

Inspections sociales belges

Michel Roulet

Inspecteur social chef de direction réseau Hainaut



Plan de l'exposé.

A. L'Inspection du travail

B. Les directions Réseau

C. Moyens mis en œuvre pour lutter contre la fraude sociale et le dumping social



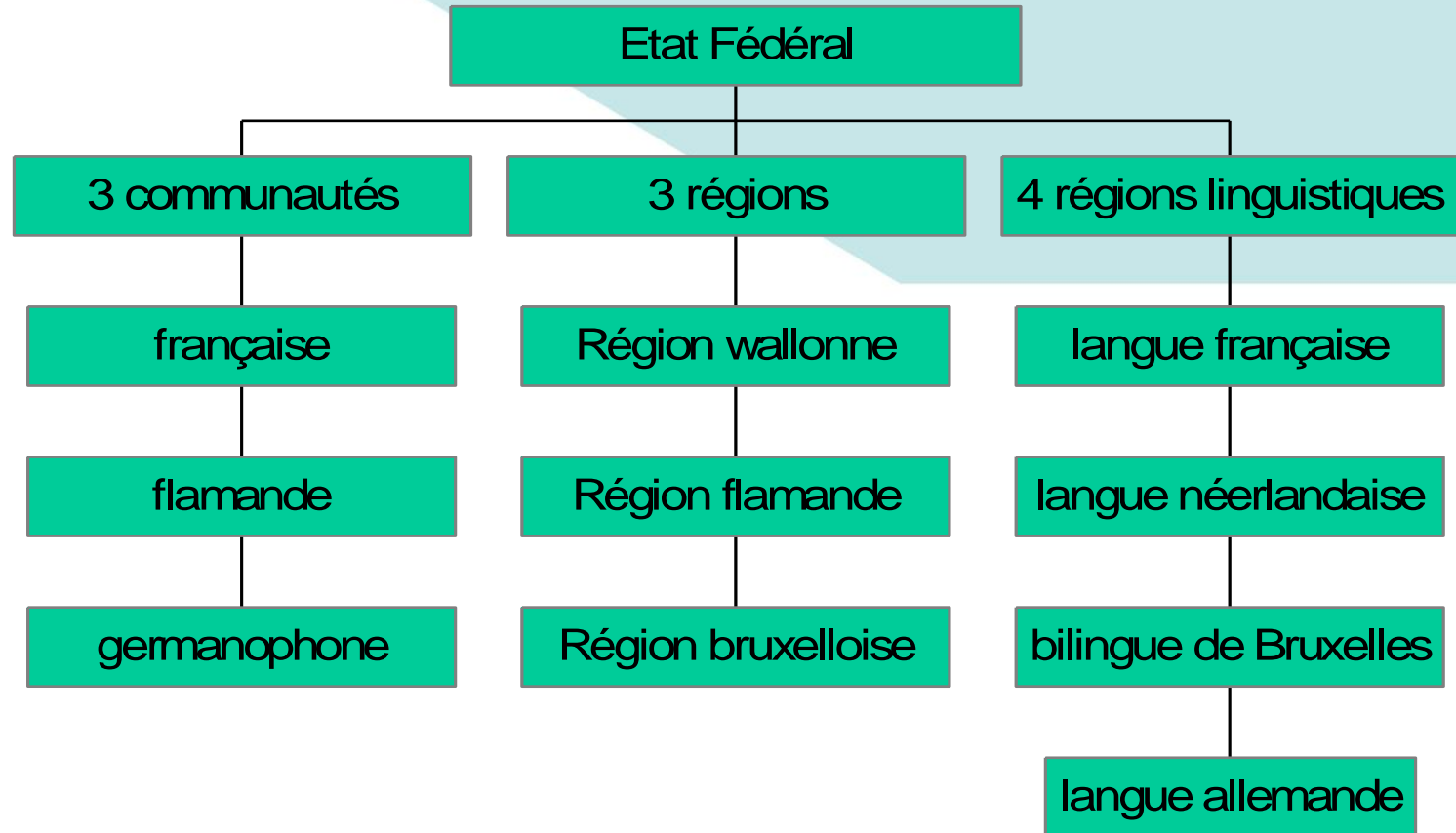
A. L'inspection du travail

Spécialisée et non généraliste

Tenant compte de la spécificité institutionnelle
belge (services fédéraux et régionaux)



La Belgique = Etat fédéral avec communautés et régions



La Belgique = Etat fédéral avec communautés et régions

Trois Communautés



La Communauté flamande



La Communauté française



La Communauté germanophone

Trois Régions



La Région flamande



La Région de Bruxelles-Capitale



La Région wallonne

Source: www.lavenir.net



Plusieurs inspections belges

Au niveau fédéral	Au niveau régional
Contrôle des Lois Sociales et le Contrôle du Bien Etre au travail, qui dépendent du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale	Chaque région possède son propre service d'inspection.
L'ONSS	
L'ONEM	
Autres: Inasti, Inami, AGFisc,...	



Compétences communes des 3 inspections fédérales (CLS, ONSS, ONEM).

- Compétences communes dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale:
- Dimona
- Documents sociaux
- Permis de travail
- Limosa
- Travail à temps partiel
- Cartes professionnelles des travailleurs étrangers indépendants (sauf ONEM)
- Traite des êtres humains (sauf ONEM)
- L'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers (sauf ONEM)
- Actuellement, le respect des mesures sanitaires pour la lutte contre le Covid19



Contrôle du Bien Etre au travail

- Création le 01/01/2004, suite à la fusion de 2 corps de contrôle au sein du SPF Emploi, Travail:
 - l' Inspection technique,
 - l'Inspection médicale
- **Compétences** : sécurité du travail, protection de la santé, ergonomie, hygiène du travail, charge psycho-sociale, embellissement des lieux de travail, environnements en relation avec les points précédents, assurance accident du travail



L'inspection de l'ONSS

- Intervient pour garantir la déclaration correcte des prestations et rémunérations des travailleurs à la sécurité sociale
- L'ONSS est organisée en bureaux régionaux
Chaque région est composée de « cellules », chaque cellule étant spécialisée dans certaines matières (cellule fraude transfrontalière, cellule grandes entreprises, cellule traite des êtres humains, cellule réseau de fraude, cellule généraliste)
- La compétence de ce service porte sur le droit à la sécurité sociale des travailleurs salariés (déclaration correcte des prestations et des rémunérations, poursuite des fraudes au paiement), les pensions, l'assurance maladie-invalidité, les allocations familiales pour travailleurs salariés



L'inspection de l'ONEM

- Il existe un service Contrôle par bureau du chômage
- Il intervient dans le cadre de la réglementation du chômage, la prépension, l'interruption de carrière- crédit temps, le fonds de fermetures d'entreprises, les titres-services et dans le cadre des abus du plan avantage à l'embauche (activation, activation renforcée,...).



Le Contrôle des Lois Sociales

- Intervient dans les relations individuelles entre un employeur et ses travailleurs
- Soit ce qui touche aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi
- Organisation territoriale en « direction » (22 directions dans le pays)
- A côté des directions dites « généralistes » il y a des directions spécialisées telles que des directions spécialisées dans le transport, dans le détachement des travailleurs, et aussi une direction dénommée « organisation professionnelle » qui s'occupe spécifiquement des élections sociales ainsi que du bon fonctionnement des organes de concertation (CE, CPPT)
- Call Center: info.cls@emploi.belgique.be 02/235.55.60



Principales compétences du Contrôle des Lois Sociales

- Protection de la rémunération
- Respect du temps de travail, du repos du dimanche et des jours fériés, des règles en matière de travail de nuit
- Respect des conventions collectives de travail
- Etablissement du règlement de travail
- Institution des organes de concertation en entreprise,
- Respect des règles relatives au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition
- Pécules de vacances
- Avis en matière de contrats de travail,,,,,



B. Les directions Réseau

- La première créée en 2006 en Flandre et 2008 en Wallonie
- 10 chefs de direction et 41 inspecteurs



Directions Réseau

Quatre directions réseau sont actuellement opérationnelles en Wallonie :

- Province de Liège (à Liège)
- Province du Hainaut (à Mons)
- Province Namur/Luxembourg (à Arlon)
- Province du Brabant wallon (à Nivelles)

Une direction réseau actuellement opérationnelle en région bruxelloise :

- Bruxelles Capitale

Cinq directions réseau en Flandres :

- Province d'Anvers (à Anvers)
- Province du Brabant flamand (à Louvain)
- Province du Limbourg (à Hasselt)
- Province de Flandres orientale (à Gand)
- Province de Flandres occidentale (à Bruges)



C. Moyens mis en œuvre pour lutter contre la fraude sociale et le dumping social



Cellules d'arrondissement

- La cellule d'arrondissement est un organe institué par arrondissement judiciaire et présidé par l'auditeur du travail (= Procureur du Roi en matière sociale).
- Chaque cellule est composée de représentants des services d'inspection de l'Office National de l'Emploi (ONEM), de l'Office national de Sécurité Sociale (ONSS), de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI), de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) et du Contrôle des lois sociales (CLS) du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi). Siègent aussi dans les cellules: un représentant du Service public fédéral Finances, un magistrat du parquet du procureur du Roi, un membre de la police fédérale. Des représentants des autres institutions publiques de sécurité sociale peuvent être invités. Les services d'inspection régionaux, compétents en matière d'emploi, peuvent également faire partie des cellules d'arrondissement.



Plan d'action de la lutte contre la fraude sociale

Pour l'année 2021, les actions prioritaires sont rassemblées dans les trois objectifs suivants:

- Points d'action concernant la crise Covid-19
- Phénomènes de fraude prioritaires tels que le dumping social, le travail non déclaré, la traite des êtres humains et la problématique des grandes villes, la fraude aux prestations et au domicile, la fraude aux cotisations et la fraude aux soins de santé
- Approche sectorielle des opérations du programme (pour les secteurs les plus sensibles à la fraude)



Cellules anti dumping social

- Cette cellule est composée d'agents du CLS, de l'ONSS et de l'INASTI, spécialisés en matière de détachement.
- 10 actions annuelles d'envergure sont organisées par cette cellule.



Les missions principales de la direction réseau , transfrontalier ONSS et Inasti.

1. contrôler les entreprises étrangères qui détachent des travailleurs sur le sol belge (et les entreprises utilisatrices belges)
2. poursuivre les enquêtes initiées dans d'autres directions régionales qui concernent des phénomènes de fraude à grande échelle
3. lutter contre la mise à disposition illégale

Chaque service intervient dans ses domaines de compétence.

- ⇒ Partage des tâches pour les compétences communes
- ⇒ Examen des conditions de rémunération pour la Direction Réseau (CLS)
- ⇒ Examen des conditions en matière de législation applicable (assujettissement à la sécurité sociale) pour la cellule transfrontalier (ONSS)
- ⇒ Examen des conditions en matière de législation applicable aux travailleurs indépendants (Inasti)



SECTEUR ou le PHENOMENE DE FRAUDE	PA2021
CONSTRUCTION	2.000
ELECTRO	400
METAL ET TECHNOLOGIE	100
NETTOYAGE	320
AGRICULTURE ET HORTICULTURE	100
HORECA	800
TRANSPORT	900
VIANDE	50
TAXIS	50
DEMENAGEMENT	50
GARDIENNAGE	40
CAR-WASH	200
FUNERAIRE	50
GRANDES VILLES	500
DUMPING	2.000
A DETERMINER LIBREMENT (y compris les contrôles « éclair »)	2.440
COVID-19 CONTRÔLES	1.000
	11.000



1. La déclaration LIMOSA

Ou l'obligation généralisée de déclarer les travailleurs qui viennent de l'étranger.

(Identification de toute personne étrangère occupée au travail en Belgique sans être soumise à la sécurité sociale belge = une Dimona *bis*)

- ✓ Les salariés étrangers
- ✓ Les indépendants étrangers

(dans les secteurs de la construction, de la viande et du nettoyage)



Qui viennent temporairement ou partiellement travailler en Belgique.



La déclaration LIMOSA

- Cette obligation a été instaurée dans le but de lutter contre la fraude sociale transfrontalière et le dumping social. L'instauration de cette déclaration permet aux autorités de disposer d'une banque de données centrale de l'occupation au travail en Belgique, à partir de l'étranger, et facilite les contrôles des inspections sociales.
- Les inspections sociales peuvent de ce fait, d'une part, vérifier plus facilement si les travailleurs détachés sont bien déclarés auprès de leur sécurité sociale et , d'autre part, mieux contrôler le respect des conditions de travail et de rémunération prévues par la législation belge.



Dispenses

❖ Travailleurs salariés

- Occupés dans le secteur du transport international des personnes ou des marchandises, à moins que ceux-ci effectuent des activités de cabotage (transport entre deux points en Belgique) sur le territoire belge;
- Occupés pour l'assemblage initial et/ou la première installation d'un bien, qui constitue une composante essentielle d'un contrat pour la livraison de marchandises, et qui est nécessaire pour la mise en marche du bien fourni et qui est effectuée par les travailleurs qualifiés et/ou spécialisés de l'entreprise qui fournit le bien (maximum 8 jours). Cette dérogation ne vaut pas toutefois pour les activités dans le secteur de la construction.
- Viennent en Belgique pour assister à des congrès scientifiques
- Viennent en Belgique pour assister à des réunions en cercle restreint (60 jours maximum par année calendrier).



Dispenses

- Occupés par un pouvoir public;
- Occupés par une organisation internationale de droit public établie en Belgique et dont le statut est régi par un traité en vigueur;
- Les membres d'une délégation diplomatique ou consulaire;
- Ceux ayant leur résidence à l'étranger, occupés par un employeur situé à l'étranger et venant en Belgique pour participer à des épreuves sportives internationales ainsi que les arbitres, accompagnateurs, délégués officiels, membres du personnel et autres personnes accréditées et/ou agréées par des fédérations sportives nationales ou internationales (maximum 3 mois).
- Les artistes de réputation internationale ainsi que les accompagnateurs dont la présence est requise pour le spectacle (maximum 21 jours par trimestre),
- Les chercheurs et les membres d'une équipe scientifique résidant à l'étranger et occupés par une université ou une institution scientifique établie à l'étranger, qui participent en Belgique à un programme scientifique dans une université d'accueil ou une institution scientifique (maximum 3 mois par année calendrier),



Mentions obligatoires

❖ Travailleurs salariés

- Données d'identification du travailleur dont le numéro national d'identification dans le pays d'origine s'il existe
- Données d'identification de l'employeur et de son mandataire si ce dernier effectue la déclaration de détachement
- Données d'identification relatives à l'utilisateur belge⁴.
- La date prévue de début et de fin du détachement
- L'horaire de travail ;
- La mention du détachement du travailleur intérimaire ou non, ainsi que la mention suivant laquelle dans le cadre du détachement, le salarié exécute ou non des activités relevant du secteur de la construction ;
- Le lieu où les prestations sont effectuées en Belgique.



Mentions obligatoires

❖ Travailleurs indépendants

- Son numéro national d'identification ou de son numéro TVA dans le pays d'origine s'il existe.
- Données d'identification relatives à l'utilisateur belge.
- La date prévue de début et de fin du détachement
- Le lieu où les prestations sont effectuées en Belgique;
- La mention suivant laquelle dans le cadre du détachement, le travailleur indépendant
- exécute ou non des activités relevant du secteur de
- la construction.



Limosa

Preuve de déclaration Limosa (Document L1)

Déclaration préalable d'un employé

Date et heure de la déclaration 11/07/2014 10:40
Numéro de déclaration 24910162627828040
Période d'occupation 01/01/2015 - 31/12/2015

Travailleur

Identification

Nom	JOBBI	Prénom	GHITS
N° d'identification belge	80410388126		

Entreprise

Identification

N° d'identification	112000620923	Nom	Cleaning
---------------------	--------------	-----	----------

Adresse

Rue	High Street	Commune	London
Code postal	A1 1AA		
Pays	Grande-Bretagne		

Client belge

Identification

N° d'identification		Nom	Belgium Logistics
---------------------	--	-----	-------------------

Adresse

Code postal	1000	Commune	Brussels
-------------	------	---------	----------

Lieu d'occupation

Entreprise

Nom	Cleaning Site	Commune	Antwerp
Code postal	2000		

limosa | limosa | Quai de Willebroeck 38 | 1000 Bruxelles | Belgique
centre de contact limosa: tél: +32 2 789 21 27 (du lundi au vendredi, 7h - 20h, sans-1) | fax: +32 2 789 21 18 | e-mail: limosa@ecvare.fgov.be

Ce formulaire prouve uniquement que la déclaration Limosa a été effectuée et ne vous décharge en aucun cas des autres obligations qui vous incombent en ce qui concerne les prestations de services et/ou l'occupation en Belgique. Voir www.limosa.be.





La déclaration LIMOSA

L'accusé de réception L1

Il est à noter que la loi ne prévoit aucune obligation de tenir cet accusé de réception sur le lieu de travail et de le présenter aux inspecteurs du travail compétents

Declaration Certificate
Preceding declaration
of a foreign employee

Time of the declaration: 08/02/2006 08:14
Declaration number: TIC00251
Posting period: 19/01/2007 - 04/02/2007

Employee		Height	Firstname
Identification	Name	09110210906	Franc
Idem Office No. Belgian Social Security			

Company		Name
Identification	Idem Office No.	1234567-89
Address		
Street	no. Postal code	Country
o.a. Stalova	12 30-059	Poland
		PO Box Municipality
		Krakow

Belgian client		Name
Identification	Idem Office No.	BEO.234.567.890
Address		
Street	no. Postal code	Country
Westerstraat	87 1000	Belgium
		PO Box Municipality
		Brussels

Place of employment in Belgium		PO Box Municipality
Construction site	Name	
Street	no. Postal code	
Solid	Broedersdreef 27	2000
		Antwerp

Limosa Contact Center: +32 2 798 21 97 | Monday to Friday | www.limosa.be
Limosa | PO Box 224 | B-1080 Brussels | Belgium

This form merely provides proof that a Limosa declaration has been made. It does not satisfy other obligations in respect to the provision of services and/or employment in Belgium.

limosa



Conditions de travail et d'emploi « le noyau dur » de la directive 96/71

- Le « noyau dur » doit être respecté par les employeurs, quelle que soit la durée du détachement
- Il est constitué par :
 - Les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos
 - La durée minimale des congés annuels payés
 - La rémunération, y compris les taux majorés pour les heures supplémentaires
 - Les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire
 - La sécurité, la santé et l'hygiène au travail
 - Les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes
 - L'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions de non-discrimination
 - Les conditions d'hébergement des travailleurs lorsque l'employeur propose un logement aux travailleurs éloignés de leur lieu de travail habituel
 - Les allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles,



Conditions de travail et d'emploi En Belgique : Loi du 05 mars 2002

Distinguer deux périodes : détachement inférieur à 12 mois et détachement supérieur à 12 mois

Détachement inférieur à 12 mois :

L'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales et réglementaires, sanctionnées pénalement, ainsi que par des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.



Conditions de travail et d'emploi Détachement inférieur à 12 mois

MAIS (Transposition de la directive 2018/957) :

Le paiement d'allocations ou le remboursement de dépenses en vue de couvrir les dépenses de voyage, de logement et de nourriture des travailleurs éloignés de leur domicile pour des raisons professionnelles ne sont considérées comme des conditions de travail, de rémunération et d'emploi que dans la mesure où elles s'appliquent à des dépenses de voyage, de logement et de nourriture qui sont encourues par un travailleur détaché lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'il est temporairement envoyé par son employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail.



Notion de rémunération

- « Les rémunérations, avantages et indemnités dus en vertu des conventions collectives de travail, rendues obligatoires par le Roi conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, à l'exclusion des contributions à des régimes complémentaires de retraite professionnels. Les allocations directement liées au détachement sont considérées comme faisant partie des conditions de rémunération dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture ».
- Si les conditions d'emploi applicables à la relation de travail n'indiquent pas si, et le cas échéant, quelles parties d'une indemnité sont versées en remboursement des frais effectivement encourus dans le cadre du détachement ou qui font partie de la rémunération, l'indemnité est réputée avoir été versée intégralement en remboursement des frais.



Conditions de travail et d'emploi Détachement supérieur à 12 mois

Lorsque la durée effective du détachement en Belgique excède douze mois, l'employeur est tenu de respecter, en ce qui concerne les prestations de travail qui sont effectuées après ces douze mois, à partir du 30 juillet 2020, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi belges supplémentaires, qui sont prévues par :

- des dispositions légales et réglementaires (arrêtés royaux)
- des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (c'est-à-dire des conventions collectives de travail sanctionnées pénalement)



Conditions de travail et d'emploi Détachement supérieur à 12 mois

Exception temporaire en cas d'envoi d'une notification motivée

La loi prévoit une exception temporaire à une telle obligation d'appliquer des conditions de travail supplémentaires.

- Par le biais d'une notification motivée, l'employeur peut demander une dérogation pour une période complémentaire de six mois.



Obligation de tenir certains documents

- L'employeur qui détache des travailleurs en Belgique est dispensé d'établir et de tenir le compte individuel et le décompte de paie pendant 12 mois pour autant qu'ils fournissent à l'Inspection du travail belge, à sa demande, les documents étrangers équivalents du pays d'origine et/ou une traduction en langue française, néerlandaise, allemande ou anglaise de ces documents équivalents.
- Au terme du détachement, les employeurs sont tenus pendant un an d'envoyer **sur demande** à l'Inspection du travail belge les documents étrangers équivalents et/ou une traduction en langue française, néerlandaise, allemande ou anglaise de ces documents équivalents.
- Ces documents peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.
- Lorsque les employeurs ne fournissent pas les documents étrangers équivalents au compte individuel et au décompte de paie et/ou une traduction en langue française, néerlandaise, allemande ou anglaise de ces documents équivalents, alors que la demande en a été faite, ils sont tenus d'établir et de tenir le compte individuel et le décompte de paie.



Obligation de tenir certains documents

Les employeurs détachant du personnel en Belgique sont tenus de fournir à l'Inspection du travail belge, si celle-ci le leur demande :

1. une copie du contrat de travail du travailleur détaché ou de tout document équivalent ;
 2. les informations relatives à la devise servant au paiement de la rémunération, aux avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation, aux conditions de rapatriement du travailleur détaché ;
 3. les relevés d'heures indiquant le début, la fin et la durée du temps de travail journalier du travailleur détaché ;
 4. les preuves du paiement des salaires du travailleur détaché ;
 5. le cas échéant, une traduction, en langue française, néerlandaise, allemande ou anglaise, des documents précités.
- Ces documents peuvent être fournis sur support papier ou en format électronique.
 - Au terme de l'occupation en Belgique des travailleurs détachés, et durant une période d'un an, les employeurs sont tenus de fournir à l'Inspection du travail belge, si celle-ci le leur demande, les documents précités.



Personne de liaison

- Préalablement à l'occupation des travailleurs détachés, l'employeur détachant est tenu de désigner une personne de liaison. Il s'agit d'une personne physique. Celle-ci a pour tâche d'assurer le contact entre l'employeur et les services d'inspection. Elle peut être contactée pour fournir et recevoir tout document relatif à l'occupation des travailleurs détachés. Elle agit pour le compte de l'employeur détachant mais c'est ce dernier qui reste le pénalement responsable en cas de manquements au droit.



La responsabilité solidaire.

- Lorsqu'un employeur ne paye pas (totalement ou en partie) la rémunération due à son travailleur, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs prévoit des régimes de responsabilité solidaire salariale qui permettent à ce travailleur, sous certaines conditions, d'obtenir subsidiairement le paiement de cette rémunération due auprès de certains tiers appelés les responsables solidaires.
- [La loi du 12 avril 1965](#) prévoit ainsi tout d'abord un régime général de responsabilité solidaire salariale.



La responsabilité solidaire.

Régime général

1. Il doit toujours s'agir d'une rémunération qui est due par l'employeur au travailleur, mais qui n'a pas été payée.
2. Les responsables solidaires sont solidairement responsables pendant une période qui est déterminée par l'Inspection du travail dans la notification qu'elle envoie à ces responsables solidaires.
Une telle période prend cours après l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables après la notification de l'Inspection du travail et ne peut pas être plus longue qu'une année.
3. La responsabilité solidaire salariale vaut uniquement pour le salaire qui est devenu exigible durant la période de responsabilité solidaire.
La responsabilité solidaire vaut donc uniquement pour des dettes salariales futures (et pas pour des dettes salariales exigibles avant le début de la période de responsabilité solidaire).
4. Enfin, la responsabilité solidaire ne vaut pas pour les indemnités auxquelles le travailleur a droit à la suite de la rupture de son contrat de travail (p. ex : indemnité de préavis).



La responsabilité solidaire.

Régime particulier de responsabilité solidaire salariale dans le domaine de la construction

- Ce régime particulier est applicable uniquement en cas de relation contractuelle directe, et ce tant en cas d'existence d'une chaîne de sous-traitants qu'en cas d'absence d'une telle chaîne.
- Deux catégories de responsables solidaires potentiels sont visées par ce régime particulier :
- d'une part, le donneur d'ordres en relation contractuelle directe avec un entrepreneur-employeur et,
- d'autre part, tant en cas d'existence d'une chaîne de sous-traitants qu'en cas d'absence d'une telle chaîne, l'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire (=sous-traitant) en relation contractuelle directe avec un sous-traitant-employeur.
- Cependant, ce régime particulier de responsabilité solidaire n'est pas applicable au donneur d'ordre-personne physique qui fait effectuer les activités précitées à des fins exclusivement privées (p.ex. un particulier qui fait construire sa maison).



La responsabilité solidaire.

Régime particulier de responsabilité solidaire salariale dans le domaine de la construction

➤ Responsabilité solidaire du donneur d'ordre

1. Le donneur d'ordres qui fait appel à un entrepreneur, est solidairement responsable du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par cet entrepreneur.

La rémunération due correspond aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice de ce donneur d'ordres.

2. Cependant, le donneur d'ordres n'est pas solidairement responsable s'il est en possession d'une déclaration écrite, signée par lui et par son entrepreneur, dans laquelle :

Ledit donneur d'ordres communique à son entrepreneur [les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due](#), et;

l'entrepreneur dudit donneur d'ordres certifie qu'il paie et payera la rémunération due aux travailleurs de cet entrepreneur.



La responsabilité solidaire.

Régime particulier de responsabilité solidaire salariale dans le domaine de la construction

➤ Responsabilité solidaire de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire (sous-traitance directe)

1. L'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, et l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, qui font appel à un sous-traitant, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération due au travailleur occupé par ce sous-traitant.

La rémunération due correspond aux prestations de travail effectuées par ledit travailleur au bénéfice, selon le cas, de cet entrepreneur ou de cet entrepreneur intermédiaire.



La responsabilité solidaire.

Régime particulier de responsabilité solidaire salariale dans le domaine de la construction

- **Responsabilité solidaire de l'entrepreneur et de l'entrepreneur intermédiaire (sous-traitance directe)**
2. L'entrepreneur et l'entrepreneur intermédiaire ne sont pas solidairement responsables s'ils sont en possession d'une déclaration écrite, signée par eux et par leur sous-traitant, dans laquelle, selon le cas :
- ledit entrepreneur et ledit entrepreneur intermédiaire communiquent à leur sous-traitant **les coordonnées du site internet du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans lequel sont reprises les informations relatives à la rémunération due**, et;
 - le sous-traitant dudit entrepreneur ou dudit entrepreneur intermédiaire certifie qu'il paie et payera la rémunération due à ses travailleurs.



Questions



Merci pour votre attention

