CHARTE ENTRE LES EMPLOYEURS DU SECTEUR NON MARCHAND[1] ET LES SERVICES D'INSPECTION SOCIALE

18/03/2018

1. Cadre de la présente charte

En Belgique, environ 26.000 employeurs[2] sont actifs dans le secteur non marchand privé[3], employant au total environ 560.000 employés. Les employeurs sont soumis à la législation du travail et/ou de la sécurité sociale. Le secteur est notamment caractérisé par un grand nombre de petits employeurs (70% avec maximum 10 employés), une haute concentration d'emploi partiel (57%) et plusieurs statuts sociaux (ex. 1,2 million de volontaires).

La notion d'inspection sociale et/ou du travail est très vaste. Les **contrôles sur la législation du travail et de la sécurité sociale** sont effectués par 5 services d'inspection sociale (voir ci-dessous), avec le soutien de et souvent coordonné par le SIRS[4]:

- Législation de sécurité sociale pour les travailleurs salariés:
  - **Office National de Sécurité Sociale (ONSS)**, « l'inspection de sécurité sociale »
- Législation du travail et législation sociale et conventions collectives de travail (cct), avec 2 services:
  - **Contrôle des Lois Sociales (CLS)**, « l'inspection du travail »
  - **Contrôle du Bien-être au Travail (CBT)**, « l'inspection sociale »
- Législation de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants:
  - **Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI)**, « les indépendants »

---

[1] Représenté ici par l'organisation patronale Unisoc.

[2] ONSS, 1er trimestre 2018.

[3] On entend par secteur non marchand privé les commissions paritaires suivantes (y compris leurs sous-commissions paritaires correspondantes):

- PC 152 pour les établissements subventionnés de l'enseignement libre (11.842 emplois)
- PC 225 pour les employés des établissements de l'enseignement libre subventionné (6.320 emplois)
- PC 318 pour les services pour les aides familiales et aides seniors (40.670 emplois)
- PC 319 pour les établissements et services d'éducation et d'hébergement (72.807 emplois)
- PC 327 pour les ateliers protégés et de travail adapté (40.301 emplois)
- PC 329 pour le secteur socio-culturel (48.676 emplois)
- PC 330 pour les établissements et services de santé (269.989 emplois)
- PC 331 pour le secteur flamand de la protection sociale et de la santé (14.016 emplois)
- PC 332 pour le secteur de l'aide sociale et de santé francophone et germanophone (11.549 emplois)
- PC 337: Commission Paritaire auxiliaire pour le non marchand (49.946 emplois)

Source: ONSS 2ième trimestre 2018.

[4] Service d'Information et de Recherche Sociale.

- Législation sur les allocations:
    - **Office National de l'Emploi (ONEM)**, « inspection du chômage »
    - **Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI)**, « inspection de l'incapacité de travail »

Chaque année, 10.000 **contrôles communs SIRS** sont effectués par tous les services d'inspection sociale ensemble, à côté d'un grand nombre d'**inspections individuelles** des services, sur base de datamatching et datamining, des plaintes, requêtes du ministère public, etc.

Toutes les parties ont intérêt à ce que ces **inspections se passent de manière sereine et professionnelle**, pour que les règles soient appliquées et que les organisations actives en Belgique puissent profiter d'une concurrence loyale.

Les services d'inspection sociale et les inspecteurs sociaux agissent toujours dans le cadre des dispositions du **Code Pénal Social (CPS).** Les principes de fonctionnement des services d'inspection sociale y sont repris (proportionnalité, égalité de traitement, légitimité, confidentialité, etc.), ainsi que les sanctions administratives et pénales. Les auditeurs du travail (ministère public) jouent un rôle important dans l'application de la législation sociale, président les cellules d'arrondissements du SIRS et peuvent par exemple réquisitionner les inspecteurs sociaux dans le cadre d' enquêtes judiciaires.

Tous les fonctionnaires sont soumis à un code de déontologie. Parallèlement, pour tous les inspecteurs sociaux il existe un **code de déontologie commun pour les inspecteurs sociaux**, qui peut être rendu obligatoire par arrêté royal (AR).

2. Objectif de la présente charte

L'objectif de la présente charte est de **contribuer au bon déroulement des contrôles sur le terrain**, pour qu'ils se passent de manière sereine et professionnelle, dans une relation de respect mutuel. La présente charte ne remplace en aucun cas la législation en vigueur, mais en est un complément et une clarification, avec comme perspective de communiquer clairement un certain nombre de principes à un large public, ainsi que de décrire clairement le déroulement et les attentes en cas d' inspection sociale.

Les **principes transversaux** suivants sont importants pour le bon déroulement des inspections :

- Transparence et dialogue ouvert
- Concurrence loyale entre les organisations
- L'importance de l'entrepreneuriat et de la protection sociale
- Proportionnalité
- Finalité
- Égalité de traitement
- Légitimité
- Discrétion et confidentialité
- Respect mutuel et compréhension

Les parties s'accordent sur le fait que **dans un Etat de droit les inspections sociales sont nécessaires.** Elles créent la concurrence équitable qui est nécessaire pour une concurrence loyale entre les organisations. Les contrôles font respecter les règles et renforcent le soutien pour notre Etat providence social, comme nous le connaissons aujourd'hui dans notre pays. Toutes les personnes actives dans notre pays doivent suivre correctement les règles et doivent payer leurs impôts et leurs cotisations sociales.

Vu la complexité de la législation sociale, il n'est pas toujours facile d'être (immédiatement) en règle avec tout. Pour cette raison, les services d'inspection sociale ont une attention particulière pour **la prévention et l'information, ainsi que pour l'application et les sanctions** (cf. infra). L'objectif final est que toutes les entreprises se conforment aux règles.

Par ailleurs, la réalité est **qu'un grand nombre de secteurs non marchands sont confrontés à une concurrence déloyale nationale et internationale.** C'est une des tâches principales des services d'inspection sociale et de la justice de lutter avec fermeté contre la fraude sociale. Cela a mené à un large arsenal législatif de moyens de contrôle, des systèmes d'enregistrement de présence, etc. A cet effet, les services d'inspection sociale sont équipés au maximum de personnel et des moyens nécessaires.

Dans ce contexte, il faut toujours continuer à apporter **de l'attention aux nombreuses organisations et entreprises honnêtes.** Ceux qui sont de bonne foi, qui essayent de se conformer à la législation sociale et du travail et qui essayent de remplir entièrement leurs obligations administratives, fiscales et parafiscales en Belgique.

Pour que les inspections sociales se déroulent de la manière la plus efficace et qualitative possible, **une relation de confiance professionnelle entre les contrôleurs sociaux et les contrôlés est nécessaire**. Le respect mutuel et la compréhension sont ici les mots clés.

La présente charte, signée par le SIRS et les 5 services d'inspection sociale, les ministres compétents en la matière et Unisoc, les organisations patronales représentatives du secteur non marchand , vise à contribuer **aux bonnes inspections sociales efficaces dans la lutte contre la fraude sociale,** avec une attention particulière pour (i) le respect mutuel et le professionnalisme, **(ii)** la prévention et l'information et **(iii)** l'application de la législation et les sanctions.

3. Respect mutuel et professionalisme

Les employeurs:

- Agissent à tout moment de manière **polie, respectueuse et professionnelle** par rapport aux inspecteurs sociaux et sensibilisent leurs travailleurs dans ce sens ;

- Peuvent rapporter d'éventuels **incidents** lors d'un contrôle aurpès du point de contact de chaque service d'inspection prévu à cet effet (cfr. sites web des services d'inspection sociale et/ou les institutions dont ils font partie) ;

- Peuvent utiliser le **point de contact pour une concurrence loyale** (www.meldpuntsocialefraude.belgie.be/fr) pour rapporter les soupçons de fraude sociale et de concurrence déloyale et les documenter. Cela permet une approche centralisée par les services d'inspection sociale. La confidentialité du rapporteur du signalement est garantie à tout moment pendant l'enquête administrative et éventuellement judiciare (voir articles 58 et 59 du Code pénal social).

Les inspecteurs sociaux:

- **S'identifient au début du contrôle**, via le badge d'identité, et laissent toujours leurs données de contact ;

- Agissent à tout moment de manière **polie, respectueuse, professionnelle et objective** par rapport aux employeurs, travailleurs, volontaires et tiers ;

- Accordent une attention maximale **à la continuïté de la production et/ou services prestés** lors d'un contrôle. Ils accordent également une attention aux les méthodes spécifiques de production;

- Indiquent dans la mesure du possible **le contexte du contrôle** et son objectif (ex. contrôle du temps de conduite et de repos, contrôle sur les conditions salariales applicables, etc.). Il ne

peut en aucun cas être communiqué si le contrôle a lieu suite à une plainte, même pas par le juge ;

- Ont une **obligation de discretion** par rapport aux données personnelles avec lesquelles ils sont confrontés lors du contrôle ;

Doivent tenir compte du **public cible spécific** pour lequel l'organisation non marchande a été créée. Toutefois, un gand nombre d'organisations travaillent avec un public qui pourrait rapidement être impressionné par l'arrivée de l'inspection dans une organisation (des personnes confrontées à un traumatisme, des immigrants, des personnes avec une maladie mentale, etc.).

4. Prévention et information

Les organisations patronales :

- Voient comme une de leurs tâches de **bien informer et sensibiliser** leurs membres sur la nouvelle législation, sur l'information utile qui est disponible à l'administration (par exemple le site www.siod.belgie.be/fr : checklists des contrôles, lignes directrices sur l'interprétation de la législation, appli entrepreneur correct, etc.).

Les employeurs:

- Les employeurs agissent de manière constructive et **donnent les informations nécessaires** aux inspecteurs sociaux, soit pendant les contrôles, soit par la suite. C'est dans l'intérêt de toutes les parties que le contrôle puisse se passer sereinement ;

- Peuvent, s'ils ne peuvent pas répondre à toutes les questions, **se faire assister par un avocat, un représentant d'une fédération professionnelle,** etc. ou ils peuvent faire appel à leur droit au silence. Ils peuvent également le faire acter dans un Procès Verbal d'audition qui est en principe une reproduction littérale de la déclaration de l'employeur.

Les inspecteurs sociaux :

- Ont à côté du rôle de contrôle, un **rôle d'accompagnement et d'information.** La législation sociale est complexe et évolue beaucoup, ce qui fait que les employeurs et les entrepreneurs ne sont pas toujours au courant des règles applicables. Cependant, tous les employeurs et entrepreneurs doivent se conformer aux règles. Les inspecteurs sociaux agissent autant que possible en tant qu'accompagnateur et informateur à cet effet, dans les limites de leur droit d'appréciation prévu par la loi et ils visent à ce que le contrôlé se conforme aux règles dans un délai raisonnable. Un procès verbal est établi lors de chaque constataion d'une infraction sociale manifeste. Des résultats négatifs consécutifs doivent de toute façon mener à des sanctions claires ;

- Laissent **suffisamment de possibilités d'apporter des éléments supplémentaires pendant et après le contrôle**, lors de l'évaluation d'une certaine situation et de la déclaration faite. Ces éléments supplémentaires pourraient expliquer la constatation faite. Les informations et les réponses initiales pourraient par après sembler incomplètes ou peu nuancées;

- Comme déterminé dans le Code pénal social, ils veillent à **l'uniformité et l'interprétation homogène** de la législation.

5. Application de la législation et des sanctions

Les organisations patronales:

- Sensibilisent leurs membres au fait qu'il est important de bien se préparer aux contrôles sociaux, **en ayant, en tant qu'employeur contrôlé, à disposition à tout moment certains documents qui sont régulièrement contrôlés** : règlement de travail, des contrats de travail, permis de travail, carte de travail, des horaires, etc. ;

- Renvoient leurs membres pour plus de détails notamment vers la **checklist utile des documents souvent contrôlés lors des contrôles sociaux** sur le site web du SIRS (www.siod.belgie.be).

Les employeurs:

- Dans les situations où des **régularisations** sont possibles, ils peuvent se conformer spontanément ou à la demande de l'inspecteur social. Si cette régularisation se fait dans les temps, dans certains cas un pro justicia et/ou des sanctions peuvent être évités.

Les inspecteurs sociaux:

- Veillent à une **uniformité maximale des interventions** et une égalité de traitement des assujettis ;

- les inspecteurs sociaux tiennent compte des **différents statuts** présents dans le secteur. Le secteur a un grand nombre de volontaires soumis à des règles spécifiques. La nouvelle loi sur les revenus supplémentaires est également en grande partrie applicable au non marchand (bien-être, sport, etc.).

- **Regroupent au maximum les contrôles à un seul moment.** Les contrôles communs SIRS, sous la direction de l'auditeur du travail, sont un bon instrument à cet effet (ex. chaque année environ 10.000 contrôles communs SIRS de tous les services d'inspection sociale fixés). Par ailleurs, les contrôles individuels qui auront toujours lieu, seront coordonnés dans la mesure du possible. Il existe d'ailleurs une banque de données des dossiers d'inspection ouverts et clôturés qui est consultable par les services d'inspection sociale concernés ;

- Donnent la **priorité aux problèmes structurels** (ex. le non-respect des salaires minimum, le travail illégal, le travail au noir, les détachements frauduleux, etc.) et pas aux fautes administratives ;

- Sont, le cas échéant, **en contact avec les administrations compétentes** (SPF ETCS, ONSS, INASTI, ONEM et INAMI) **et les commissions paritaires** (syndicats sectoriels et employeurs) pour recevoir un avis sur l'interprétation correcte de la législation en vigueur et des cct ;

- Informent, le cas échéant, les employeurs contrôlés de la **suite de la procédure.**

6. Suivi de la charte

Les parties signataires:

- Visent une **publication et application maximale de la présente charte.** A cet effet, cette charte sera versée dans une brochure de communication pour être largement diffusée. Unisoc peut uniquement s'engager pour les employeurs qui sont affiliés auprès d'Unisoc.

- Une grande attention sera consacrée à cette charte dans les **formations internes** pour les employeurs et inspecteurs sociaux ;

- La charte est bien expliquée dans des **sessions d'information externes**. Des sessions d'information communes entre les services d'inspection sociale et Unisoc sont organisées, avec une attention pour les droits et obligations mutuels, les procédures, etc. Pour les services d'inspection sociale, la coordination est prise en charge par le SIRS ;

- Se réunissent tous les six mois à la **plateforme fraude sociale** au Conseil National du Travail (CNT)/Conseil Central de l'Economie (CCE) pour faire état de la situation et un échanger des informations sur les évolutions politiques actuelles en matière de la lutte contre la fraude sociale. Au sein de ce forum, le rapport annuel sur le point de contact fraude sociale est également discuté avec des éléments quantitatifs et qualitatifs ;

- Continuent à jouer leur **rôle d'indicateur** (ex. Simplification et amélioration législative) vers le monde politique ;

- Prévoient une **évaluation annuelle** de la présente charte lors d' une réunion de suivi des parties signataires.

Philippe DE BACKER
Ministre de la Lutte contre la Fraude Sociale

Kris PEETERS
Ministre de l'Emploi

Maggie DE BLOCK
Ministre des Affaires Sociales

Denis DUCARME
Ministre des Indépendants et des PME

Luc JAMINÉ
Unisoc

Marc XHROUET
Unisoc