**Déclaration des entrepreneurs pour une concurrence loyale et contre le dumping social**

**Applicable aux entrepreneurs ressortissant à la Commission paritaire 124 (Construction)**

Je soussigné(e), ………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Nous soussignés (si une double signature est exigée pour engager l’entreprise)

Nom : ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Prénom : ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Fonction :……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Société : ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

N° d’entreprise : ……………………………………………………………………………………………………………………………………………….

Et

Nom : ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Prénom : …………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Fonction :…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Société : ……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

N° d’entreprise : ………………………………………………………………………………………………………………………………………………

En qualité de soumissionnaire/ sous-traitant (biffer la mention inutile) du marché :

Identification du marché : ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Identification du pouvoir adjudicateur : ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

m’engage à respecter, dans le cadre de l’exécution de ce marché, les dispositions législatives, règlementaires, administratives ou conventionnelles relatives aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi, et notamment les règles suivantes :

1. Respecter l'ensemble des dispositions en matière de taux de salaire minimal (y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires) et de modalités de paiement de la rémunération, en particulier :
* Octroyer au moins le salaire minimum fixé par la Convention collective de travail du secteur de la Construction, conformément à la qualification du travailleur ;
* Octroyer le complément de salaire dû pour les heures supplémentaires ;
* Octroyer une prime de fin d’année et un pécule de vacances aux travailleurs ;
* Appliquer le régime des timbres fidélité ou équivalent ;
* Si le paiement de la rémunération est effectué en Belgique, la payer exclusivement en monnaie scripturale à partir d'octobre 2016;
* Etablir un décompte de paie pour chaque travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération, ainsi qu'un compte individuel annuel pour chaque travailleur occupé. La tenue des comptes individuels et du décompte de paie sous la forme des documents sociaux belges n'est pas obligatoire pour les travailleurs détachés si les documents sociaux du pays d'origine sont mis à disposition sur simple demande (dispense de 12 mois maximum).

2. Fournir un logis et une nourriture convenable (ou une indemnité de logement et une indemnité de nourriture) lorsque le travailleur est occupé sur un lieu de travail situé à une telle distance de son domicile qu'il ne peut rentrer journellement chez lui, conformément à la Convention Collective de Travail du 12 juin 2014 relative à diverses conditions de travail.

Le logis doit avoir été construit, aménagé ou créé dans le respect des dispositions applicables en matière d'aménagement du territoire et d'urbanisme.

3. Respecter l'ensemble des dispositions en matière de durée du travail, de périodes maximales de travail et périodes minimales de repos, de durée minimale des congés annuels payés.

La réglementation sur les temps de travail et les temps de repos est basée sur 5 grands principes :

* interdiction de travailler au-delà des limites normales de la durée du travail ;
* interdiction de faire travailler les travailleurs en dehors des horaires de travail qui leur sont applicables ;
* interdiction du travail du dimanche ;
* interdiction du travail de nuit ;
* interdiction du travail au cours de jours fériés.

Il existe des dérogations qui, tout en tenant compte de la protection des travailleurs, permettent une flexibilité dans le fonctionnement de l'entreprise, soit de manière permanente (dérogations structurelles), soit de manière de manière ponctuelle (dérogations ponctuelles).

1. Traiter les travailleurs participant à la réalisation du marché conformément à la Loi sur le bien-être des travailleurs et à ses arrêtés d'exécution, en respectant en particulier les dispositions suivantes :
* Désigner en interne une personne s'occupant du bien-être et de la sécurité-santé des travailleurs et faire appel à un organisme externe lorsque les missions de bien-être ne peuvent ou ne peuvent toutes être accomplies en interne ;
* prendre les mesures nécessaires afin que tous les travailleurs soient soumis à la surveillance de santé et mettre à disposition, sur demande, les attestations d'évaluation de santé ;
* mettre gratuitement à disposition des travailleurs des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle (EPI) appropriés et adéquats au travail à réaliser ;
* mettre à disposition des travailleurs chargés de leur utilisation, des équipements de travail (engins de levage, échafaudage, engins de terrassement, ...) appropriés ou convenablement adaptés au travail à réaliser ;
* Fournir aux travailleurs une formation appropriée et des instructions inhérentes à leur activité professionnelle, notamment lors de l'utilisation d'équipements de travail comme des engins de chantier et des échafaudages ou lors de travaux spécifiques comme le retrait d'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante.

Collaborer à l'application de la coordination du bien-être et de la sécurité-santé des travailleurs lorsqu' interviennent, simultanément ou successivement sur le chantier, plus de 2 entreprises.

1. Respecter les règles de mise en chômage temporaire des travailleurs, notamment l'interdiction de sous-traiter à un tiers le travail normalement exécuté par des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire pour raison économique.
2. Respecter l'ensemble des dispositions en matière d'occupation de travailleurs, en particulier :
* Pour les travailleurs soumis à la sécurité sociale belge :
* déclarer chaque travailleur à la Dimona (date d'entrée en service/sortie de service) ;
* Inscrire chaque travailleur auprès de l'Office patronal d'Organisation et de Contrôle des régimes de sécurité et d'existence (OPOC) et déclarer trimestriellement à l'OPOC le salaire brut des travailleurs.
* Pour les travailleurs / indépendants non soumis à la sécurité sociale belge :
* fournir à chaque travailleur un formulaire Al attestant qu'il est redevable des cotisations de sécurité sociale dans son pays d'origine et qu'il en est exempté en Belgique et ce pour une période de 24 mois maximum ;
* effectuer la déclaration LIMOSA (document L1)[[1]](#footnote-1) préalablement à l'occupation sur le territoire belge de tous les travailleurs détachés (par voie électronique auprès de l'ONSS pour les salariés ou de l'INASTI pour les indépendants, via le site [www.limosa.be](http://www.limosa.be)) ;
* s'immatriculer à l'Office patronal d'Organisation et de Contrôle des régimes de sécurité et d'existence (OPOC) car toute entreprise est soumise au régime des timbres fidélité, et déclarer trimestriellement à l'OPOC le salaire brut des travailleurs (uniquement pour les travailleurs, pas pour les indépendants) ;
* respecter les règles en matière de détachement des travailleurs :
* l'employeur qui détache des travailleurs doit exécuter son activité substantielle dans son pays d'origine,
* il existe des liens d'attache entre l'employeur et l'Etat membre dans lequel il est établi ;
* le détachement prévisible n'excède pas 24 mois,
* il est interdit de détacher successivement des travailleurs différents pour occuper un poste permanent,
* le lien de subordination entre le travailleur détaché et son employeur est maintenu,
* un délai d'attente de 2 mois doit être respecté entre deux détachements du même travailleur, de la même entreprise et dans un même état membre.
* Pour les travailleurs intérimaires[[2]](#footnote-2) :
* Faire appel à des bureaux de travail intérimaire reconnus en Wallonie/ Communauté germanophone[[3]](#footnote-3) (tous les bureaux de travail intérimaire doivent disposer d'un agrément) :

<http://emploi.wallonie.be/files/PublicationsDEI/AGR_PUBL_EMPLOI_PLAC.XML>;

L’agence d’Intérim doit, en outre, disposer de l’agrément spécifique « Construction » pour les travailleurs intérimaires ressortissant à la Commission Paritaire de la Construction CP124 (Code « INTC » dans la rubrique « Service » du fichier des agences agréées en Wallonie) ;

* Respecter la réglementation relative au travail intérimaire et y recourir dans les circonstances fixées par la loi : assurer le remplacement temporaire d'un travailleur permanent, répondre à un surcroît temporaire de travail, assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

[[4]](#footnote-4)[[5]](#footnote-5)[[6]](#footnote-6)

1. Vérifier, avant la conclusion d'un contrat de sous-traitance, que l'entrepreneur sous-traitant n'a pas de dettes sociales ni fiscales.

Après la conclusion d'un contrat de sous-traitance, s'assurer avant chaque paiement que le sous-traitant n'a pas de dettes sociales et fiscales. En cas de dettes sociales et/ou fiscales dans le chef du sous-traitant, imputer sur chaque paiement dû au sous-traitant les retenues prévues par l'article 30bis de Fa loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs et par l'article 403 du Code des Impôts sur les Revenus 1992.

1. Respecter les obligations en matière d'enregistrement des travaux et des travailleurs, en particulier :
* Déclarer les travaux « 30 bis » à l'Office national de Sécurité Sociale (ONSS), au CNAC et au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

La déclaration pour les travaux immobiliers doit être communiquée pour :

* chaque contrat « donneur d'ordre / commettant - entrepreneur déclarant » à partir de 5.000 EUR (Htva) avec au moins 1 sous-traitant ; ou
* chaque contrat « donneur d'ordre / commettant - entrepreneur déclarant » à partir de 30.000 EUR (Htva) avec ou sans sous-traitant.

L'entrepreneur adjudicataire doit faire la « déclaration de travaux » à l'ONSS.

* Tenir à jour sur le chantier, quel que soit le montant du marché, une liste quotidienne de tout le personnel occupé sur le chantier. Cette liste reprend au moins les renseignements individuels suivants : nom, prénom, date de naissance, métier, qualification, occupation réelle par journée effectuée sur le chantier, salaire horaire.
* Enregistrer la présence de chaque personne qui pénètre sur les lieux où sont exécutés les travaux dans la banque de données de l'ONSS pour des travaux immobiliers égaux ou supérieurs à 500.000 euro HTVA, via le système d'enregistrement « checkinatwork ».
1. Respecter les obligations en matière d'identification des travailleurs sur le chantier, à savoir le port du ConstruBadge pour tous les ouvriers de la construction occupés sur le chantier, qu'il s'agisse de travailleurs d'entreprises belges, d'employeurs étrangers ou intérimaires.

Le ConstruBadge est un moyen personnel d'identification visuelle délivré automatiquement par le Fonds de Sécurité d'Existence à chaque ouvrier enregistré de la construction enregistré auprès de la sécurité sociale belge ou ayant fait l'objet d'une déclaration LIMOSA. Il reprend les données suivantes : nom et n° d'identification de l'employeur, nom et n° d'identification de l'ouvrier, n° carte, code barre, photo de l'ouvrier et période de validité du badge.

1. Porter à la connaissance du « point de contact pour une concurrence loyale » tout cas présumé de fraude sociale via le site : [www.pointdecontactfraudesociale.belgique.be](http://www.pointdecontactfraudesociale.belgique.be)
2. Porter à la connaissance des autorités habilitées tout comportement pouvant s'apparenter à de la traite d'être humain.

Pour rappel, constitue l'infraction de traite des êtres humains **le** fait de recruter, de transporter, de transférer, d'héberger, d'accueillir une personne, de passer ou de transférer le contrôle exercé sur elle, afin [...] de mettre au travail ou permettre la mise au travail de cette personne dans des conditions contraires à la dignité humaine (son consentement est indifférent).

1. Communiquer au pouvoir adjudicateur toute demande des services d'inspection du travail, en lien avec le respect de l'article 42 §2 de la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics, ainsi que les réponses fournies à ces services d'inspection.
2. En cas de fraude sociale ou fiscale avérée (notamment en cas de manquement grave au paiement de la rémunération) ou en cas d'occupation avérée de travailleurs en séjour illégal dans le chef d'un sous-traitant (notification officielle), lui interdire l'accès au chantier et résilier immédiatement le contrat avec l'entrepreneur sous-traitant en infraction.
3. Communiquer au pouvoir adjudicateur tout élément, pièce ou document lui permettant de s’assurer que l’ensemble des exigences susvisées sont bien respectées.

Je suis informé que tout manquement aux dispositions prévues par la déclaration d’engagement donne lieu, à charge de l’adjudicataire, à une pénalité spéciale, conformément à l’article 45 §1 de l’arrêté royal du 14 janvier 2013, de quatre cents (400) ou de trois cents Euros. Cette pénalité sera due pour chacune des dispositions non respectées, pour chaque entrepreneur ou travailleur concerné et pour chaque jour, pendant lesquels, une ou plusieurs des dispositions visées n’ont pas été respectées.

Je suis informé que je peux être tenu solidairement responsable, sous certaines conditions, du paiement *de* dettes salariales et fiscales d'un sous-traitant si celui-ci manque gravement à ses obligations.

Je suis informé que le non-respect des dispositions de la présente déclaration peut entrainer une exclusion de mon entreprise pour les marchés futurs du pouvoir adjudicateur, et ce pour une durée déterminée, sans préjudice d'autres sanctions éventuellement applicables.

Je suis informé que ces dispositions ne sont pas exhaustives et je déclare respecter toutes les dispositions législatives, règlementaires, administratives ou conventionnelles, qui me sont applicables en matière de conditions de travail, de rémunération et d'emploi.

Fait le …………………………………………………………………………………………. à ……………………………………………………………..

Signature

1. La déclaration Limosa enregistre les données d'identification du travailleur ou de l'indépendant, les dates de début et de fin du détachement en Belgique, le secteur (intérim ou secteur de la construction), le lieu de travail en Belgique, les données d'identification du client ou donneur d'ordre belge + selon le cas les données d'identification de l'employeur et l'horaire du travailleur. [↑](#footnote-ref-1)
2. Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'application pour les travailleurs intérimaires mais incombent aux bureaux de travail intérimaire (employeurs). [↑](#footnote-ref-2)
3. Biffer la mention inutile [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)
6. [↑](#footnote-ref-6)