite concertation entre les administrations et services d'inspection sociale concernés. Un devoir de signalement préalable devrait permettre de prévenir les abus.

En matière de sécurité sociale, il y a beaucoup de charges administratives.

Action : le ministre Peeters, le Ministre Borsus et le secrétaire d'État De Backer aborderont avec leurs homologues français, néerlandais et allemands la problématique du travail frontalier au niveau administratif dans le cas des activités transfrontalières de courte durée, en ce qui concerne le droit du travail applicable, sans préjudice des droits des travailleurs. Dans le fonctionnement du Benelux, une solution pragmatique sera également cherchée en la matière entre les pays concernés. Il sera demandé à l'ONSS de limiter où possible les charges administratives dans le cadre de la procédure de demande (sécurité sociale).

17. Recours abusif au détachement par le biais des Pays-Bas

La problématique du recours abusif au détachement par le biais de sociétés d'intérim non agréées aux Pays-Bas sera examinée plus en détail en concertation avec les Pays-Bas et le Luxembourg, en ce qui concerne tant le droit du travail et le droit de la sécurité sociale que l'agrément des sociétés d'intérim. On constate que certains bureaux de détachement, qui ne doivent pas faire de demande d'agrément aux Pays-Bas, détachent un nombre particulièrement élevé de travailleurs d'Europe de l'Est dans notre pays. De plus, de la fraude et du dumping social ont déjà été constatés chez un certain nombre d'entreprises de détachement.

En Belgique, un agrément obligatoire est applicable au plan régional pour les sociétés d'intérim belges comme étrangères. On examine avec les Pays-Bas comment faire davantage obstacle à la « Route des Pays-Bas », notamment en ce qui concerne le partage de données sociales et fiscales. Au sein du Benelux, il y a actuellement 4 groupes de travail qui sont actifs en matière de fraude sociale, dont un qui a pour objet le secteur intérimaire. Les partenaires sociaux du secteur sont tenus informés des travaux de ce groupe de travail.

Action : le groupe de travail « sociétés d'intérim » au sein du fonctionnement du Benelux abordera plus en détail la problématique des détachements illégaux, notamment au travers des contrôles transfrontaliers communs et ciblés concernant les sociétés d'intérim suspectes.

18. Contrôles ciblés dans le Benelux du secteur agricole et horticole

Un bon échange de personnel et de données d'inspection entre États membres (datamatching/datamining) est une nécessité absolue et s'inscrit dans l'esprit de la directive relative au détachement des travailleurs de 2014, qui vise une meilleure communication entre les services d'inspection. Les contrôles transfrontaliers conjoints forment la touche finale de cette collaboration intensive.

Action : le secrétaire d'État De Backer prendra l'initiative pour organiser, dans le cadre de l'approche Benelux, des contrôles transfrontaliers conjoints dans le secteur agricole et horticole, compte tenu des points problématiques qui restent à solutionner (cf. supra). La problématique sera également examinée avec la France et l'Allemagne.



III. MESURES EUROPÉENNES

19. Paquet mobilité : simplifications en matière de sécurité sociale

La réglementation européenne relative au paiement des cotisations sociales dans le pays d'origine est très complexe actuellement. Exemple : les employeurs belges qui occupent simultanément des travailleurs saisonniers provenant de différents États membres de l'UE doivent, dans chaque cas, contacter les administrations dans les États membres de l'UE concernés, pour y respecter complètement les règles en matière de sécurité sociale. Dans le cadre des discussions sur le paquet mobilité européen de la Commissaire européenne Thyssen, il faut examiner si dans le deuxième paquet, concernant la sécurité sociale, les éclaircissements et simplifications nécessaires peuvent être mis en œuvre.

Action: le secrétaire d'État De Backer plaidera au Conseil EPSCO en faveur de règles plus simples et plus efficaces en ce qui concerne le règlement 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, ainsi que les adaptations nécessaires en ce qui concerne la possibilité de contrôler les attestations A1 et les règles de sécurité sociale.



Kris Peeters
Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie
et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur

Willy Borsus
Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME
et de l'Agriculture

Philippe De Backer
Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la fraude sociale

i.o. **Michel ASEGLIO**
Directeur Service d'information et de recherche sociale, SIRS

Frans Dirix
Secrétaire national CSC Alimentation et services

Alain Detemmerman
Co-président BTB HORVAL

Hendrik Vandamme
Président Algemeen Boerensyndicaat, ABS

Dominik Roland,
Responsable sectoriel national CGSLB

i.o. **Johan Van bosch**
Secrétaire général Centrale nationale agro-service

Sonja De Becker
Présidente Boerenbond

Yves Heirman
Directeur Fédération Belge Entrepreneurs Paysagistes

Joseph Ponthier
Président Fédération Wallonne de l'agriculture, FWA

