
NOTE UNISOC

Réforme du Code pénal social : aperçu des principales modifications

Version 01/07/2024

Historique	2
Principales modifications	3
1. Insertion d'une définition du dumping social (art. 1/1 nouveau)	3
2. Extension de la notion d'« employeur » (modification de l'art. 16).....	3
3. Modification des niveaux de sanctions (modification de l'art. 101)	3
4. Renforcement des peines d'interdiction d'exploiter et de fermeture de l'entreprise (modification de l'art. 106)	5
5. Introduction de la sanction d'exclusion du droit de participer à des marchés publics ou à des concessions (art. 107/1 nouveau)	5
6. Allongement du délai de récidive (modification de l'art. 108).....	6
7. Introduction d'un facteur aggravant (art. 110/1 et 115/1 nouveau).....	6
8. Mise à jour des infractions en matière de publicité des horaires de travail à temps partiel (art. 151 et 152)	6
9. Nouvelle sanction en cas de violation de la CCT sur les conditions minimales pour la formation des médecins spécialistes (art. 160/1/1)	7
10. Relèvement du niveau de sanction des infractions de non-paiement de la rémunération et des indemnités de toute nature au travailleur (art. 162 à 171/4).	7
11. Incrimination du non-paiement des éco-chèques (art. 166/1 nouveau), du non-paiement des indemnités relatives aux vêtements de travail (art. 166/2 nouveau), du non-paiement des indemnités relatives au matériel et de la non-fourniture des instruments de travail (art. 166/3 nouveau).....	8
12. Relèvement du niveau de sanction des infractions aux règles de notification et d'information en cas de licenciement collectif (art. 193 et 197)	9

13. Relèvement du niveau de sanction des infractions de non-paiement des cotisations de sécurité sociale à l’ONSS ou à d’autres organismes comme Fedris ou aux Fonds de sécurité d’existence (art. 218 à 220).....	9
14. Déclarations inexactes ou incomplètes en matière de chômage temporaire : une sanction plus sévère en cas de dol (art. 226)	10
Quelques exemples d’infractions dont le niveau de sanction a été modifié.....	11

Historique

Le Code pénal social a été introduit par une loi du 6 juin 2010. Après plus de cinq ans d’application sur le terrain, le Conseil consultatif du droit pénal social (ci-après « Conseil consultatif), créé par la loi précitée et composé d’experts issus de l’administration, du monde académique et du terrain, a procédé à son évaluation en profondeur et a émis un avis en date du 7 juillet 2017.

Sur la base de cet avis, la précédente législature a entamé la rédaction d’un avant-projet de loi complétant et modifiant le Code pénal social. Entretemps, le processus de réforme du Code pénal (droit commun) a progressé. Le gouvernement actuel a repris les travaux de rédaction de cet avant-projet de loi qui n’avait pas pu aboutir au cours de la précédente législature, en veillant à une harmonisation du Code pénal social avec les évolutions les plus récentes dans le cadre de la réforme du Code pénal et du Code d’instruction criminelle.

L’avant-projet de loi, dont le contenu était en grande partie inspiré de l’avis du Conseil consultatif de 2017 précité, a été soumis pour avis aux Conseil consultatif et au Conseil National du Travail (ci-après « CNT ») courant 2023. Le Conseil consultatif a remis son avis en juin 2023 et, après de longues discussions auxquelles l’Unisoc a activement pris part, le CNT est parvenu à rendre un [avis unanime](#) en décembre 2023, fruit d’un compromis équilibré.

Les partenaires sociaux demandaient au gouvernement d’adapter l’avant-projet de loi sur une série de points et leur avis a été suivi dans sa quasi-totalité ! L’avant-projet de loi a donc été révisé pour tenir compte des derniers avis du Conseil consultatif et du CNT, avant d’être déposé à la Chambre où il a été adopté, en séance plénière, le 8 mai 2024. La [loi du 15 mai 2024 « modifiant le droit pénal social et diverses dispositions en droit du travail »](#) (ci-après : « la Loi ») a été publiée au M.B. le 21 juin 2024 et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

Principales modifications

Sans prétendre à l'exhaustivité dans ce dossier très technique, nous expliquons ci-dessous les principales modifications dont il nous semble intéressant d'avoir connaissance, ainsi que celles qui n'ont finalement pas été maintenues en conséquence de l'avis n° 2394 du CNT.

1. Insertion d'une définition du dumping social (art. 1/1 nouveau)

La Loi insère une définition du « dumping social » dans la partie concernant *la politique de prévention et de surveillance* du livre 1^{er} du Code pénal social. À noter que le dumping social ne constitue pas une infraction pénale distincte. Il n'est pas repris en tant que tel dans le livre 2 (« Les infractions et leur répression en particulier ») du Code pénal social.

Le dumping social est ainsi défini comme « *un large éventail de pratiques abusives délibérées et le contournement de la législation européenne et/ou nationale existante, y compris les lois et les conventions collectives applicables, qui permettent une concurrence déloyale en minimisant les coûts de main-d'œuvre et d'exploitation par des moyens illégaux, et entraînent la violation des droits des travailleurs et leur exploitation.* »

Cette définition est empruntée à la résolution du Parlement européen du 17 août 2016 sur le dumping social dans l'Union européenne (2015/2255).

2. Extension de la notion d'« employeur » (modification de l'art. 16)

Pour donner suite à une recommandation de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, la Loi précise que la notion d'« employeurs » vise également « *ceux avec lesquels un travailleur entre en relation en tant que candidat à un emploi* ». Cette modification dissipe tout doute quant à l'application des articles 28 et 29, qui donnent le pouvoir aux inspecteurs de collecter des documents pertinents pour leur contrôle, aux employeurs « potentiels », dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

3. Modification des niveaux de sanctions (modification de l'art. 101)

La Loi double le montant de la fourchette des amendes du niveau 3 (pénales et administratives) et augmente le montant maximum de la fourchette des amendes du niveau 4 (pénales et

administratives). Les autres montants d’amendes et la durée de la peine d’emprisonnement prévue dans le niveau 4 restent inchangés.

Article 101 modifié*			
	Amende administrative	Amende pénale	Peine d’emprisonnement
Niveau 1	10-100	/	/
Niveau 2	25-250	50-500	/
Niveau 3	100-1000	200-2000	/
Avant	50-500	100-1000	
Niveau 4	300-3500	600-7000	6 mois- 3 ans
Avant	300-3000	600-6000	

* Attention, tous les montants sont à majorer des décimes additionnels. Il faut donc les multiplier par un coefficient qui s’élève actuellement à 8.

Modifications non-retenues

L’avant-projet de loi soumis pour avis au CNT prévoyait, sur la base de l’avis du Conseil consultatif de 2017, des modifications bien plus importantes : il introduisait un cinquième niveau de sanction pour les infractions les plus graves et faisait passer la peine d’emprisonnement du niveau 4 à ce nouveau niveau 5, qu’il assortissait également de peines d’amendes plus élevées (administrative de 400 à 4000 euros ou pénale de 800 à 8000 euros). Le niveau de sanction d’une série d’infractions considérées comme les plus graves était relevé de 4 à 5.

Consulté sur cet avant-projet de loi en 2023, le Conseil consultatif – dont la composition a évolué entre 2017 et 2023, ce qui explique que ses avis diffèrent sur certains points – a toutefois soulevé que la suppression de la peine d’emprisonnement au niveau 4 aurait des conséquences importantes, d’une part sur les droits de la défense puisque les règles « Salduz » ne s’appliqueraient plus, et d’autre part en matière de poursuites puisqu’une série de mesures de recherche (écoute téléphonique, consultation des comptes bancaires, perquisition, etc.) ainsi que la détention préventive ne seraient plus possibles. Il recommandait donc de prévoir une peine d’emprisonnement également au niveau 4.

Pour éviter les conséquences soulignées par le Conseil consultatif et une complexification de la politique des poursuites, le CNT a plaidé pour le maintien de quatre niveaux de sanction et, dans l'optique d'un compromis, pour un relèvement du montant maximum des amendes du niveau 4, quoique moins important que le relèvement qui était prévu dans l'avant-projet pour le niveau 5. C'est la solution qui a été retenue par le législateur.

4. Renforcement des peines d'interdiction d'exploiter et de fermeture de l'entreprise (modification de l'art. 106)

Le champ d'application de la peine d'interdiction d'exploiter est élargi : il n'est plus limité aux entreprises et établissements *dans lesquels l'infraction a été commise*, mais est étendu à n'importe quelle entreprise exploitée par le condamné. Ce changement vise à éviter la création d'une nouvelle entreprise pour éluder l'interdiction d'exploiter.

Modifications non-retenues

Actuellement, pour que le juge puisse appliquer les peines d'interdiction d'exploiter, de fermeture de l'entreprise et d'interdiction professionnelle, il faut que la disposition relative à l'infraction le prévienne expressément. Cela concerne donc un *nombre restreint d'infractions* spécifiques, de niveau 3 ou 4. L'avant-projet de loi supprimait la possibilité d'appliquer ces peines pour les infractions de niveau 3, conformément à l'avis du Conseil consultatif de 2017, mais permettait au juge de prononcer ces peines pour *toutes* les infractions de niveau 4 (et du nouveau niveau 5), sans qu'une référence à ces peines supplémentaires ne doive être reprise dans les dispositions pénales pour pouvoir les appliquer.

Dans son avis, le CNT a indiqué que, compte tenu des conséquences économiques et sociales désastreuses qu'elles peuvent avoir, ces peines ne doivent être retenues que dans les cas les plus graves et doivent rester limitées. C'est pourquoi il a demandé le maintien du régime existant du Code pénal social, qui requiert une mention explicite dans la disposition pénale et qui ne vise qu'un nombre limité d'infractions de niveau 3 et 4. Le CNT a été suivi par le législateur : les modifications prévues n'ont pas été retenues.

5. Introduction de la sanction d'exclusion du droit de participer à des marchés publics ou à des concessions (art. 107/1 nouveau)

Dans une perspective de diversification des peines, une nouvelle peine est introduite dans le Code pénal social : l'exclusion du droit de participer à des marchés publics ou à des concessions (avec la possibilité néanmoins pour le candidat ou soumissionnaire de prouver

qu'il a pris des mesures de correction). Cette peine peut être prononcée par le juge pour les infractions de niveaux 3 et 4, pour une durée de trois à cinq ans.

À noter qu'il ne s'agit pas d'une nouveauté dans notre ordre juridique. Cette sanction existe déjà dans la loi relative aux marchés publics qui prévoit des causes d'exclusion obligatoires, pour 5 ans (organisation criminelle, corruption, fraude, terrorisme et financement du terrorisme, blanchiment d'argent, mise au travail d'enfants, traite d'êtres humains, occupation de ressortissants de pays tiers en séjour illégal, violation d'obligations sociales et fiscales dans certaines conditions) et facultatives, pour 3 ans (violation d'obligations du droit environnemental, social et du travail).

6. Allongement du délai de récidive (modification de l'art. 108)

La Loi remplace le délai de récidive d'un an par un délai de trois ans et prévoit désormais qu'en cas de récidive, seules les amendes « peuvent être portées au double du maximum » et plus la peine d'emprisonnement.

Le Conseil consultatif était d'avis que la période d'un an pour la récidive légale en droit pénal social était perçue comme bien trop courte et qu'elle devait être portée à cinq ans. Le législateur, estimant qu'un délai de cinq ans pour les infractions de niveau 1 était exagéré, avait alors prévu des délais de récidive différents (1, 3 ou 5 ans) en fonction de la gravité de l'infraction commise. Il a finalement suivi l'avis du CNT en optant pour un délai uniforme de trois ans qui répond à la nécessité de punir plus sévèrement la récidive mais sans exagération, et qui évite de compliquer l'application de la Loi dans la pratique.

7. Introduction d'un facteur aggravant (art. 110/1 et 115/1 nouveau)

Tout comme dans le cadre de la réforme du Code pénal, la Loi insère la notion de « facteur aggravant » dans le Code pénal social : lorsque l'infraction est punie d'une sanction de niveau 4, la circonstance qu'elle ait été commise sciemment et volontairement constitue un facteur aggravant qui doit être pris en considération par le juge lors du choix des sanctions.

8. Mise à jour des infractions en matière de publicité des horaires de travail à temps partiel (art. 151 et 152)

Suite à l'adoption de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, qui est venue simplifier et moderniser les formalités relatives à la publicité des horaires de travail à

temps partiel (qui ne doivent en principe plus être repris dans le contrat de travail et/ou dans le règlement de travail), les infractions devaient être adaptées à l'évolution législative en la matière. C'est maintenant chose faite.

Outre cette actualisation, la Loi prévoit également l'abaissement des niveaux de sanction pour certaines infractions liées à la conservation des horaires de travail à temps partiel ou des documents de contrôle des dérogations à l'horaire normal de travail des travailleurs à temps partiel (cf. tableau ci-dessous).

9. Nouvelle sanction en cas de violation de la CCT sur les conditions minimales pour la formation des médecins spécialistes (art. 160/1/1)

À défaut de disposition spécifique dans le Code pénal social prévoyant une sanction plus élevée, les infractions concernant les conventions collectives de travail rendues obligatoires sont punies d'une sanction de niveau 1 (art. 189). Ce ne sera désormais plus le cas pour les infractions à la CCT du 19 mai 2021 sur les conditions minimales qui doivent figurer dans les conventions de formation conclues avec les médecins spécialistes en formation : la Loi insère un nouvel article 160/1/1 prévoyant une sanction de niveau 2.

10. Relèvement du niveau de sanction des infractions de non-paiement de la rémunération et des indemnités de toute nature au travailleur (art. 162 à 171/4).

Le Conseil consultatif estime que le durcissement des sanctions ne peut se cantonner à la seule fraude sociale mais doit aussi inclure les droits essentiels des travailleurs lésés, dont fait partie le droit de percevoir la contrepartie de l'exécution des prestations de travail. Conformément à cet avis, la sanction des infractions en matière de rémunération (non-paiement de la rémunération et des avantages complémentaires dus, des frais de déplacement, retenues illégales, non-remise d'un décompte de paie, absence d'indexation, etc.) passe à un niveau supérieur. Il en va ainsi des articles 162 à 171/4, dont le niveau de sanction est relevé de 2 à 3, à l'exception des nouveaux articles 166/1, 166/2 et 166/3 (cf. *infra*).

Le relèvement du niveau de sanction de 2 à 3 a pour conséquence le quadruplement des peines, puisque la Loi double le montant des amendes du niveau 3.

Modifications non-retenues

L'avant-projet de loi faisait du non-paiement de l'indemnité compensatoire de préavis une nouvelle infraction assortie d'une sanction de niveau 3, avec pour conséquence un délai de prescription de cinq ans, en application des articles 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale et 2262bis du Code civil. Actuellement, le non-paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ne constitue pas une infraction pénale et le délai de prescription est donc d'un an en vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978. L'article 162 du Code pénal social sanctionne le non-paiement de la *rémunération*, au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, étant entendue comme la contrepartie des prestations de travail. Toutefois, l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas considérée comme de la rémunération puisqu'il s'agit d'une indemnisation forfaitaire du dommage subi par le travailleur en cas de licenciement sans préavis, et la créance du travailleur naît à un moment où la relation de travail a pris fin et où le travailleur ne se trouve donc plus dans une position de subordination vis-à-vis de son ex-employeur¹.

Tant sur l'avis du Conseil consultatif que sur celui du CNT, le législateur est revenu sur cette modification qui aurait eu pour conséquence une grande incertitude juridique pour les employeurs pendant une période de 5 ans au lieu d'un an actuellement.

11. Incrimination du non-paiement des éco-chèques (art. 166/1 nouveau), du non-paiement des indemnités relatives aux vêtements de travail (art. 166/2 nouveau), du non-paiement des indemnités relatives au matériel et de la non-fourniture des instruments de travail (art. 166/3 nouveau)

C'est dans le souci, d'une part, d'actualiser le Code pénal social suite à la conclusion de la CCT n° 98 du CNT en matière d'éco-chèques, et d'en finir, d'autre part, avec les incertitudes quant à la détermination de l'article punissant le non-paiement des indemnités relatives aux vêtements de travail, que le législateur a décidé d'ajouter deux nouveaux articles punissant spécifiquement ces infractions d'une sanction de niveau 2.

Par analogie avec la nouvelle disposition en matière de vêtements de travail, le CNT a demandé et a obtenu que la non-fourniture, par l'employeur, des instruments de travail (par ex. les articles de coiffure) et des indemnités de matériel en violation d'une CCT rendue

¹ Confirmé notamment par C. const, 7 juillet 2011.

obligatoire, soit également reprise dans le Code pénal social en tant qu'infraction punie d'une sanction de niveau 2.

Le Conseil d'Etat a demandé ce qui justifiait, au regard du principe d'égalité, qu'une sanction de niveau 2 soit prévue pour ces infractions alors que les infractions de non-paiement de tout autre élément de la rémunération (cf. *supra*, n° 10) sont sanctionnées du niveau 3. L'exposé des motifs de la Loi précise que les incriminations relatives aux éco-chèques et aux vêtements de travail sont des infractions moins graves (en raison des montants concernés et/ou de la fréquence de paiement) que celles relatives au non-paiement de la rémunération et autres avantages patrimoniaux car elles ne mettent pas en péril la situation financière du travailleur.

12. Relèvement du niveau de sanction des infractions aux règles de notification et d'information en cas de licenciement collectif (art. 193 et 197)

Conformément à l'avis du CNT, le niveau de sanction des articles 193 (niveau 2) et 197 (niveau 1) du Code pénal social, sanctionnant respectivement les manquements à la procédure d'information et de consultation des travailleurs et aux obligations de notifications en cas de licenciement collectif, est augmenté à 3. Il s'agit du niveau déjà prévu à l'article 190, relatif à la non-institution des organes de concertation, lequel est bien maintenu (l'avant-projet de loi prévoyait de l'abaisser au niveau 2). Une plus grande cohérence entre les infractions relatives aux organes de consultation est ainsi assurée.

13. Relèvement du niveau de sanction des infractions de non-paiement des cotisations de sécurité sociale à l'ONSS ou à d'autres organismes comme Fedris ou aux Fonds de sécurité d'existence (art. 218 à 220)

La Loi assortit le non-paiement des cotisations de sécurité sociale à l'ONSS, aux autres organismes relevant des différents régimes de sécurité sociale ou d'un secteur d'activité, ou encore aux Fonds de sécurité d'existence, d'une sanction de niveau 3 au lieu de 2, dans un souci de cohérence avec la sanction prévue pour les infractions en matière de rémunération.

Le relèvement du niveau de sanction de 2 à 3 a pour conséquence le quadruplement des peines, puisque la Loi double le montant des amendes du niveau 3.

**14. Déclarations inexactes ou incomplètes en matière de chômage temporaire :
une sanction plus sévère en cas de dol (art. 226)**

Le Conseil consultatif estimait, dans son avis de 2017, qu'il y avait lieu de sanctionner plus lourdement l'infraction consistant dans le fait de rentrer des déclarations inexactes ou incomplètes en ce qui concerne le chômage temporaire, jusqu'alors assortie d'une sanction de niveau 2. À l'appui de sa position, le constat notamment que plutôt que de recourir à cette disposition spécifique, les auditeurs du travail ont souvent recours à la disposition générale de l'article 233 du Code pénal social, qui punit d'une sanction de niveau 4 « toute personne » qui fait sciemment et volontairement une déclaration inexacte ou incomplète pour (faire) obtenir/(faire) conserver, un avantage social indu. Par conséquent, des employeurs ayant commis la même infraction étaient sanctionnés plus ou moins lourdement en fonction de la disposition invoquée.

La Loi maintient une sanction de niveau 2 mais insère un nouvel alinéa qui prévoit que l'employeur qui aura *sciemment et volontairement* fait des déclarations inexactes ou incomplètes en ce qui concerne le chômage temporaire d'un travailleur sera puni d'une sanction de niveau 4.

Modifications non-retenues

Sur la base de l'avis du Conseil consultatif de 2017, l'avant-projet de loi prévoyait initialement de remplacer la sanction de niveau 2 par une sanction de niveau 4, et ce peu importe que l'erreur ait été commise intentionnellement ou non. Toutefois, tant le Conseil consultatif que le CNT (et en particulier l'Unisoc) ont estimé qu'il était disproportionné de prévoir une sanction de niveau 4, sans qu'un dol général (avoir commis l'infraction « sciemment et volontairement ») ne soit requis, alors que c'est bien le cas dans l'article 233. Le régime du chômage temporaire est une réglementation complexe qui nécessite plusieurs déclarations de la part de l'employeur et il est donc compréhensible qu'il arrive à ce dernier de commettre des erreurs. Suite à ces avis, la réglementation a été revue comme exposé ci-dessus.

Quelques exemples d'infractions dont le niveau de sanction a été modifié

Mesures dont la violation est sanctionnée par le Code pénal social ou infractions	Niveau de sanction antérieur	Niveau de sanction prévu par la nouvelle loi
Règles de désignation du conseiller en prévention aspects psychosociaux (art. 122/2, § 2)	2	3
Règles de désignation de la personne de confiance (art. 122/3)	2	3
Formalités de publicité relatives aux jours fériés (art. 143)	2	1
Règles de suivi du temps en cas d' horaire flottant (art. 146/1 nouveau)	/	2
Conservation sur le lieu de travail du contrat de travail à temps partiel contenant les horaires de travail (art. 151 § 2) ou des documents de contrôle des dérogations à l'horaire normal de travail (art. 152 § 2) des travailleurs à temps partiel	3	2
Mesures de publicité des horaires (art. 151) et enregistrement des dérogations aux horaires de travail (art. 152) des travailleurs à temps partiel, lorsque l'employeur a déjà reçu un avertissement	4	Suppression de l'aggravation de la sanction applicable lorsque l'employeur a déjà reçu un avertissement
Obligations de notification à l'inspection sociale (en cas d'occupation un dimanche, un jour férié, de dépassement des limites	1	/

normales de la durée du travail pour l'exécution de travaux commandés par une nécessité imprévue, communication des dates de remplacement des jours fériés fixées dans l'entreprise, etc.) (art. 158)		Ces obligations purement administratives ne sont plus punissables
Obligations liées au paiement de la rémunération et des indemnités de toute nature au travailleur (art. 162 à 171/4, à l'exception de 166/1, 166/2 et 166/3)	2	3 (art. 162 : 4 si concours de différentes infractions liées au dumping social)
Paiement des éco-chèques (art. 166/1 nouveau), des indemnités relatives aux vêtements de travail (art. 166/2 nouveau) ou au matériel et fourniture des instruments de travail (166/3 nouveau)	/	2
Indication des mentions imposées par la loi du 24/07/1987 dans le contrat de travail de travail intérimaire et dans le contrat conclu avec l'utilisateur (art. 176, §1 ^{er})	1	/
Obligations faites à l'entreprise de travail intérimaire de payer le salaire horaire minimum garanti à l'intérimaire sous CDI, pendant les périodes d'intermission ² et de payer à l'intérimaire une rémunération au moins égale à celle à laquelle il aurait eu droit	/	3

² Cette obligation a été insérée dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

s'il était engagé dans les mêmes conditions par l'utilisateur ³ (art. 176, § 1 ^{er} /1 nouveau)		
Règles de mise à disposition de travailleurs (art. 177)	3	3, mais 4 si concours de différentes infractions liées au dumping social
Travail non déclaré (art. 183/1) : sanction du travailleur s'il le fait sciemment et volontairement	1	3
Tenue du registre des intérimaires permettant de déterminer les seuils pour le conseil d'entreprise et le CPPT (art. 185)	2	1
Envoi de documents de type social à la demande de l'inspection en cas de détachement de travailleurs (art. 188/2)	2	4
Établissement et délivrance de l' attestation de vacances au travailleur (art. 188/5 nouveau)	/	2
Indication dans le règlement de travail des mentions prescrites par la loi du 08/04/65 instituant les règlements de travail (art. 201)	2	1
Établissement et transmission de la DmfA à l'ONSS (art. 223, §1 ^{er})	2, mais 3 si sciemment et volontairement	3, mais 4 si sciemment et volontairement

³ Cette obligation était déjà présente dans la loi du 24/07/87 mais elle n'était pas sanctionnée spécifiquement par le Code pénal social.