

La « boîte à outils »

Table des matières

Introduction	3
Causes d'exclusion à l'attribution d'un marché	4
Boite à outils n°1 : causes d'exclusion	4
Clauses relatives au respect de la directive détachement	5
Boite à outils n°2 : Règles générales concernant la directive détachement des travailleurs 96/71/CE.....	5
Boite à outils n°3 : Démarches obligatoires en cas de détachement des travailleurs.....	7
• Formulaire A1	7
• Limosa (document L1)	8
• Immatriculation à l'OPOC	9
Boite à outils n°4 : La durée de travail	11
Clauses liée à la réglementation « Marché public »	15
Boite à outils n°5 : Vérification des prix anormalement bas en ce qui concerne « le cout de la main d'œuvre »	15
Les régimes de responsabilité solidaire	20
Boite à outils n°6 : Les régimes de responsabilité solidaire	20
Clause liée à l'emploi des langues	26
Boite à outils n°7 : Langue du marché	26
Timbres fidélité	28
Boite à outils n°8 : Les timbres fidélité	28
Clauses sociales	30
Boite à outils n°9 : Les clauses sociales	30
Clauses bien-être au travail, sécurité, santé	35
Boite à outil n°10 : Règles générales.....	35
Boite à outil n°11 : Qualification/connaissances du Conseiller en Prévention.....	38
Boite à outil n°12 : Surveillance de santé des travailleurs	40
Boite à outil n°13 : Equipements individuels	41
Boite à outil n°14 : Equipements de travail.....	42
Boite à outil n°15 : compétences – formations des travailleurs pour certains travaux spécifiques.....	43

Boite à outil n°16 : Coordination de la sécurité et santé lors de chantier où interviennent au minimum 2 entreprises	45
Clauses Environnement – déchets	46
Boite à outil n°17 : Règles générales.....	46
Boite à outil n°18 : Plan particulier de gestion des déchets	47
Boite à outil n°19 : Bon d'évacuation, bordereau de réception et registre des déchets	49
Mesures complémentaires.....	51
Boite à outils n°20 : l'agrégation	51
Boite à outils n°21 : Enregistrement électronique des présences.....	55
Boite à outils n°22 : ConstruBadge.....	59

Introduction

L'arrivée d'une main-d'œuvre étrangère "peu chère" sur les chantiers de construction en Belgique, par le biais du système européen de détachement, pose un problème majeur en termes de capacité de concurrence pour les entreprises nationales qui souhaitent travailler avec leur propre main-d'œuvre. Ce problème résulte d'une double démarche : d'une part, celle -légale- du détachement de travailleurs d'entreprises de construction établies dans des pays où les taux de charges sociales sont beaucoup moins élevées; d'autre part, celle - illégale- de la mise à disposition, sous couvert du détachement et donc de fausse sous-traitance, d'une main-d'œuvre se trouvant dans des circuits frauduleux. Le phénomène est en progression constante.

Face cette situation, la Confédération Construction Wallonne a détecté le besoin de mettre en place des actions concrètes afin de rendre plus accessibles et transparentes les informations relatives aux obligations et responsabilités à respecter en matière de conditions de travail et d'emploi.

La législation actuelle comporte certes quelques zones grises mais elle fournit également une série de balises permettant de mener une lutte contre le dumping social. C'est dans ce cadre que la Confédération Construction wallonne a initié un groupe de travail ayant pour objectif de développer des « outils » favorisant l'accès à l'information des entreprises, des maitres d'ouvrage et des architectes concernant les réglementations entourant le détachement des travailleurs.

Le premier document créé est un « catalogue de clauses spécifiques » qui rappelle la réglementation en vigueur dans ce contexte. Il a pour but de réunir dans un même document les droits, les obligations et responsabilités qui sont pertinentes à respecter dans le cadre du détachement d'un travailleur en Belgique afin de participer à la lutte contre le dumping social. Ce catalogue de clauses est à proposer aux pouvoirs adjudicateurs et architectes afin qu'ils puissent intégrer les clauses dont ils ont besoin dans les Cahier spécial des charges. Ces clauses spécifiques reposent sur le respect de la réglementation en matière de détachement des travailleurs, sur le respect des normes en matière de bien-être au travail, sécurité, santé et de gestion des déchets, sur le respect de la directive marchés publics, en outre, elles concernent également les clauses sociales et les causes de nullité des offres.

En parallèle à ce catalogue de clauses, une « boite à outils » est également à disposition des entreprises, des maitres d'ouvrage et des architectes. Ce document permet d'appréhender la législation que nous retrouvons dans le « catalogue de clauses spécifiques ». Il s'agit d'un document opérationnel et de contrôle qui se veut didactique et accessible à tout un chacun.

L'objectif de cette « boite à outils » est tout d'abord de proposer aux pouvoirs adjudicateurs et architectes de disposer des informations pertinentes leur permettant de contrôler l'application de la législation. Ensuite, cette « boite à outils » a pour but d'informer les entreprises afin qu'elles puissent répondre à leurs obligations légales et leurs responsabilités en la matière. Enfin, cet outil donne des moyens afin de mettre en œuvre concrètement les obligations qui se retrouvent dans la réglementation.

Ces deux documents permettent donc d'outiller les entreprises, architectes et les maitres d'ouvrage concernant leurs droits et obligations à respecter en matière de détachement des travailleurs.

Bonne lecture,

Causes d'exclusion à l'attribution d'un marché

Boite à outils n°1 : Causes d'exclusion à l'attribution d'un marché

Conformément aux articles 61 et 62 de l'Arrêté Royal du 15 juillet 2011, sous peine d'exclusion de l'accès au marché, le soumissionnaire qui détache doit joindre à sa demande de participation ou à son offre, selon le cas

- une attestation délivrée par l'autorité compétente certifiant qu'il est en règle, à cette date, avec ses obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale selon les dispositions légales du pays où il est établi¹. Le pouvoir adjudicateur ayant accès gratuitement par des moyens électroniques à des données lui permettant de vérifier si le soumissionnaire est en ordre par rapport à ses obligations de sécurité sociale, celui-ci est dispensé de la transmission de l'attestation ONSS s'il emploie du personnel assujéti à la loi du 27 juin 1969 (travailleurs et employeurs liés par un contrat de louage de travail). En effet, le pouvoir adjudicateur réclame par voie électronique l'attestation ONSS et consignera les résultats dans les documents du marché.

Pour connaître la situation des entreprises étrangères, les pouvoirs adjudicateurs peuvent toujours accéder aux informations des pays membres concernés via l'IMI.

L'IMI est un système d'information du marché intérieur qui facilite l'échange d'informations avec des organismes similaires dans d'autres pays. Les coordonnées de l'IMI sont les suivantes :

European Commission - DG GROW
DG for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs
Unit B/1 – Single Market Service Centre
Web: <http://ec.europa.eu/imi-net/>
Office: J59 06/027 - Téléphone: (+32)2 29 55470 - E-mail: IMI-Helpdesk@ec.europa.eu

Plus d'informations sur le système d'information du marché intérieur : [Consultez Site de l'IMI](#)

Fiche de synthèse : Causes d'exclusion

Soumissionnaire	Pouvoir adjudicateur
Joindre à son offre ou à sa demande de participation une attestation prouvant qu'il est en règle avec ses cotisations ONSS <i>En cas de manquement :</i> <i>exclusion de l'accès au marché</i>	Si accès aux sources authentiques via des moyens électroniques : interroger les sources et consigner les informations dans les documents de marchés !! Pour les entreprises étrangères : informer l'IMI

¹ Ce document peut être remplacé par une déclaration sous serment ou par une déclaration solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié de ce pays

Clauses relatives au respect de la directive détachement

Boite à outils n°2 : Règles générales concernant la directive détachement des travailleurs 96/71/CE²

La directive détachement s'applique aux entreprises étrangères établies dans un Etat membre³ qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre pour une durée maximale de 24 mois et sans vocation de remplacer un travailleur détaché.

La directive 96/71/CE couvre les hypothèses suivantes⁴ :

- Détachement par un employeur d'un de ses travailleurs vers un autre état membre, pour effectuer pour son compte et sous sa direction des prestations au profit d'une tierce partie (cocontractant commercial) situé dans un autre état membre
- Détachement d'un travailleur vers un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe et situé sur le territoire d'un autre Etat membre
- Mise à disposition par une agence d'intérim ou un bureau de placement des services d'un travailleur pour une entreprise implantée ou opérant dans un autre état membre

Le cadre juridique du détachement porte globalement sur deux types de règles : Durant le détachement, un « noyau dur » de règles protectrices minimales du pays où la prestation de service est effectuée doit être impérativement respecté⁵, en revanche, le travailleur reste assujéti au régime de sécurité sociale du pays d'origine de l'entreprise qui l'emploie⁶.

En effet, pendant le détachement, l'employeur d'un Etat membre est tenu de **respecter « le noyau dur »** des conditions de travail du pays où les travaux sont exécutés⁷. Ces règles sont définies dans des directives européennes telles que la directive « détachement » 96/71/CE complétée par la directive « d'exécution » 2014/67/CE.

Ce « noyau dur » de règles protectrices comprend :

² Loi du 5 MARS 2002 transpose, en droit belge, la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique

³ Il s'agit des 28 Etat membres de l'UE + l'Islande, La Norvège, la Suisse et le Liechtenstein

⁴ Article 1 §3 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

⁵ Article 2 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

⁶ En vertu du règlement européen n°882/2004 du parlement européen et du conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination du système de sécurité sociale

⁷ Article 5, §1er, de la loi du 5 mars 2002 qui transpose, en droit belge, la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos,
- la durée minimale de congés annuels payés,
- les taux de salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires. La Cour de justice de l'UE dans un arrêt (C-396/13) du 12 février 2015, a clarifié la notion de « taux de salaire minimal » devant être appliquée aux salariés détachés et a jugé notamment que la directive relative au détachement de travailleurs (96/71) ne s'oppose pas à un calcul du salaire minimal fondé sur le classement des travailleurs en groupes de rémunération, conformément aux dispositions d'une convention collective d'application générale de l'État membre d'accueil.
- la sécurité, santé et l'hygiène au travail,
- les conditions de mises à disposition des travailleurs, notamment en ce qui concerne le travail intérimaire,
- les mesures protectrices des femmes enceintes, des enfants et des jeunes, égalité de traitement homme/femme et dispositions en matière de non-discrimination.

Un travailleur détaché effectuant des services de manière temporaire ou occasionnelle dans un autre Etat membre de l'UE reste cependant **couvert**, conformément à un Règlement européen⁸, **par le système de sécurité sociale du pays d'origine** si les conditions suivantes sont respectées :

- Durée prévisible n'excède pas 24 mois
- Interdiction de détacher successivement des travailleurs différents pour occuper un poste permanent – l'employeur doit continuer à exercer normalement ses activités dans l'état d'envoi soit l'exercice d'activités substantielles (autres que des activités de pure administration interne)
- Maintien du lien de subordination entre le travailleur détaché et son employeur
- Existence de liens d'attache entre employeur et l'Etat membre dans lequel il est établi
- Délai d'attente entre deux détachements du même travailleur, de la même entreprise et dans un même état membre : 2 mois

Fiche de synthèse : règles générales

Entreprise qui détache
<p>1. <u>Respect de la Directive détachement 96/71/CE</u></p> <p>Obligations relatives à la directive</p> <ul style="list-style-type: none">- Durée maximum du détachement : 24 mois- Entreprise doit exécuter son activité substantielle dans pays origine <p>Respect d'un « noyau dur » de règles minimales protectrices</p>
<p>2. <u>Respect du règlement européen n°833/2004</u></p> <p>Le travailleur détaché reste assujéti au système de sécurité sociale du pays d'origine</p>

⁸ En vertu du règlement européen n°833/2004 du Parlement européen et du conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, journal officiel de l'UE L166 30avril 2004

Cluses relatives au respect de la directive détachement

Boite à outils n°3 : Démarches obligatoires en cas de détachement des travailleurs

Le détachement des travailleurs en Belgique nécessite plusieurs démarches administratives obligatoires telles que :

- **Formulaire A1**

Le formulaire A1 atteste de la législation de sécurité sociale applicable à son détenteur. Tout travailleur salarié ou travailleur indépendant qui exerce une activité dans plusieurs pays de l'Union européenne⁹ doit disposer d'un formulaire A1.

Tout salarié qui travaille momentanément dans un autre pays de l'UE, doit s'assurer que son employeur lui a remis le formulaire A1.

L'employeur doit, lors du détachement de l'un de ses travailleurs, demander le formulaire A1 auprès de l'organisme compétent du pays d'envoi. L'employeur doit ensuite veiller à transmettre au travailleur le formulaire A1 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.

L'organisme compétent du pays d'envoi met sans délai à la disposition de l'organisme compétent du pays d'accueil des informations sur le détachement. Le travailleur salarié détaché continue donc d'être assujéti au régime de sécurité sociale du pays où il est habituellement employé¹⁰ à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas 24 mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne. Le maintien du régime du pays d'envoi implique également que le salarié détaché doit effectivement avoir été, au préalable, affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat d'origine.

Tout indépendant peut se renseigner auprès de l'autorité chargée des travailleurs détachés pour connaître les organismes habilités à délivrer ce formulaire.

Pour obtenir ces informations, l'indépendant doit prouver que l'activité qu'il compte exercer à l'étranger est semblable à celle qu'il exerce dans le pays d'origine.

Pour y parvenir, il est possible de consulter le [guide de l'UE sur les détachements](#)

Quelles sont les responsabilités de chacun et les sanctions à l'appui ?

Avant toute décision relative à l'attribution du marché, le pouvoir adjudicateur doit vérifier l'exactitude concernant le paiement des cotisations sociales via ce formulaire A1. Le travailleur salarié ou

⁹ Dans ce cadre, lorsque nous utilisons le terme « Etat membre de l'Union européenne » cela couvre également le Lichtenstein, la Norvège et la Suisse.

¹⁰ Article 14, 1 du Règlement 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971, relatif à l'application du régime de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, s'inscrit dans le cadre des articles 48 à 51 du Traité concernant les libertés fondamentales de circulation des personnes et des services

indépendant doit pouvoir présenter le formulaire A1 à tout moment pendant le séjour à l'étranger. Dans le cas contraire et pour tous travaux immobiliers, le client belge est tenu d'appliquer une retenue de 35% au moment du paiement des factures. Si cette retenue n'est pas appliquée, le client belge peut être tenu solidairement responsable pour le paiement des cotisations sociales dues à la sécurité sociale belge.

Fiche de synthèse : Formulaire A1

Pouvoir adjudicateur	Entreprise qui détache
<p><u>Obligations :</u></p> <p>Vérifier si le travailleur détient son formulaire A1</p> <p>Si le formulaire A1 ne peut pas être présenté : Obligation d'appliquer une retenue de 35% au moment du paiement des factures.</p> <p><u>Sanction si la retenue de 35% n'est pas appliquée :</u> <i>Le client belge peut être tenu solidairement responsable pour paiement des cotisations sociales belges</i></p>	<p><u>Obligations :</u></p> <p>Demander le formulaire A1 auprès de l'organisme compétent du pays d'origine</p> <p>Transmettre le formulaire A1 au travailleur détaché</p> <p><u>Sanction en cas de non-respect :</u> <i>Une retenue de 35% sera effectuée sur le paiement des factures.</i></p>

- Limosa (document L1)

Il s'agit d'une banque de données centrale au sujet de l'occupation des travailleurs étrangers en Belgique qui permet d'assurer une simplification administrative tout en promouvant une libre circulation des travailleurs. Concrètement, tous les travailleurs (salariés et indépendants) qui se rendent en Belgique pour y effectuer des missions temporaires ou partielles et qui ne sont donc pas soumis à la sécurité sociale belge devront déclarer la nature de leurs activités sur le site de la Limosa avant même d'entamer leurs activités.

Avant de pouvoir effectuer une déclaration, tout travailleur doit être en possession de différentes données. Dans le cas d'un travailleur ou d'un indépendant, les données générales à introduire sont les suivantes :

- les données d'identification du travailleur ou de l'indépendant
- les dates de début et de fin du détachement en Belgique
- le secteur de l'intérim ou le secteur de la construction
- le lieu de travail en Belgique où les prestations seront effectivement accomplies
- les données d'identification du client ou donneur d'ordre belge

Pour les travailleurs uniquement, une série de données spécifiques et complémentaires doivent être fournies telles que :

- les données d'identification de l'employeur
- l'horaire du travailleur

⇒ La déclaration se fait via le [site de la Limosa](#)

Une fois l'enregistrement effectué, un accusé de réception LIMOSA-1 est immédiatement délivré.

• **Quelles sont les responsabilités et les sanctions à l'appui ?**

Chaque travailleur ou indépendant détaché doit présenter cette preuve de déclaration Limosa (Document L1) à son client belge avant de commencer ses activités. La preuve de déclaration Limosa doit toujours être soumise en cas de contrôle éventuel par un service d'inspection sociale.

Si la preuve de déclaration ne peut être présentée, le commanditaire des travaux ou le client belge est tenu de déclarer l'absence de la preuve aux autorités belges préalablement au début de l'occupation. Cette déclaration s'effectue [via le site du portail de la sécurité sociale](#)

Des amendes administratives ou des sanctions pénales peuvent être infligées. Les amendes administratives sont de 300 à 3.000 € pour le commanditaire belge et de 1.800 à 18.000 € pour les ressortissants étrangers. Ces amendes sont multipliées par le nombre de personnes concernées.

Plus d'informations : [Site de la sécurité sociale](#)

Fiche de synthèse : Limosa

Pouvoir adjudicateur	Ressortissant étranger
<p><u>Obligation :</u></p> <p>Si la preuve de déclaration Limosa ne peut pas être présentée : déclarer l'absence de la preuve aux autorités belges préalablement au début de l'occupation</p> <p><u>Sanction en cas de manquement à cette obligation :</u> sanctions pénales ou amendes administratives de 300 à 3.000 euros multipliées par le nombre de personne concernée</p>	<p><u>Obligations :</u></p> <p>Déclarer la nature de son activité</p> <p>Présenter la preuve de déclaration Limosa à son client belge avant de commencer les activités et en cas de contrôle éventuel par le service d'inspection sociale</p> <p><u>Sanction en cas de manquement à cette obligation :</u> sanctions pénales ou amendes administratives de 1.800 à 18.000 euros multipliées par le nombre de personne concernée</p>

• **Immatriculation à l'OPOC**

Toute entreprise effectuant des travaux de construction, qu'elle soit étrangère ou non, est soumise aux régimes des timbres intempéries et/ou fidélité.

A cet effet, les entreprises qui détachent doivent déclarer les activités qu'elles exécutent en Belgique à l'Office Patronale d'organisation et de contrôle des régimes de sécurité et d'existence. L'entreprise

reçoit de l'OPOC un formulaire de renseignements qu'elle doit compléter. [Ce formulaire de renseignements est téléchargeable sur le site de la Limosa.](#)

L'entreprise doit y indiquer des données d'identification sur l'employeur, d'éventuelle(s) adresse(s) de communication en Belgique, mais aussi des renseignements concernant l'occupation en Belgique (début de l'occupation et description précise des activités en Belgique) et enfin fournir des informations en cas d'éventuels régimes comparables (entreprise soumise à un régime comparable à celui du régime timbre ou non¹¹).

L'entreprise doit ensuite renvoyer le formulaire à l'OPOC à l'adresse suivante :

Section : intempéries – fidélité – construction

34-42, rue du Lombard à 1000 Bruxelles

02/545 56 39 - foreign@opoc-pdok.be

Enfin, un numéro d'inscription est attribué par l'OPOC à l'entreprise.

A savoir également qu'à la fin de chaque trimestre l'entreprise doit remplir un formulaire par lequel elle déclare le salaire brut de chacun de ses ouvriers.

[Le formulaire est téléchargeable sur le site de la Limosa.](#)

• **Quelles sont les responsabilités de chacun et les sanctions à l'appui ?**

Lorsque l'entreprise ne déclare pas ses activités à l'OPOC ou si elle n'effectue pas les déclarations trimestrielles et/ou le paiement des cotisations dues (dans le cas où elle n'est pas exonérée sur la base de la soumission à un régime comparable), elle sera considérée comme une entreprise ayant des dettes sociales en Belgique. Cela implique pour le client belge qu'il est en principe tenu d'effectuer la retenue de 35% au moment du paiement de la facture.

Fiche de synthèse : Immatriculation à l'OPOC

Entreprise qui détache	Pouvoir adjudicateur
<p>Obligations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déclarer à l'OPOC les activités exécutées en Belgique en complétant le formulaire de renseignements - Renvoyer le formulaire à l'OPOC - Compléter trimestriellement le formulaire pour déclarer le salaire brut de ses ouvriers <p>Sanction en cas de non-respect : <i>l'entreprise sera considérée comme ayant des dettes sociales en Belgique</i></p>	<p>Obligation :</p> <p>Si l'entreprise ne déclare pas ses activités à l'OPOC : effectuer une retenue de 35% au moment du paiement des factures</p> <p>Sanction si la retenue de 35% n'est pas appliquée :</p> <p><i>Le client belge peut être tenu solidairement responsable pour paiement des cotisations sociales belges</i></p>

¹¹ Pour toutes informations complémentaires à ce sujet, vous pouvez consulter la boîte à outil n°8 : timbres fidélité

Clauses relatives au respect de la directive détachement

Boite à outils n°4 : La durée de travail¹²

- Règles de bases

La réglementation sur la durée de travail dans le secteur de la construction est applicable de manière générale à tous les ouvriers et aux employés occupés dans les liens d'un contrat de travail.

Eu égard aux législations belges¹³, la **durée normale** du travail dans le secteur de la construction est de 38 heures par semaine. Cette durée normale est une moyenne établie sur une base annuelle. En d'autres termes, la durée normale effective de travail est de 40 heures par semaine et la réduction du temps de travail (de 40 heures à 38 h) s'opère par l'octroi de 12 jours de repos par an.

Le régime normal de travail obéit aux règles suivantes¹⁴:

- La durée hebdomadaire est de 40 heures
- Le travail est réparti sur les 5 premiers jours de la semaine
- Les travaux ne peuvent être exécutés avant 6 heures ni après 19 heures

- Adapter le régime de travail : les heures supplémentaires

Toutes les entreprises de construction ont été, sont ou seront, à un moment ou à un autre, confrontées aux difficultés d'organiser le travail pour répondre aux demandes des clients. En effet, les règles de base ne permettent pas toujours de répondre aux nécessités d'un chantier. La Commission paritaire de la construction prévoit donc plusieurs régimes de travail permettant de mieux organiser le temps de travail et de faire fluctuer les prestations en fonction des besoins. Dans leur ensemble, ces régimes de travail permettent de dépasser la durée « normale » des 8 heures par jour et/ou les 40 heures par semaine. Pour chaque travailleur ces dépassements doivent être comptabilisés séparément. Les dépassements de la durée du travail donnent lieu à un sursalaire ou à une récupération.

- **Possibilité de dépasser la durée du travail en respectant la limite interne**

Il existe cependant un **nombre d'heures** à ne pas dépasser **sur une période de référence**¹⁵. Ces heures qui sont prestées au-delà de la durée normale de travail vont alimenter un « pot » que l'on appelle la *limite interne*.

¹² Source : pour les ouvriers : la loi du 16 mars 1971 sur le travail et dans la loi du 6 avril 1960 sur l'exécution des travaux de construction. Pour les employés : la CCT du 29 mai 1989, article 23.

¹³ Source : Arrêté Royal n°213 relatif à la durée du temps de travail dans les entreprises ressortissant à la compétence CP de la construction

¹⁴ Source : la loi du 16 mars 1971 sur le travail et dans la loi du 6 avril 1960 sur l'exécution des travaux de construction

¹⁵ Source : l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Il faut donc comptabiliser pour chaque ouvrier les heures prestées au-delà des heures normales. Le nombre total de ces heures ne peut pas dépasser un certain plafond. Cette limite est fixée par la loi à **91 heures**¹⁶.

Que faire lorsque la limite est atteinte ?

Lorsque la limite est atteinte, il faut soit revenir à un horaire normal, soit s'accorder des récupérations en puisant dans le « pot » pour faire redescendre le total des heures accumulées et retrouver l'espace pour de nouveaux dépassements. Autrement dit, lorsque la limite des 91 heures est atteinte, il ne pourra prester des heures supplémentaires que s'il a récupéré une partie des heures déjà comptabilisées. Le contenu du « pot » peut donc fluctuer tout au long de la période de référence, entre 0 et le plafond autorisé. A la fin de la période de référence, les dépassements doivent avoir été récupérés et le contenu du « pot » doit être revenu à 0.

Une période de référence d'une année a été fixée au cours de laquelle les heures de dépassement peuvent fluctuer entre 0 et le plafond. Cette période ne correspond pas à l'année civile puisqu'elle s'étend du 1^{er} avril au 31 mars¹⁷ de l'année suivante.

Seule contrainte, ces 91 heures ne peuvent pas immédiatement être atteintes sur le 1^{er} trimestre de la période de référence. Dès le 2^{ème} trimestre, ce plafond est porté à 91 heures et vaut pour le reste de l'année.

Ce plafond de 91 heures vaut pour toutes les entreprises sans qu'elles soient tenues d'accomplir des formalités particulières (effet direct).

- **Possibilité de porter le plafond à 143 heures sur une base annuelle**

Si ce plafond de 91 heures est insuffisant pour répondre aux besoins de flexibilité de l'entreprise, il est possible, moyennant adhésion, de le porter à 143 heures sur une base annuelle.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de respecter la procédure des actes ou des Conventions Collectives de Travail d'adhésion prévues par la CCT du 12 juin 2014. Les entrepreneurs doivent adhérer au régime en utilisant les modèles d'acte d'adhésion (entreprise sans délégation syndicale) ou de CCT d'adhésion (entreprise avec délégation syndicale) qui figurent en annexe de la CCT du 12 juin 2014.

[Ces modèles sont également téléchargeables sur le site de la Confédération Construction – accès aux membres – gestion du personnel - conditions de travail.](#)

Pour les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur complète l'acte d'adhésion et en communique une copie à chacun de ses ouvriers et tient également un registre à disposition (= liste avec les noms des travailleurs et leurs signatures/remarques éventuelles). Les ouvriers ont 8 jours pour communiquer leurs observations. Au terme des 8 jours, l'employeur signe et date l'acte pour ensuite l'envoyer au président de la CP construction. Ensuite, le comité restreint de la CP 124 se prononce par décision motivée dans un délai de 6 semaines à dater du jour de la réception.

¹⁶ La loi du 17 août 2013 relative à la modernisation du droit du travail a en effet augmenté le nombre d'heures à ne pas dépasser. Le plafond était auparavant de 65 heures et actuellement de 91 heures.

¹⁷ La période de référence s'étend du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante pour les entreprises de chauffage, conditionnement d'air, ventilation et installations sanitaires (article 6 de la CCT du 12 juin 2014 – modernisation du droit du travail

Lorsque l'entreprise dispose d'une délégation syndicale, l'employeur lui remet une copie de la CCT d'adhésion dûment complétée. Cette CCT est signée par l'employeur et par un représentant de chacune des organisations syndicales siégeant au sein de la commission paritaire de la construction et représentée au sein de la délégation syndicale de l'entreprise. L'employeur communique au président de la CP construction la CCT d'adhésion.

En règle générale, les dépassements de la durée du travail donnent lieu à récupération. Néanmoins, le travailleur peut, dans certains cas, choisir de ne pas récupérer. Deux régimes permettent de dépasser la durée normale du travail et d'exprimer le choix de ne pas récupérer les heures prestées au-delà de la durée « normale » : il s'agit du régime des heures supplémentaires en cas de surcroît extraordinaire de travail ou de nécessité imprévue (article 25 et 26 de la loi du 16 mars 1971) et du régime des heures complémentaires sectorielles (AR n°132) :

- **Autres cas de dépassements possibles pour faire face à des besoins ponctuels**

Dans les cas bien précis de surcroît extraordinaire de travail, de travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent, de travaux urgents aux machines ou au matériel, et de travaux commandés par une nécessité imprévue, tous dépassements sont autorisés et cela moyennant le respect des modalités définies par la réglementation (art. 25 à 29 de la loi du 16 mars 1971). Autrement dit, pour faire face à des besoins ponctuels ou à des situations exceptionnelles, la durée normale du travail pourra être dépassée. Dans ce cas, la réglementation impose de demander des autorisations (à la délégation syndicale de l'entreprise et à l'Inspection des lois sociales) ou d'informer l'Inspection des lois sociales.

- **Régimes de travail spécifiques pour périodes plus longues**

Ces régimes sont utilisés lorsqu'il faut adapter le processus de production pour une période plus longue. Les tâches seront accomplies dans le cadre d'un régime de travail adapté sans que l'on parle encore d'heures supplémentaires. Ces adaptations supposent l'introduction d'horaires de travail adaptés dans le règlement de travail. Il s'agit des régimes de travail suivants:

- le régime des heures complémentaires. Le dépassement ne peut dépasser 180 heures par année civile (AR n° 213);
- le travail en équipes successives;
- les heures de disponibilité prévisible;
- le travail sur un chantier éloigné;
- les travaux préparatoires ou complémentaires;
- la semaine de travail flexible;
- le régime des 9 heures par jour;
- le régime des 10 heures par jour;
- les nouveaux régimes de travail;
- le régime spécifique pour le béton prêt à l'emploi.

Plus d'informations : [brochure « Organiser le temps de travail – 2è éd. 2014 »](#) éditée par la Confédération Construction.¹⁸

¹⁸ Toutes les dispositions qui permettent ces dépassements sont décrites dans la brochure suivante : P. STIENON, M. PORRE, H. DE WIT, « Organiser le temps de travail », Bruxelles, Confédération Construction, 2014, pp.160

Fiche de synthèse : durée de travail

Règles générales concernant la durée de travail

Durée de travail « normale » :

- 38heures/semaine (moyenne établie sur base annuelle)
- Travail réparti sur les 5 premiers jours de la semaine
- Travail ne peut pas être exécuté avant 6 heures, ni après 19 heures

⇒ **Possibilité de dépasser la durée du travail « normale » en respectant la limite interne**

Les heures prestées au-delà de la durée normale vont alimenter un pot (la limite interne) dont la limite est fixée à 91 heures

Condition : cette limite ne peut pas être atteinte sur le 1^{er} trimestre de la période de référence

⇒ **Si le plafond de 91 heures est insuffisant : possibilité de porter le plafond à 143 heures sur base annuelle**

Pour y adhérer, les formalités sont :

- utiliser le modèle d'acte d'adhésion (pour les entreprises sans délégation syndicale)
- utiliser le modèle d'acte de Conventions collectives de travail (pour les entreprises avec délégation syndicale)

Clauses liée à la réglementation « Marché public »

Boite à outils n°5 : Vérification des prix anormalement bas en ce qui concerne « le cout de la main d'œuvre »

Le pouvoir adjudicateur a l'obligation de procéder, quelle que soit la procédure de passation, à la vérification des prix des offres introduites par les entreprises et doit toujours se préoccuper de la régularité des offres des entreprises auxquelles il fait appel. Il doit donc être conscient de sa responsabilité et du rôle qu'il doit jouer dans la lutte contre la fraude.

Le pouvoir adjudicateur dispose actuellement de plusieurs dispositions sur lesquelles il doit s'appuyer pour vérifier et examiner si les prix de tout ou partie des postes des offres remises sont corrects ou non, anormaux ou non. La base légale générale se retrouve dans les articles 21, 95 et 99 de l'arrêté royal Passation du 15 juillet 2011.

En plus, faisant référence à l'adoption de la proposition de résolution à la création d'un Observatoire économique des marchés publics en Commission au Parlement wallon à la date du 8 avril 2014, l'attention des pouvoirs adjudicateurs est spécialement attirée sur une des missions de l'Observatoire, étant de préserver notre économie des dumpings sociaux et fiscaux afin de lutter au mieux contre toute fraude. D'ores et déjà, il est conseillé aux pouvoirs adjudicateurs de s'appuyer sur les informations et compétences dont disposera cet Observatoire de prix afin de lutter contre le dumping social.

Préalablement, il convient dans le chef des pouvoirs adjudicateurs, dans le cadre de la préparation des documents du marché, de bien cibler les postes qui utilisent beaucoup de main d'œuvre et peu de matériel et de machine. En conséquence, il est fortement conseillé de demander aux soumissionnaires de ventiler dans le métré le prix de ces postes significatifs en main d'œuvre. Dans l'hypothèse où le soumissionnaire fait appel à de la main d'œuvre étrangère, il est également utile de demander aux soumissionnaires de préciser, dans le métré, le pourcentage de charges patronales du/des pays d'origine de la main d'œuvre occupée pour le chantier concerné ainsi que, le cas échéant, la rémunération en nature de ceux-ci, si l'employeur dudit pays leur fournit par exemple le logement et la nourriture, mais également les charges additionnelles reprises dans les frais généraux propres à l'entreprise.

▪ **Vérification des Prix de l'offre**¹⁹ (art.21 AR passation)

Le pouvoir adjudicateur a l'obligation de procéder à la vérification des prix d'offres introduites. Pour y parvenir, il peut demander aux soumissionnaires de fournir toutes indications permettant cette vérification (article 21, §1^{er}, al.1). Cela permettant en effet de juger si les facteurs composants les prix proposés sont fondés et corrects. Le pouvoir adjudicateur dispose, de cette manière, de la possibilité d'interroger les soumissionnaires sur certains prix (unitaires) proposés, avant de procéder à la justification même du prix et donc sans nécessairement mettre en question le caractère normal des prix.

¹⁹ Arrêté royal du 15 juillet 2011 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques

Pour obtenir des informations concernant d'autres Etats membres, il est recommandé de recourir à un système d'informations sur le marché intérieur appelé l'IMI (voir coordonnées ci-dessus), ainsi que l'Observatoire de prix. Via ces instruments de coopération en ligne, le pouvoir adjudicateur pourra demander des informations par rapport à d'autres Etats membres (ex : charges sociales).

A défaut d'avoir prévu dans les documents du marché, plus particulièrement le métré, la ventilation du prix pour les postes pour lesquels le poids de la main d'œuvre est prépondérant, le pouvoir adjudicateur peut, dans le cadre de la vérification des prix, demander postérieurement au dépôt de l'offre de décomposer les prix afin de confirmer leur caractère réaliste.

En cas de recours à de la main d'œuvre étrangère, il est conseillé de demander aux soumissionnaires de mentionner les charges sociales et les preuves de la rémunération en nature si l'employeur étranger fournit par exemple le logement ou la nourriture, etc.

Le pouvoir adjudicateur peut désigner des personnes pour effectuer tout examen des pièces comptables et tout contrôle sur place afin de vérifier l'exactitude des informations fournies, qui ne peuvent néanmoins être utilisées à d'autres fins (article 21, §2).

▪ **Examen des prix anormalement bas**

Si le pouvoir adjudicateur constate, à la suite de la vérification et l'interrogation éventuelle, que certains éléments (particulièrement le cout de la main d'œuvre) paraissent avoir un caractère anormalement bas, il doit dès lors lancer la procédure spécifique d'examen des prix anormaux et plus particulièrement la demande de justification, avant d'écarter l'offre en question (article 21, §3).

Comment juger que le prix d'une offre est anormalement bas ?

En ce qui concerne la main d'œuvre, le prix dans une offre est à considérer comme anormalement bas s'il ne respecte pas les barèmes des ouvriers du secteur de la construction (commission paritaire 124). Le salaire à attribuer est déterminé par l'employeur en fonction du degré de compétence professionnelle du personnel occupé.

La CCT distingue 6 catégories de qualification correspondant chacune à un certain barème de base. Les salaires des ouvriers sont adaptés chaque trimestre à l'évolution de l'index.

Barème de base du 01/07/2015 au 30/09/2015 :

<u>Catégorie</u> I	<u>Catégorie</u> IA	<u>Catégorie</u> II	<u>Catégorie</u> II A	<u>Catégorie</u> III	<u>Catégorie</u> IV	<u>Salaire</u> <u>moyen</u>
€	€	€	€	€	€	€
13,386	14,052	14,268	14,980	15,176	16,107	14,66150

Cette information est mise à votre disposition de manière actualisée sur le site de la Confédération Construction - accès aux membres – gestion du personnel – salaires et avantages – salaires

Ces informations sont également accessibles sur le [site du SPF emploi - travail - concertation sociale](#).

En cas de main d'œuvre étrangère, ce sont les barèmes par catégorie qui doivent être respectés. Néanmoins, il peut y avoir des difficultés de qualification. Le cas échéant, [ce lien](#) peut aider le pouvoir adjudicateur.

D'une manière générale, le pouvoir adjudicateur doit apprécier le caractère essentiel du prix anormal de main d'œuvre constaté pour tout ou une partie des postes. Ce caractère essentiel s'apprécie au cas par cas et il conviendra de le déterminer sur la base de certains éléments avancés à cette fin dans la jurisprudence du Conseil d'Etat en guise de critères déterminants (entre autres, le non-respect de l'égalité des soumissionnaires). Il est néanmoins certain que le constat de prix anormalement bas, que ce soit pour un poste ou pour la totalité de l'offre, empêche de respecter le principe d'égalité des soumissionnaires.

Que faire en cas de non-respect des barèmes minimaux ?

Le cas échéant, le caractère essentiel est incontestable et le pouvoir adjudicateur ne pourra en aucun cas justifier la sélection du candidat et l'attribution du marché à une entreprise dont il a été constaté en toute objectivité qu'elle fait du dumping social.

Attention, le pouvoir adjudicateur qui veut écarter une offre en raison des prix anormaux pour la main d'œuvre (pour tout ou une partie des postes), doit préalablement demander une justification du prix au soumissionnaire concerné. Cette demande doit lui être adressée par lettre recommandée et le soumissionnaire doit fournir les justifications nécessaires sur la composition du prix concerné dans un délai de 12 jours calendrier. Vu l'importance de la justification des prix dont le contenu lie le soumissionnaire, le pouvoir adjudicateur doit respecter le délai minimum imposé de 12 jours calendrier (article 21, § 3). Le constat par le pouvoir adjudicateur du non-respect des barèmes minimaux ci-dessus est déjà suffisant pour demander les justifications nécessaires sur la composition du prix en vue et avant d'écarter l'offre.

Particularité en cas d'un marché de travaux passé par adjudication et pour lequel au moins 4 offres ont été déposées, toute offre dont le montant total s'écarte d'au moins 15% en-dessous de la moyenne des montants des offres déposées par ces soumissionnaires, qu'elles soient régulières ou non, est considérée comme une offre exigeant la vérification par le pouvoir adjudicateur de l'anormalité présumée de son montant total (article 99). Il est conseillé aux pouvoirs adjudicateurs d'imposer dans les documents du marché, l'application de cette règle spécifique également en cas de procédure d'appel d'offres. Le cas échéant, le pouvoir adjudicateur doit soit motiver dans la décision d'attribution du marché que le montant total de l'offre ne présente pas de caractère anormal, soit inviter le soumissionnaire à fournir les justifications nécessaires, comme prévu à l'article 21, § 3.

Si après examen des justifications, le montant total de l'offre est effectivement considéré comme anormal, malgré les justifications dans le délai imparti, l'offre est considérée comme irrégulière. Il est rappelé que des prix anormaux pour la main d'œuvre comportent toujours un caractère essentiel, en conséquence de quoi il s'agit ainsi d'une irrégularité substantielle, qui implique que l'offre est ainsi nulle et doit être refusée.

Que faire en cas de respect des barèmes minimaux ?

Si le barème est respecté, le pouvoir adjudicateur devra ensuite également analyser et apprécier le caractère anormal ou pas des autres décomposants.

Par exemple, dans l'hypothèse où l'employeur étranger paye une partie de la rémunération en nature, en fournissant le logement et la nourriture, des preuves à produire et l'évaluation de cet avantage devront respecter les principes édictés par l'article 6 de la loi sur la protection de la rémunération²⁰.

En d'autres termes, le pouvoir adjudicateur peut en premier lieu déjà apprécier le caractère anormal ou non du prix de la main d'œuvre étrangère en fonction du barème par catégorie et ensuite en fonction du respect ou non des règles applicables sur les autres décomposants.

▪ **A retenir :**

- Le pouvoir adjudicateur doit pouvoir justifier, dans le cadre de son devoir de motivation, que l'offre de l'adjudicataire ne contient pas de prix anormaux.
- Le pouvoir adjudicateur qui veut écarter une offre en raison des prix anormaux pour la main d'œuvre, doit préalablement demander une justification du prix au soumissionnaire concerné

Conclusion spécifique en cas de constat de dumping social :

Une offre contenant des prix de dumping social, constaté par le pouvoir adjudicateur pour un poste ou la totalité de l'offre, l'oblige à écarter l'offre, sans aucun pouvoir d'appréciation. Les pouvoirs adjudicateurs ont tout intérêt à avoir une *attitude anticipative*, qui peut se traduire efficacement en prévoyant la ventilation des postes sensibles au dumping social dans les documents du marché

Fiche de synthèse : vérification des prix anormalement bas

Soumissionnaire	Pouvoir adjudicateur
<p><u>Attitude anticipative :</u> Ventiler dans le métré le prix des postes significatifs en main d'œuvre</p>	<p><u>Attitude anticipative :</u> Dans la préparation des documents du marché, cibler les postes qui utilisent beaucoup de main d'œuvre et peu de matériel et machine</p> <p>Si le soumissionnaire fait appel à de la main d'œuvre étrangère : lui demander de préciser, dans le métré, le pourcentage de charges patronales de la main d'œuvre du pays d'origine.</p> <p><u>Si cela n'a pas été demandé dans les documents de marchés :</u> demander au soumissionnaire de décomposer ses prix et de mentionner ses charges sociales et les preuves des rémunérations en nature éventuelle.</p>

²⁰ Source : loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération

<p><u>Obligations :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Respect des salaires des ouvriers en fonction des barèmes des ouvriers du secteur de la construction (CP 124)- En cas de main d'œuvre étrangère : respect des salaires en fonction des barèmes par catégorie- Dans le cadre de la procédure spécifique d'examen des prix : fournir les justifications demandées par le pouvoir adjudicateur dans les 12 Jours calendrier de la demande	<p><u>Obligations :</u> Pouvoir justifier que l'offre de l'adjudicataire ne contient pas des prix anormaux</p> <ul style="list-style-type: none">- Obligation de procéder à la vérification des prix des offres introduites par les entreprises- En cas de constat que certains éléments paraissent avoir un caractère anormalement bas, obligation de : lancer une procédure spécifique d'examen des prix anormaux et demander une justification du prix (par LR) au soumissionnaire avant d'écarter l'offre en question <p><i>Si après examen des prix l'offre, celle-ci est effectivement considérée comme irrégulière : l'offre doit être refusée</i></p>
--	--

Les régimes de responsabilité solidaire

Boite à outils n°6 : Les régimes de responsabilité solidaire

Les mesures mises en place par les nouvelles réglementations en matière de responsabilité solidaire ne s'appliquent plus uniquement aux entrepreneurs et leurs sous-traitants, mais aussi aux autorités adjudicatrices. Dorénavant, les maîtres d'ouvrage, les entrepreneurs et leurs sous-traitants sont donc soumis à l'application d'un régime spécifique de responsabilité solidaire pour les dettes salariales d'un entrepreneur ou d'un sous-traitant à l'égard de son personnel ou pour l'occupation d'une main d'œuvre irrégulière.

- Régime général de responsabilité solidaire pour les salaires²¹ à l'égard de son personnel

Conformément à la loi du 12 avril 1965, toute personne qui fait appel à un entrepreneur ou à un sous-traitant et qui manque à ses obligations de payer dans les délais, à ses travailleurs, la rémunération²² à laquelle ceux-ci ont droit, peut être tenue solidairement responsable du paiement de la rémunération aux travailleurs concernés. Le régime de responsabilité solidaire salariale engage que les autorités adjudicatrices pourront être tenues solidairement responsables des dettes salariales de l'adjudicataire auxquelles elles ont fait directement appel, mais également des dettes salariales des sous-traitants auxquelles elles ont fait indirectement appel par le biais d'une chaîne de sous-traitants.

Le régime général de responsabilité solidaire en matière salariale ne s'applique toutefois pas automatiquement. Il faut tout d'abord que l'entrepreneur ou le sous-traitant auquel il est fait appel directement ou indirectement manque gravement à son obligation de payer dans les délais, à ses travailleurs, la rémunération à laquelle ceux-ci ont droit. En outre, on ne peut être mis en cause qu'après avoir reçu une notification écrite formelle de l'inspection du travail renseignant de la situation conformément à l'article 49/1 du Code pénal social.

L'inspection du travail va ensuite activer un mécanisme qui consiste *grosso modo* à permettre aux personnes concernées de prendre, le cas échéant, les mesures nécessaires. L'inspection du travail a la compétence de déterminer quels seront les destinataires de cette notification. L'inspection pourra donc envoyer la notification non seulement au cocontractant direct de l'employeur qui manque à son obligation de payer la rémunération, mais aussi aux autres entrepreneurs de la chaîne de sous-traitance, ainsi qu'aux donneurs d'ordre. L'inspection du travail apprécie de manière autonome à qui elle transfère la notification écrite et, dès lors, pour qui des conséquences peuvent éventuellement survenir en matière de responsabilité solidaire.

²¹ Le régime général de responsabilité solidaire en matière salariale est repris dans la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs (article 35/1 et 35/6 inclus, insérés par la loi-programme du 29 mars 2012 en vigueur le 1 septembre 2013).

²² Par « manque à ses obligations de payer la rémunération à laquelle ceux-ci ont droit », nous entendons, le paiement d'une rémunération inférieure au barème salarial le plus bas applicable dans le secteur concerné

Un point de contact a d'ailleurs été créé auprès de la direction générale de Contrôle des lois sociales précitée du SPF Emploi, travail et Concertation sociale, auquel les autorités adjudicatrices peuvent adresser toutes leurs questions :

Ce point de contact est accessible par :

- Téléphone : 02/ 233 48 15
- Courriel : cls@emploi.belgique.be

Les personnes et entreprises qui reçoivent la notification sont solidairement responsables pendant une période qui est déterminée par l'inspection dans la notification écrite. Cette période prend cours après l'expiration d'un délai de 14 jours ouvrables après la notification écrite et ne peut pas durer plus d'une année. Cela signifie, pour l'autorité adjudicatrice qui a reçu une notification, qu'elle dispose d'un délai de 14 jours ouvrables pour prendre les mesures appropriées qu'elle juge utiles et qui sont proportionnelles aux risques susceptibles d'être encourus.

La responsabilité solidaire vaut uniquement pour le salaire qui est devenu exigible à l'expiration du délai des 14 jours ouvrables. La responsabilité solidaire vaut donc uniquement pour des dettes salariales futures, et non pas pour des dettes salariales exigibles avant le début de la période de responsabilité solidaire. Il s'agit d'une protection importante pour les entreprises honnêtes.

Fiche de synthèse : responsabilité solidaire pour salaires²³

Responsabilité solidaire engagée si	Point de départ ?	Durée de la responsabilité ?	Conséquences ?	Sanction à l'égard des personnes qui reçoivent la notification
Rémunérations des travailleurs impayées	Le régime de responsabilité s'applique dès la réception de la notification par l'inspection du travail	14 jours ouvrables après la notification et pour une durée de maximum un an	Sommation nécessaire soit par l'inspection du travail soit par les travailleurs	Solidairement responsable du paiement de la rémunération des travailleurs concernés

²³ Pour plus d'informations concernant les principes et modalités d'application de ces nouveaux régimes, nous renvoyons au document de la Commission sociale du 20.09.2013 concernant la responsabilité solidaire pour les dettes salariales

- Régime spécifique de responsabilité solidaire pour les salaires en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal

La Directive «sanctions» (Directive 2009/52/CE du 18 juin 2009) a été transposée en droit belge²⁴. Cette loi du 11 février 2013 instaure des sanctions (pénales et administratives) ainsi qu'un régime spécifique de responsabilité solidaire pour les salaires en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers (= qui n'a pas la nationalité d'un des Etats membres de l'UE) en séjour illégal (= n'a pas de document de séjour valide).

Le fait, pour un employeur, qu'il soit établi en Belgique ou qu'il vienne y travailler dans le cadre de la libre prestation des services (détachement), d'occuper un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal est en outre assorti d'un **régime de sanction renforcé** conformément à l'article 175 du Code pénal social : *Il s'agit de sanctions administratives ou pénales de niveau 4 ce qui représente un emprisonnement de 6 mois à 3 ans, avec une amende pénale de 3.600 à 36.000 € ou amende administrative de 1.800 à 18.000€ multipliée par le nombre de travailleurs concernés.*

Outre ces sanctions administratives ou pénales de niveau 4, l'entrepreneur, en l'absence de chaîne de sous-traitants, ou l'entrepreneur intermédiaire, en cas d'existence d'une telle chaîne, sont solidairement responsables du paiement de la rémunération encore due par leur sous-traitant direct.

Le régime spécifique en cas d'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal prévoit une responsabilité à partir du moment où il y a connaissance du fait que le sous-traitant direct ou indirect occupe un ou plusieurs ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal. Une telle connaissance peut être prouvée par toutes voies de droit.

L'autorité adjudicatrice qui a connaissance de l'occupation par l'adjudicataire ou par le sous-traitant intervenant indirectement ou directement auprès de l'adjudicataire, d'un ou de plusieurs ressortissants de pays tiers en séjour illégal, *est solidairement responsable pour le paiement de la rémunération encore due par l'adjudicataire ou le sous-traitant précité.* Pour l'autorité adjudicatrice, cette solidarité ne s'exerce que pour les prestations effectuées à son bénéfice, après la prise de connaissance de l'occupation conformément à l'article 35/11 de la loi du 12 avril 1965.

L'autorité adjudicatrice ne pourra être sanctionnée qu'à partir du moment où elle a connaissance du fait de l'occupation de ressortissants d'un pays tiers en séjour illégal, et que l'infraction persiste après cette connaissance. Bien entendu, pour que cette sanction soit applicable, les travailleurs doivent effectuer des prestations de travail au profit de l'autorité adjudicatrice.

²⁴ La loi du 11 février 2013 prévoyant des sanctions et des mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour illégal a transposé en droit belge la directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009

Fiche de synthèse : responsabilité solidaire en cas d'occupation d'un pays tiers en séjour illégal²⁵

Responsabilité engagée si...	Point de départ ?	Durée de la responsabilité	Responsabilité et sanction employeur	Responsabilité pouvoir adjudicateur
Occupation de ressortissants de pays tiers en séjour illégal	Le régime de responsabilité s'applique dès la prise de connaissance de l'infraction	Immédiat et illimité	Si occupation d'un ressortissant de pays tiers en séjour illégal : - Sanctions administratives ou pénales de Niveau 4 - Responsabilité du paiement de la rémunération encore due par leur sous-traitant direct	Dès lors de la connaissance de l'occupation de ressortissant : - Responsabilité du paiement de la rémunération encore due par l'adjudicataire ou le sous-traitant concerné

- Les moyens de réactions des autorités adjudicatrices dans le cadre des marchés publics (idem dans les deux cas de responsabilité exprimés ci-dessus)

Attention : cette partie concernant les moyens de réactions doit encore être finalisée.

(Soucieux de prémunir les pouvoirs adjudicateurs des conséquences défavorables que le régime de la responsabilité solidaire pourrait entraîner à leur égard, le gouvernement a adopté une circulaire -22 juillet 2014 - comportant un ensemble de mesures préventives et correctrices à l'attention de toutes les autorités adjudicatrices du pays.

- Mesures préventives

Pour tenter d'éviter l'application des responsabilités solidaires dans le cadre de l'exécution des travaux commandés, la circulaire conseille de prendre plusieurs mesures préventives de manière systématique telles que :

- L'examen approfondi du droit d'accès aux marchés publics, L'autorité adjudicatrice est tenue d'exclure²⁶, à tout stade de la procédure, tout candidat ou soumissionnaire qui s'est rendu coupable d'occupation de travailleurs en séjour illégal. La période d'exclusion peut atteindre 5 ans. Au-delà, la circulaire invite à examiner attentivement le droit d'accès des soumissionnaires aux marchés publics et à invoquer, le cas échéant, l'un des divers motifs d'exclusion obligatoire ou facultatif (existence de dettes sociales ou fiscales

²⁵ Pour plus d'informations concernant les principes et modalités d'application de ces nouveaux régimes, nous renvoyons à la circulaire n°8 du 23.03.2013 relative à l'occupation d'un ressortissant d'un pays tiers en séjour illégal

²⁶ Cette obligation résulte de l'article 4 de la loi du 15 mai 2014 de transposition de la directive européenne du 18 juin 2009 dite directive « sanctions ».

dans le chef du candidat). Il est précisé par la Confédération que cette mesure préventive est utile pour autant qu'elle soit appliquée avec discernement. Ainsi en cas d'infraction en matière salariale, il conviendra de tenir compte du contexte et de la portée de l'infraction, des moyens de défense, etc.

- procéder à la vérification approfondie des prix afin de rejeter les offres anormalement basses,
- demander l'indication des sous-traitants,

L'autorité adjudicatrice peut imposer aux soumissionnaires, par le biais des documents du marché, d'indiquer dans leur offre quelle partie du marché sera sous-traitée et à quelles entreprises sous-traitantes il sera fait appel. Dans ce cas, le pouvoir adjudicateur peut vérifier à temps la situation des sous-traitants au regard de leurs obligations sociales et fiscales. La Confédération soutient cette mesure pour autant que l'obligation porte sur une liste des sous-traitants potentiels, car l'entrepreneur ignore souvent au moment de la soumission à quel sous-traitant il fera effectivement appel. Il doit donc pouvoir citer plusieurs noms dont l'un d'entre eux effectuera exécutera les travaux.

- interdire l'accès au chantier

Si les documents du marchés le prévoient, l'entrepreneur qui ne paie pas les salaires dus ou qui occupe des ressortissants en séjour illégal peut se trouver ainsi empêché de poursuivre l'exécution du marché. Il appartient donc à chaque entrepreneur d'inscrire une clause similaire dans ses contrats de sous-traitance et de veiller à ce que ses sous-traitants insèrent eux-aussi cette clause dans leurs propres contrats de sous-traitance. Cette approche permettra à tout entrepreneur de prendre immédiatement les mesures appropriées à l'égard du contrevenant et d'éviter ainsi la mise en œuvre de mesures correctrices par l'autorité adjudicatrice

- ...

- **Mesures réactives prévues par la réglementation relative aux marchés publics**

Malgré l'adoption de mesures préventives, de graves infractions à la législation sociale peuvent survenir pendant l'exécution d'un marché. La circulaire demande dans ce cas aux pouvoirs adjudicateurs de prendre des mesures correctrices après avoir communiqué les infractions constatées à l'inspection des lois sociales et à l'auditorat du travail.

Afin d'échapper légalement à sa responsabilité, l'autorité adjudicatrice peut prendre les mesures correctrices²⁷ suivantes :

- a) Constater un manquement et recourir aux mesures d'office comme :
 - la résiliation unilatérale du marché avec pour conséquence l'acquisition par l'autorité adjudicataire de la totalité du cautionnement à titre de dommages et intérêts forfaitaires
 - l'exécution en régie aux frais et aux risques de l'adjudicataire
 - la conclusion d'un ou plusieurs marchés pour compte
- b) suspendre l'exécution du marché

L'autorité adjudicatrice peut également suspendre l'exécution du marché ou à tout le moins la partie du marché concerné par l'infraction. Cet ordre doit être donné par écrit.

²⁷ Les mesures correctrices sont édictées dans l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles d'exécution.

Cette mesure est utile par exemple pour permettre à l'adjudicataire de présenter ses moyens de défense et d'éviter tout nouveau manquement pendant le délai de 14 jours ou encore en cas de recours de l'adjudicataire contre la notification de l'inspection sociale en vue d'attendre le résultat de la procédure.

Dès que l'autorité adjudicatrice ordonne la suspension du marché ou d'une partie, elle est redevable à l'adjudicataire de dommages et intérêts.

c) Décider d'une exclusion temporaire de l'entrepreneur de l'accès aux marchés

L'adjudicataire qui est en défaut d'exécution peut-être exclu par l'autorité adjudicatrice de ses marchés pour une durée déterminée à condition qu'il ait été entendu. Il s'agit dès lors d'une possibilité qui sera déterminée au cas par cas. Cette mesure peut se cumuler avec une autre mesure.

Cette exclusion ne sera pas d'application en cas d'occupation de ressortissants de pays tiers en séjour illégal.

Notons, en guise de conclusion, que le pouvoir adjudicateur qui souhaite prendre des mesures devra au préalable vérifier si des mesures n'ont pas déjà été prises à l'échelon de la chaîne des sous-traitants où l'infraction a été commise et, dans l'affirmative, il devra tenir compte de ces mesures. Il n'y a en effet aucune raison objective justifiant la prise de mesures correctrices lorsque les entrepreneurs sont intervenus de façon appropriée pour mettre un terme à l'infraction constatée (régularisation ou résiliation).

Clause liée à l'emploi des langues

Boite à outils n°7 : Langue du marché

L'adjudicataire et chaque sous-traitant doit occuper obligatoirement au sein de l'équipe de travailleurs présents sur le chantier, au moins une personne et au minimum une personne par tranche de **huit** travailleurs, ayant une connaissance suffisante de la langue française.

Lorsque nous parlons d'une connaissance « suffisante » de la langue française, cela signifie que l'adjudicataire doit fournir la preuve qu'un travailleur et minimum un sur 8 au sein de l'équipe soit dispose d'un certificat linguistique de niveau A2 minimum dans la langue française venant d'un opérateur agréé ou un certificat équivalent, soit dispose au minimum un diplôme de l'enseignement primaire officiel dont la scolarité a été suivie dans la langue française ou d'un diplôme équivalent. Cette obligation vaut à tous les échelons de la sous-traitance. L'entreprise adjudicataire a donc la responsabilité de fournir les documents concernant la langue du marché au pouvoir adjudicateur et dans la langue française ou par une traduction jurée.

La présence d'un nombre minimum de personnes à même de comprendre les consignes tant au niveau technique que de la sécurité et de transmettre celles-ci au personnel occupé sur chantier est en effet indispensable pour assurer la réalisation des travaux dans la sécurité et assurer la qualité de ceux-ci.

- **Quelles sont les responsabilités de chacun et les sanctions à l'appui ?**

Le non-respect est constaté par un procès-verbal dont une copie est transmise immédiatement à l'entreprise adjudicataire par voie recommandée. L'adjudicataire est tenu de réparer sans délai le manquement. Il peut faire valoir ses moyens de défense par voie recommandée adressée au pouvoir adjudicateur dans les quinze jours suivant le jour terminé par la date de l'envoi du procès-verbal. Son silence est considéré, après ce délai, comme une reconnaissance de faits constatés ;

Le manquement constaté à sa charge rend l'adjudicataire passible des mesures suivantes :

1° le remplacement immédiat du sous-traitant en question ;

2° à défaut de remplacement immédiat, un arrêt de chantier relatif à la partie du marché, exécuté par le sous-traitant en question

Fiche de synthèse : langue du marché

Entreprise adjudicataire

Obligation : fournir la preuve qu'un travailleur sur huit au sein de l'équipe dispose de l'un des documents suivants :

- Soit certificat linguistique de niveau A2 dans la langue française venant d'un opérateur agréé ou certification équivalente
- Soit diplôme de l'enseignement primaire officiel dont la scolarité a été suivie dans la langue française ou un diplôme équivalent

Tout manquement constaté à charge de l'adjudicataire le rend passible des mesures suivantes :

- *Remplacement immédiat du sous-traitant en question*
- *Et à défaut de remplacement immédiat, un arrêt de chantier relatif à la partie du marché, exécuté par le sous-traitant en question*

Timbres fidélité

Boite à outils n°8 : Les timbres fidélité

Les timbres fidélités sont un avantage que le Fonds de Sécurité et d'Existence des ouvriers de la construction octroie aux ouvriers de la construction. Cela consiste à payer une prime annuelle aux ouvriers qui ont travaillé dans une entreprise durant l'année écoulée (entre le 1^{er} juillet d'une année jusqu'au 30 juin de l'année suivante).

Cet avantage n'est pas directement payé par l'employeur. Ce dernier verse une cotisation au Fonds de Sécurité et d'Existence pour le financement de l'avantage et l'OPOC perçoit la cotisation qui servira au financement de l'avantage.

L'employeur qui détache est donc tenu de s'immatriculer auprès de l'OPOC au moyen du formulaire de déclaration disponible sur le [site de la Limosa](#).

Sur ce formulaire, l'employeur indique si un régime équivalent s'applique ou non.

- Si l'entreprise est soumise à un régime comparable à celui des timbres fidélité :

Si l'entreprise est soumise à un régime comparable, le régime timbres fidélité ne s'applique toutefois pas. La dispense de déclaration salariale et du paiement des cotisations timbres est valable à la condition que les services d'inspection des lois sociales ne constatent pas que le régime équivalent n'est en fait pas appliqué pour la période d'occupation en Belgique. A cet effet, l'OPOC transmettra le dossier aux services d'inspection des lois sociales afin de permettre le contrôle de la réalité et du respect de cette obligation.

L'entreprise doit toutefois toujours remettre chaque trimestre à l'OPOC une liste reprenant l'identité des ouvriers qu'elle détache en Belgique dans le courant du trimestre écoulé.

- Si l'entreprise n'est **pas** soumise à un régime comparable aux timbres fidélité :

L'entreprise doit, au terme de chaque trimestre civil, déclarer les salaires bruts de ses ouvriers pour les prestations de travail qu'ils ont fournies en Belgique durant le trimestre en question.

Cette déclaration s'effectue via un formulaire de déclaration spécifique qui est téléchargeable sur le [site de la Limosa](#) à l'adresse suivante.

L'employeur est tenu de payer à l'OPOC une cotisation équivalente de 9.12% du montant des salaires déclarés. La cotisation doit être versée sur le numéro de compte 310-1322950-53. Les paiements en provenance de l'étranger peuvent s'effectuer via le numéro de compte IBAN BE53 3101 3229 5053 : BBRU BE BB.

Plus d'informations :

[Site de la sécurité sociale](#)

- **Quelles sont les responsabilités de chacun et les sanctions à l'appui ?**

L'entreprise qui ne respecte pas ses obligations vis-à-vis du régime timbre est considérée comme une entreprise ayant des dettes sociales en Belgique.

Fiche de synthèse : timbre fidélité

Entreprise adjudicataire	Pouvoir adjudicateur
<p><u>Obligations générales :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Verser une cotisation au Fond de Sécurité et d'Existence pour le financement de l'avantage - Une entreprise qui détache doit donc s'immatriculer auprès de l'OPOC (via formulaire d'enregistrement) + Indiquer dans formulaire d'enregistrement si elle est soumise ou non à un régime comparable à celui des timbres fidélités <p><u>Si l'entreprise est soumise à un régime équivalent à celui des timbres fidélité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligation de transmettre à l'OPOC, chaque trimestre, une liste reprenant l'identité des ouvriers détachés en Belgique durant le trimestre écoulé <p><u>Si l'entreprise n'est pas soumise à un régime équivalent à celui des timbres fidélité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligation de déclarer les salaires bruts de ses ouvriers pour les prestations de travail fournies en Belgique. - Payer à l'OPOC une cotisation équivalente à 9,12% du montant du salaire déclaré <p><u>Sanction en cas de non-respect du régime timbre :</u> <i>l'entreprise est déclarée comme ayant des dettes sociales en Belgique => retenue de 35 % lors du paiement de la facture</i></p>	<p><u>Obligation :</u> <i>En cas de de non-respect par l'entreprise de ses obligations concernant le régime timbres fidélité, le client belge doit alors effectuer une retenue de 35% au moment du paiement des factures</i></p>

Clauses sociales

Boite à outils n°9 : Les clauses sociales

• **Le contexte**

C'est en 2011, dans le cadre de l'Alliance Emploi-Environnement axée sur la construction/rénovation durable, que la Wallonie a désiré « *poursuivre l'intégration des clauses sociales et environnementales dans les cahiers des charges des organismes publics pour la construction et la rénovation des bâtiments* ». La circulaire du 28 novembre 2013, relative à la mise en place d'une politique d'achat durable par les pouvoirs adjudicateurs régionaux wallons, fixe un premier cadre réglementaire à l'insertion de clauses sociales dans les marchés publics de travaux (bâtiments). En effet, elle impose au pouvoir adjudicateur d'insérer une clause sociale pour tous les projets réalisés dans le cadre des programmes « Quartiers en transition » et « Pivert 2 » dépassant 1,5 millions d'euros. De plus, tous les marchés de travaux ou de rénovation de bâtiments qui dépassent le seuil de 1,5 millions d'euros intègrent automatiquement des clauses sociales dans leur Cahier Spécial des Charges.

Depuis mai 2015, le Gouvernement wallon a intégré dans le Plan Marshall 4.0 l'insertion de clauses environnementales, sociales et éthiques dans les marchés du bâtiment.

Les « clauses sociales » prévues pour les marchés de construction/rénovation/démolition de bâtiments sont des clauses à visée socioprofessionnelle. Le dispositif clause sociale a pour objectif de renforcer le 3^{ème} pilier du développement durable, le pilier social, à travers l'insertion d'une politique sociale dans ces marchés.

• **Les types de clauses sociales**

Les pouvoirs adjudicateurs wallons décident donc quel type de clause sociale sera intégré dans les Cahiers Spéciaux des Charges des marchés publics wallons concernés. Trois options leur sont proposées :

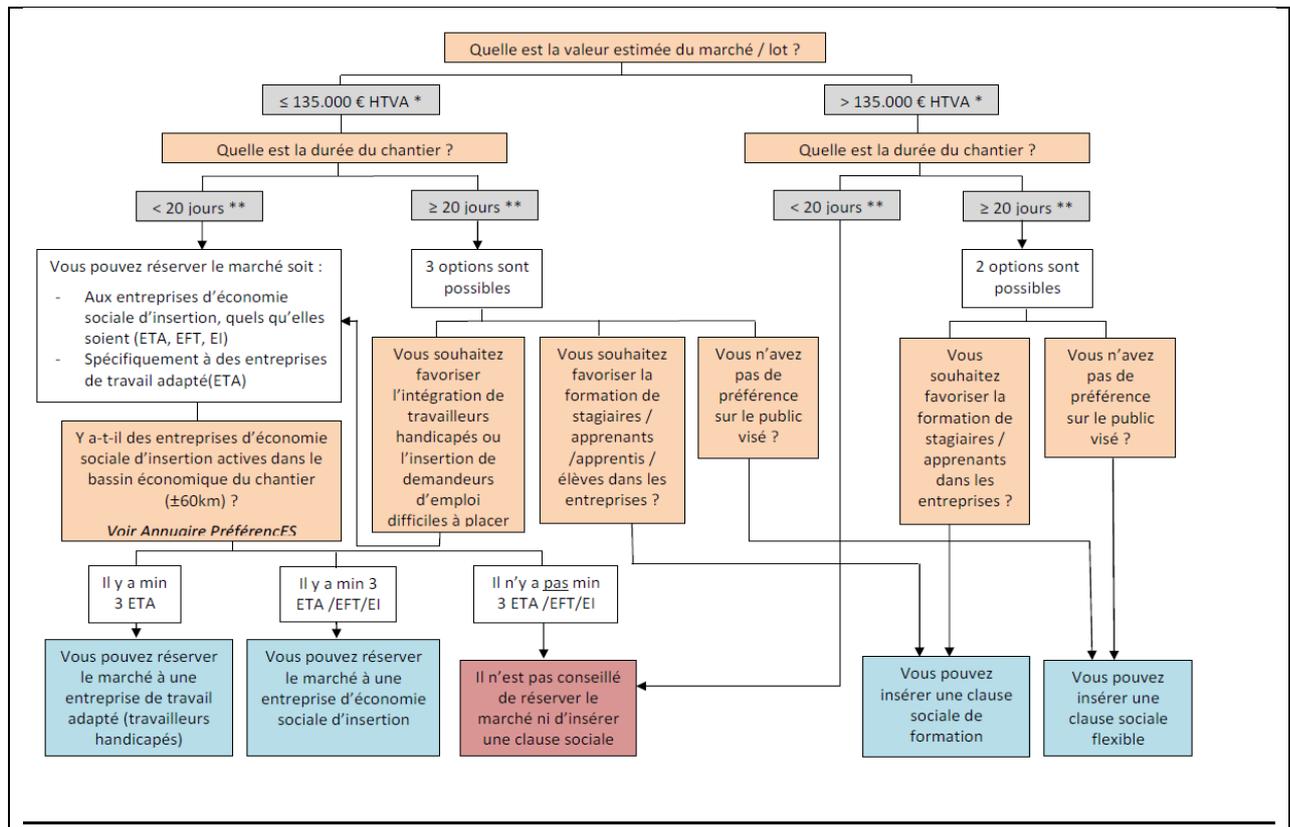
La clause sociale de formation, qui est une clause d'exécution. Elle vise la formation de demandeurs d'emploi, ou apprenants pour un nombre/volume d'heures qui est défini dans le Cahier spécial des charges. Cette clause a une particularité, la possibilité de valoriser un/des stagiaire(s) déjà présent(s) dans l'entreprise à la seule condition que cet apprenant soit affecté au chantier concerné par la clause sociale. Il existe une série de dispositifs de formation éligibles qui ont été mis en place.

La clause sociale flexible est également une clause d'exécution, elle laisse le choix à l'entreprise adjudicataire sur la façon dont elle veut remplir ses obligations en matière de formation. En effet, l'entreprise a le choix, soit :

- de faire des actions de formation d'un apprenant, demandeur d'emploi (Il s'agit des mêmes conditions que la clause sociale de formation ci-dessus).
- de sous-traiter à l'économie sociale pour 5% du montant du marché estimé
- de combiner les actions de sous-traitance et de formation

La réservation de marché aux entreprises d'économie sociale d'insertion (entreprises de travail adapté, entreprises d'insertion et entreprises de formation par le travail). Il s'agit d'une clause d'attribution. Le pouvoir adjudicateur a également la possibilité de réserver l'accès à un/plusieurs lots identifiés d'un marché aux entreprises d'économie sociale d'insertion.

Afin de choisir une clause sociale adaptée au marché concerné, un **arbre décisionnel** a été élaboré pour guider les pouvoirs adjudicateurs.



* La limite de 135.000 € HTVA a été fixée de manière pragmatique. En effet, les entreprises d'économie sociale actives dans les marchés de travaux, comme les entreprises classiques, doivent disposer d'une agrégation déterminant leur classe (classement selon le montant) et leur catégorie (classement selon le type de travaux). Pour chaque catégorie, les entreprises agréées sont réparties en 8 classes. Actuellement en Wallonie et à Bruxelles, les entreprises d'économie sociale sont presque exclusivement agréées classe 1 ce qui signifie que ces entreprises ne peuvent se voir confier que des travaux pour un montant à approuver maximal de 135.000 € HTVA.

** La limite de 20 jours est fixée de manière pragmatique. En effet, pour qu'une formation de stagiaires/d'apprenants puisse être porteuse, un minimum de 20 jours de formation est sollicité par les organismes de formation.

Au-delà de cet outil pratique, des Facilitateurs de clauses sociales sont à la disposition des pouvoirs adjudicateurs pour les accompagner et les aider dans leurs démarches.

Pour les contacter :

Pour le Service Public de Wallonie et les OIP régionaux – clausessociales@spw.wallonie.be

Pour les Sociétés de Logement de Service public – clausessociales@swl.be

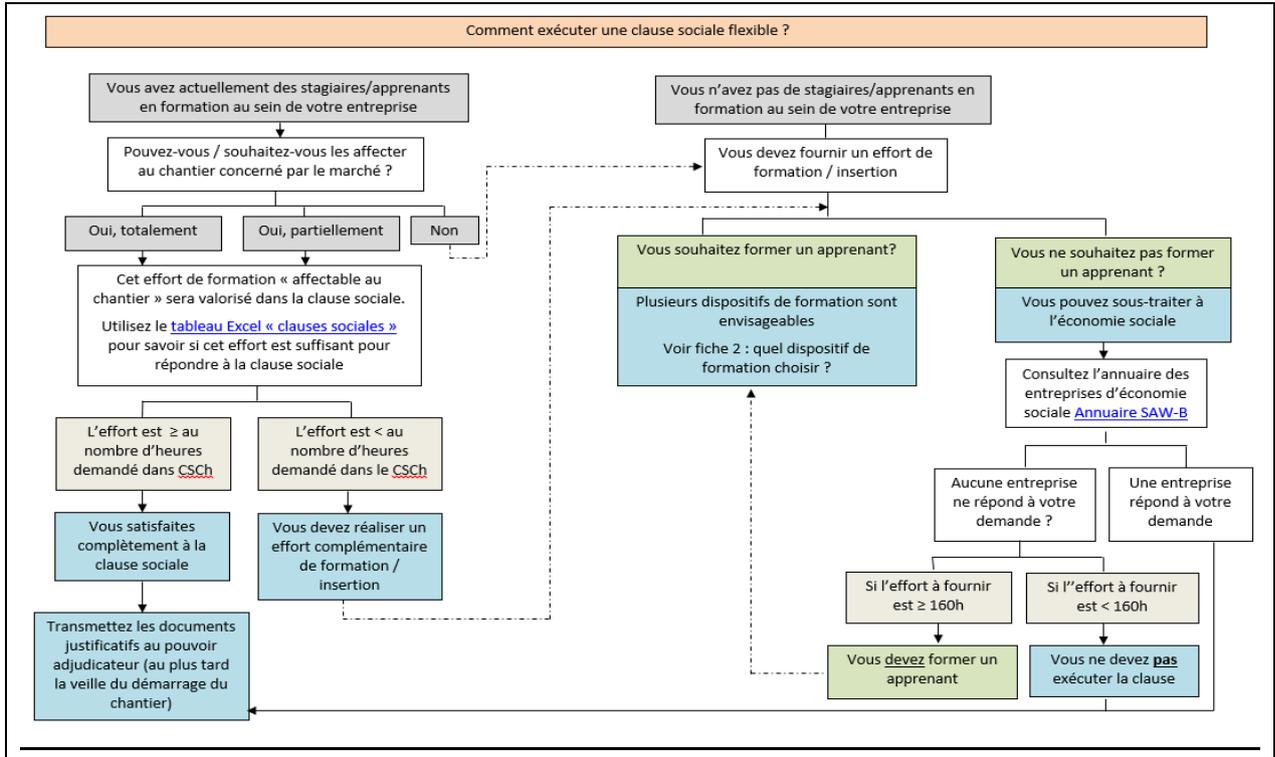
Pour les villes et les communes de Wallonie – marchéspublics@uvcw.be

Pour tous les pouvoirs locaux – marchéspublics.pouvoirslocaux@spw.be

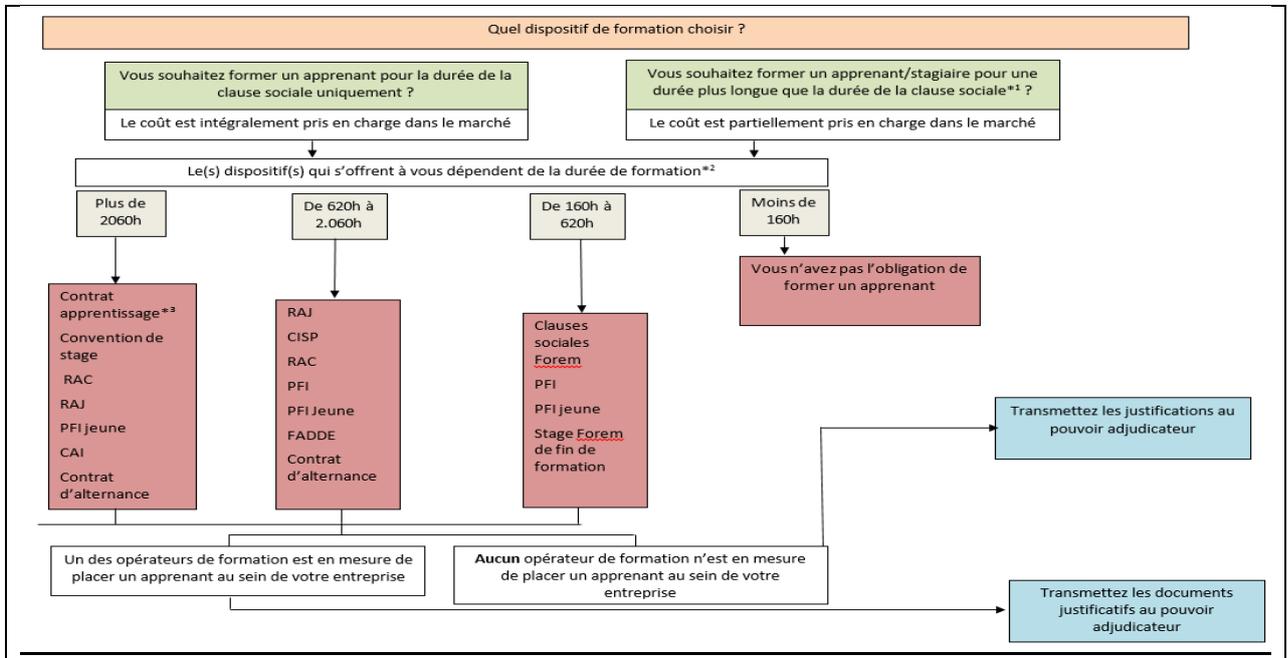
Les entreprises adjudicataires doivent donc exécuter la clause sociale qui est imposée dans le Cahier Spécial des Charges. Afin d'aider les entreprises à exécuter correctement la clause sociale divers outils ont été créés. Vous pouvez consulter ci-dessous deux arbres décisionnels qui permettent aux

entreprises de répondre à leurs premières questions généralistes concernant l'exécution de la clause sociale.

En cas de clause sociale flexible, voici l'arbre décisionnel utilisé :



En cas de clause sociale formation, voici l'arbre décisionnel utilisé :



Au-delà des outils créés, des facilitateurs clauses sociales « entreprises » sont également disponibles afin d'accompagner les entreprises à tous les stades du marché.

Pour les contacter :

Confédération Construction Wallonne – clausessociales@ccw.be

• **Les sanctions en cas d'inexécution de la clause sociale**

L'inexécution totale de la clause sociale, imputable à l'adjudicataire, sera sanctionnée d'une pénalité spéciale de 5% du montant initial du marché. L'exécution ne dépassant pas 1/10^{ème} du nombre d'heures de formation devant être effectuée en vertu du Cahier Spécial des Charges sera assimilée à une inexécution totale de la clause sociale.

L'inexécution partielle de la clause sociale, imputable à l'adjudicataire, sera sanctionnée d'une pénalité spéciale de 0,075% du montant initial du marché et ce au prorata du nombre d'heures de formation inexécuté. L'inexécution partielle ne dépassant pas 1/10^{ème} du nombre d'heures de formation devant être effectué en vertu du Cahier Spécial des Charges sera négligée.

• **Le réseau des facilitateurs de clauses sociales**

Un réseau de « facilitateurs de clauses sociales » est mis à la disposition des acteurs impliqués dans un marché avec clause sociale. Leurs missions : informer, conseiller et accompagner gratuitement les pouvoirs adjudicateurs, les auteurs de projet et les entreprises dans leurs démarches et à tous les stades du marché.

Ces facilitateurs se réunissent régulièrement en réseau de facilitateurs clauses sociales et est composé des organismes suivants :

- La Confédération Construction Wallonne (facilitateur pour les entreprises « classiques »)
- Solidarité des Alternatives wallonnes et bruxelloises (facilitateur pour les entreprises sociale d'insertion)
- Le Service Public de Wallonie (facilitateur pour les pouvoirs adjudicateurs et des pouvoirs locaux)
- La Société wallonne du Logement (facilitateur pour les pouvoirs adjudicateurs)
- L'Union Wallonne des Architectes (facilitateur pour les auteurs de projets)
- L'Union des Villes et Communes de Wallonie (facilitateur pour les pouvoirs locaux)

Les facilitateurs clauses sociales des pouvoirs adjudicateurs conseillent les pouvoirs adjudicateurs lors de l'intégration de la clause sociale dans le cahier spécial des charges, et d'autre part les facilitateurs clauses sociales entreprises d'économie classique et sociale (CCW et SAW-B) accompagnent les entreprises dans l'exécution de la clause et ce, à tous les stades du marché. Les opérateurs de la clause sont composés des opérateurs de formation et de la SAW-B (pour les entreprises d'économie sociale). Ce sont des partenaires du réseau puisqu'ils sont en contact direct avec les bénéficiaires de la clause (jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes handicapées,...) et renseignent les facilitateurs entreprises sur les apprenants disponibles pour l'action de formation.

• **Les Coordonnées des facilitateurs clauses sociales**

Pour contacter les facilitateurs clauses sociales entreprises :

Confédération Construction Wallonne - Clausessociales@ccw.be

Pour contacter les facilitateurs entreprises d'économie sociale :

Solidarité des Alternatives wallonnes et bruxelloises – clausessociales@saw-b.be

Pour contacter les facilitateurs clauses sociales pouvoirs adjudicateurs :

Pour le Service Public de Wallonie et les OIP régionaux – clausessociales@spw.wallonie.be

Pour les Sociétés de Logement de Service public – clausessociales@swl.be

Pour les villes et les communes de Wallonie – marchéspublics@uvcw.be

Pour tous les pouvoirs locaux – marchéspublics.pouvoirslocaux@spw.be

Pour contacter les facilitateurs clauses sociales auteurs de projets :

Union Wallonne des Architectes – clausessociales@uwa.be

Plus d'informations :

[Site du portail des marchés publics](#)

[Le site internet clauses sociales](#)

Fiche de synthèse : clauses sociales

Entreprise adjudicataire	Pouvoir adjudicateur
<p><u>Obligation :</u></p> <p>Exécuter la clause sociale => fournir au pouvoir adjudicateur les pièces justificatives (Exemples : copie du contrat de formation, déclaration sur l'honneur : engagement à respecter les conditions d'encadrement, liste de présences, etc.)</p> <p><u>En cas de manquement à cette obligation :</u> <i>Inexécution totale = pénalité de 5% du montant initial du marché, pour autant que cette inexécution soit imputable à l'adjudicataire</i></p> <p><i>Inexécution partielle = pénalité de 0,075% du montant initial du marché, pour autant que cette inexécution soit imputable à l'adjudicataire</i></p>	<p><u>Rôles du pouvoir adjudicateur :</u></p> <p>Insérer des clauses sociales dans les documents des marchés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quartiers en transition ≥ 1,5million € - Programme PIVERT ≥ 1,5million € - Tous les marchés publics ≥1,5million€ <p>Réception des pièces justificatives :</p> <p><i>En cas de non réception : procès-verbal de manquement envoyé à l'adjudicataire</i> <i>Sans justification valable de l'adjudicataire dans les 15 jours : appliquer pénalité partielle ou totale</i></p> <p>Possibilité de contrôler l'exécution effective de la clause sociale.</p> <p><i>En cas d'inexécution totale de la clause (imputable à l'adjudicataire) => Infliger la pénalité spéciale de 5% du montant initial du marché initial</i></p> <p><i>En cas d'inexécution partielle de la clause (imputable à l'adjudicataire) => Infliger une pénalité spéciale de 0,075% du montant du marché initial</i></p>

Clauses bien-être au travail, sécurité, santé

Boite à outil n°10 : Règles générales

La **loi du 4 août 1996** relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail consiste en la réglementation de base en matière de bien-être, sécurité santé des travailleurs. Ses nombreux arrêtés royaux d'exécution sont rassemblés dans le **Code sur le Bien-être au travail**.

La majorité des dispositions du **RGPT** (Règlement Général pour la Protection des Travailleurs) a déjà été transférée dans le Code sur le Bien-être au travail. Néanmoins, le RGPT reste un texte réglementaire applicable jusqu'à ce que l'entièreté de ses dispositions soient transférées ou abrogées.

Ces textes réglementaires sont consultables sur [le portail du SPF ETCs](#)²⁸

Toute entreprise est tenue de respecter ses obligations en matière de bien-être au travail des travailleurs, conformément à ces 3 textes réglementaires. En cas de non-respect, les infractions constatées seront sanctionnées conformément au **Code Pénal Social**²⁹. Certains manquements, notamment relatifs aux lésions corporelles involontaires et au harcèlement constituent des infractions au sens du **Code Pénal Commun**³⁰. Ces infractions seront donc sanctionnées conformément au Code Pénal.

Les codes sont consultables sur le portail du SPF Justice :

- [Code pénal social](#)
- [Code pénal](#)

L'**Art.101** du Code Pénal Social définit 4 niveaux de sanctions. Une infraction en matière de bien-être sera punie des plus hauts niveaux de sanction, à savoir des niveaux 3 ou 4 par une amende administrative, une amende pénale ou encore un emprisonnement.

Sanctions en matière de bien-être au travail	Emprisonnement	Amende pénale	Amende administrative
Niveau 3	-	600 à 6000€	300 à 3000€
Niveau 4	6 mois à 3 ans	3600 à 36000€	1800 à 18000€

Exemples d'infractions :

- Infraction à la réglementation bien-être (e.g. absence d'analyse des risques) => sanction de niveau 3
- Accident du travail (e.g. chute d'un travailleur) en lien causal avec une infraction à la réglementation bien-être (e.g. absence d'analyse des risques) => Sanction de niveau 4

²⁸ SPF ETCs : Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

²⁹ Code Pénal Social : Loi du 6 juin 2010 visant à coordonner les dispositions du droit du travail et du droit de la sécurité sociale relatives à la prévention, la détection et la poursuite des infractions

³⁰ Code Pénal : Loi du 8 juin 1867

- Accident du travail en lien causal avec une infraction à la réglementation bien-être (e.g. absence de formation du travailleur pour la conduite d'un engin) => Sanction de niveau 4

Remarques :

- Une amende administrative ne peut être infligée que lorsque l'auditorat du travail décide de ne pas poursuivre pénalement l'infraction. Une amende pénale et une amende administrative ne pourront dès lors jamais être infligées pour une même infraction.
- Une infraction pour laquelle il y a une poursuite pénale devant le tribunal correctionnel peut, selon la décision du juge, être sanctionnée d'une sanction pénale particulière. Les sanctions pénales particulières, détaillées aux Art. 106 et 107 du Code Pénal Social sont au nombre de 3 : interdiction d'exploiter, interdiction professionnelle et fermeture de l'entreprise.

Le Livre II du Code Pénal Social précise pour chaque infraction, le niveau de sanction ainsi que la catégorie de personne pouvant être incriminée, jugée responsable. Le tableau ci-après reprend les art. du Code Pénal Social en lien avec les infractions concernant le bien-être au travail.

Art. du Code Pénal Social	Thèmes des infractions en lien avec le bien-être au travail
119 à 122	Violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail
→ 128	Bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
129	Travail sur un même lieu de travail – Occupation sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins
130	Travaux/Prestations d'entreprises extérieures dans l'établissement d'un employeur qui occupe des travailleurs
131 à 132	Chantiers temporaires ou mobiles – Phase de réalisation de l'ouvrage
131/1	Enregistrement des présences sur les chantiers temporaires ou mobiles
190 §2 et 191 §2	Comité pour la prévention et la protection au travail
192	Communication et divulgation abusives de renseignements

• **Quelles sont les responsabilités de chacun et les sanctions à l'appui ?**

Dans le cadre d'un marché public, la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics prévoit en son article 42 que l'entrepreneur est tenu de respecter et de faire respecter par toute personne agissant en qualité de sous-traitant à quelque stade que ce soit et par toute personne mettant du personnel à disposition sur le chantier, toutes dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, aussi bien en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qu'en ce qui concerne les conditions générales de travail, que celles-ci résultent de la loi ou d'accords paritaires sur le plan national, régional ou local.

*Outre les sanctions applicables en vertu d'autres dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, les manquements aux obligations en matière de bien-être et aux conditions générales de travail sont constatés, dans un PV dressé par le pouvoir adjudicateur et peuvent donner lieu à l'application des mesures prévues en cas de **manquement aux clauses du marché public** (voir sur ce point les mesures d'offices et autres sanctions prévues aux **articles 47 et 48 de l'AR du 14 janvier 2013** relatif aux règles générales d'exécution).*

Ces textes réglementaires sont consultables sur le portail de la Wallonie – Marchés publics :

- [Loi du 15 juin 2006](#)
- [AR du 14 janvier 2013](#)

C'est le pouvoir adjudicateur qui détermine la sanction qui lui semble la plus adéquate en tenant compte de la gravité du manquement. La sanction devra toujours être proportionnée.

*La plupart du temps, la sanction appliquée par le pouvoir adjudicateur consistera en une **pénalité**.*

Selon l'Art. 45 de l'AR du 14 janvier 2013, il s'agira alors de prévoir dans les documents de marché :

- Soit, une pénalité **spéciale** (à fixer par le pouvoir adjudicateur)
- Soit, une pénalité **générale** :
 - **unique** d'un montant de 0,07% du montant du marché avec un minimum de 40€ et un maximum de 400€ ;
 - **journalière** d'un montant de 0,02% du montant initial du marché avec un minimum de 20€ et un maximum de 200€ au cas où il importe de faire disparaître immédiatement l'objet du défaut d'exécution.

Cette pénalité est appliquée à compter du troisième jour suivant la date du dépôt de l'envoi recommandé prévu à l'article 44, §2 de l'AR du 14 janvier 2013, jusqu'au jour où le défaut d'exécution a disparu par le fait de l'adjudicataire ou du pouvoir adjudicateur qui lui-même y a mis fin.

Plus d'informations :

[SPF ETCs](#)

- Bien-être au travail => [Loi du 4 août 1996](#)
- Bien-être au travail => [Code sur le bien-être au travail](#)

[SPF Justice](#): 02/542.65.11 info@just.fgov.be

[SPW – Marchés Publics](#) : edimestre-marchespublics@wallonie.be

Fiche de synthèse : Règles générales

Entreprise adjudicataire	Pouvoir adjudicateur
Tenue de respecter et de faire respecter à ses travailleurs et sous-traitants les obligations en matière de bien-être au travail	Tenu de conclure un contrat avec une entreprise qui s'engage à respecter ses obligations en matière de bien-être au travail
<u>En cas de manquement</u> : Sanction pénale et/ou administrative	Tenu d'écarter l'entreprise dont il peut savoir ou constate qu'elle ne respecte pas ses obligations

Clauses bien-être au travail, sécurité, santé

Boite à outil n°11 : Qualification/connaissances du Conseiller en Prévention

Toute entreprise doit désigner en interne une personne s'occupant du bien-être et de la santé-sécurité des travailleurs. La qualification et les connaissances de cette personne dépendront du groupe auquel appartient l'entreprise, conformément à l'Arrêté royal du 27 mars 1998.

Groupes des entreprises pour le secteur de la construction :

- *Entreprise Groupe D* : Entreprise qui occupe moins de 20 travailleurs.

La personne peut-être l'employeur lui-même à condition qu'il possède des connaissances de base en matière de bien-être et de sécurité-santé au travail. Rq : Une formation de base (niveau III – minimum 40h) garanti de satisfaire à cette exigence de connaissance de base.

- *Entreprise Groupe C* : Entreprise qui occupe entre 20 et 49 travailleurs.

La personne doit disposer d'un niveau de connaissance de base en matière de bien-être et sécurité-santé au travail. Rq : Une formation de base (niveau III – minimum 40h) garanti de satisfaire à cette exigence de connaissance de base.

- *Entreprise Groupe B* : Entreprise qui occupe entre 50 et 199 travailleurs.

La personne doit disposer au minimum d'une formation de niveau II, dispensée par un organisme agréé.

- *Entreprise Groupe A* : Entreprise qui occupe plus de 200 travailleurs.

La personne doit disposer d'une formation de niveau I, dispensée par un organisme agréé et d'une expérience de minimum 2 ans dans cette fonction.

Pour les entreprises des Groupes B et A, si la personne a obtenu le niveau de formation requis dans un état membre de l'Union Européenne, autre que la Belgique, cette personne devra de plus avoir suivi un module de formation multidisciplinaire de base et un module de spécialisation concernant les aspects juridiques et sociaux de sa fonction en Belgique.

Lorsque les missions de bien-être, sécurité-santé des travailleurs ne peuvent ou ne peuvent toutes être accomplies en interne (e.g. par le *SIPPT*³¹), l'entreprise doit faire appel à un organisme externe. Elle a le choix de faire appel à un organisme externe agréé en Belgique ou à un organisme externe compétent d'un autre Etat membre de l'Union européenne qui est en mesure d'appliquer la législation belge. La liste des organismes externes agréés en Belgique (*SEPPT*³²) est consultable sur le [portail du SPF ETCs](#)

Rq : Les missions en rapport avec l'analyse des risques doivent obligatoirement être exécutées par un organisme externe pour les entreprises des groupes C et D.

³¹ SIPPT : Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail

³² SEPPT : Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail

Tous les conseillers en prévention (niveau I, II ou disposant des connaissances de base) ont le droit et le devoir de suivre un recyclage annuel. L'ampleur de cette obligation de recyclage n'est pas fixée par la réglementation mais doit être déterminée en concertation avec l'employeur.

Plus d'informations :

CNAC³³ : 02/552.05.00, cnac@constructiv.be

- [Info Bien-être](#)
Réglementation : [infos](#)

SPF ETCs :

Bien-être au travail => Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail : [infos](#)

- Bien-être au travail => [Formation et recyclage des conseillers en prévention](#)
- Bien- être au travail => [Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail](#)
- Agrément => [Liste des Services Externes pour la Prévention et la Protection au Travail](#)

Fiche de synthèse :

Qualification/connaissances du Conseiller en Prévention

Entreprise adjudicataire	Personne qualifiée en Bien-être
Tenue de désigner en interne une personne qualifiée et possédant les connaissances requises en matière de Bien-être Sécurité-santé des travailleurs Tenue de faire appel à un organisme externe lorsque les missions en matière de Bien-être Sécurité-santé ne peuvent ou ne peuvent toutes être exercées en interne	Tenue de suivre un recyclage annuel

³³ CNAC : Comité National d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction

Clauses bien-être au travail, sécurité, santé

Boite à outil n°12 : Surveillance de santé des travailleurs

Toute entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour que ses travailleurs soient soumis à la surveillance de santé, conformément à l'Arrêté Royal du 28 mai 2003. Cette surveillance de santé s'exerce par le conseiller en prévention – médecin du travail (du SEPPT de l'entreprise) pour une période déterminée par ce dernier et en tenant compte des résultats de l'analyse des risques.

L'entreprise doit pouvoir fournir la preuve que ses travailleurs ont été soumis à la surveillance de santé, via les dossiers de santé des travailleurs ou tout autre document équivalent. Un travailleur détaché pourra exercer son activité en Belgique à condition soit d'avoir été soumis à une surveillance de santé en Belgique soit d'avoir été soumis à une surveillance de santé dans son pays, membre de l'Union Européenne, si cette surveillance répond aux exigences du bien-être au travail belge.

Plus d'informations :

CNAC : 02/552.05.00, cnac@constructiv.be

- [Info Bien-être](#)
 - AR 28 mai 2003 : [infos](#)

SPF ETCs :

- Bien-être au travail => [Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail](#)

Fiche de synthèse : Surveillance de santé des travailleurs

Entreprise adjudicataire	Pouvoir adjudicateur
Tenue de prendre les mesures nécessaires pour que l'ensemble de ses travailleurs soit soumis à la surveillance de santé	Tenu de réceptionner la preuve de la surveillance de santé des travailleurs
Tenue de fournir au pouvoir adjudicateur la preuve de la surveillance de santé de ses travailleurs	

Clauses bien-être au travail, sécurité, santé

Boite à outil n°13 : Equipements individuels

Toute entreprise est tenue de fournir gratuitement un **vêtement de travail** à ses travailleurs dès le début de leurs activités et ces derniers sont tenus de les porter, conformément à l'Arrêté royal du 6 juillet 2004.

Rq : Un vêtement de travail peut être une salopette, un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste, ... destiné à éviter que le travailleur ne se salisse du fait de la nature de ses activités. Un vêtement de travail n'a aucun rôle de protection.

Toute entreprise est tenue de mettre gratuitement à disposition des travailleurs des **Equipements de Protection Individuelle (EPI)** qui répondent, en matière de conception et de fabrication, aux prescriptions des arrêtés transposant la *directive communautaire*³⁴ relative à la fabrication des EPI. Les travailleurs sont tenus d'utiliser les EPI mis à leur disposition, conformément à leurs instructions d'utilisation et à l'Arrêté royal du 13 juin 2005.

Rq : Un équipement de protection individuelle est un équipement destiné à être porté ou tenu par le travailleur en vue de le protéger contre un ou plusieurs risques susceptible de menacer sa sécurité ou sa santé au travail.

Plus d'informations :

CNAC : 02/552.05.00, cnac@constructiv.be

- [Info Bien-être](#)
 - Vêtements de travail : [info](#)
 - EPI : [info](#)
- CNAC Dossiers :
 - n°117 : Nettoyage et entretien des vêtements de travail : [info](#)
 - n°131 : les équipements de protection individuelle dans la construction : [info](#)

SPF ETCs :

- Bien-être au travail => [info vêtements de travail](#)
- Bien-être au travail => [info EPI](#)

Fiche de synthèse : Equipements individuels

Entreprise adjudicataire	Travailleurs
Tenue de fournir gratuitement à ses travailleurs un vêtement de travail et des équipements de protection individuelle	Tenus de porter et d'utiliser conformément leurs vêtements de travail et équipements de protection individuelle

³⁴ Directive 89/689/CEE relative à la Fabrication des EPI.

Clauses bien-être au travail, sécurité, santé

Boite à outil n°14 : Equipements de travail

Conformément à l'Arrêté royal du 12 août 1993, toute entreprise est tenue de mettre à disposition de ses travailleurs chargés de leur utilisation des équipements de travail appropriés. Un équipement de travail est une machine, un outil, une installation ou encore un appareil utilisé au travail, comme par exemple une nacelle, une échelle, une grue, des outils portatifs, un chariot élévateur, ...

Les travailleurs chargés de l'utilisation des équipements de travail doivent avoir reçu des informations adéquates d'utilisation (ex : notice de fonctionnement, d'utilisation, ...) et le cas échéant une formation spécifique.

Plus d'informations :

CNAC : 02/552.05.00, cnac@constructiv.be

- [Info Bien-être](#)
 - Equipements de travail : [info](#)
 - Utilisation des Equipements de travail pour les travaux temporaires en hauteur : [info](#)
 - Equipements de travail servant au levage des charges : [info](#)
 - Equipements de travail mobiles : [info](#)
- CNAC Dossiers :
 - n°126 : Travaux en hauteur en sécurité – Equipements de travail par métier de la construction : [info](#)
 - n°125 : Equipements de travail pour l'exécution de travaux en hauteur : [info](#)
 - n°136 : Utilisation en sécurité des appareils de levage : [info](#)

SPF ETCs :

- Bien-être au travail => [info équipements de travail](#)

Fiche de synthèse : Equipements de travail

Entreprise adjudicataire	Travailleurs
Tenue de fournir des équipements de travail appropriés au travail à réaliser	Tenus d'avoir obtenu informations et/ou formations et de respecter les instructions d'utilisation des équipements de travail
Tenue d'informer et/ou de former ses travailleurs à l'utilisation de ces équipements de travail	

Clauses bien-être au travail, sécurité, santé

Boite à outil n°15 : Compétences – formations des travailleurs pour certains travaux spécifiques

Tout travailleur réalisant des travaux spécifiques (e.g. travaux d'enlèvement d'amiante) ou utilisant des engins ou des équipements de travail (e.g. échelle, échafaudage, pelleuse, ...) doit avoir reçu une formation appropriée et/ou des instructions inhérentes à son activité.

- **Conduite de véhicules ou d'engins de terrassement ou de manutention des matériaux**

Conformément à l'AR du 25 janvier 2005 (Annexe III B), les conducteurs de véhicules et d'engins de terrassement et de manutention des matériaux doivent être formés spécialement pour exécuter leur tâche. Tout appareil de levage et tout accessoire de levage, y compris leurs éléments constitutifs doivent être manœuvrés par des travailleurs qualifiés ayant reçus une formation appropriée.

Formations disponibles auprès de certains fabricants/fournisseurs ou auprès du [ffc-Constructiv](#)

- **Travail en hauteur – disposition spécifiques concernant les échafaudages**

Conformément à l'AR du 31 août 2005, la personne désignée par l'employeur qui monte, démonte ou transforme l'échafaudage doit avoir acquis les connaissances nécessaires pour exécuter ces tâches par le biais d'une formation adéquate et spécifique. Elle doit, de plus, rédiger une notice d'instructions relative à l'utilisation de l'échafaudage.

Les travailleurs qui sont amenés à travailler sur l'échafaudage doivent avoir acquis les connaissances et compétences requises pour exécuter leurs tâches par le biais d'une formation adéquate. Ils doivent de plus respecter et appliquer la notice d'instructions relative à l'utilisation de l'échafaudage fournie par la personne qui a monté l'échafaudage.

Formations disponibles auprès de certains fabricants/fournisseurs ou auprès du [ffc-Constructiv](#)

- **Travail de retrait de l'amiante ou de matériaux contenant de l'amiante**

Conformément à l'Arrêté royal du 16 mars 2006, les travaux relatifs au retrait d'amiante ou aux MCA (matériaux contenant de l'amiante) ne peuvent être effectués que par des entreprises agréées auprès du SPF ETCs. [La liste des entreprises agréées est consultable sur le portail du SPF ETCs](#)

Les travailleurs chargés du retrait d'amiante ou de MCA doivent avoir suivi une formation adéquate de minimum 32h et un recyclage annuel de minimum 8h.

Une dérogation existe pour les traitements simples. Un traitement simple correspond à l'enlèvement de l'amiante avec une méthode de retrait où le risque de libération d'amiante est dans tous les cas tellement limité que la concentration de 0,01 fibre par cm³ n'est pas dépassée. Cette méthode est généralement utilisée pour le retrait d'amiante-ciment non endommagée. Ces traitements simples peuvent être réalisés par toute entreprise à condition que les travailleurs

concernés aient suivis une formation de base (de minimum 8h) et un recyclage annuel (de minimum 8h).

Formations disponibles auprès de différents organismes dont le [ffc-Constructiv](#) et la Confédération Construction toiture ([CCT-CBD](#))

De nombreuses autres formations existent, pour plus de renseignements :

- ffc-Constructiv : ffc@constructiv.be, 02/210.03.33 => [info](#)
- Confédération construction wallonne : formation@ccw.be, 02/545.57.71 => [info](#)

Plus d'informations :

CNAC : 02/552.05.00, cnac@constructiv.be

- [Info Bien-être](#)
 - Bien-être et formation : [info](#)
 - Examen, formation, accréditation : [info](#)
 - Travaux en hauteur : [info](#)
 - Formation de conducteur de véhicules, de grue et d'engins de chantier : [info](#)
- CNAC Dossiers :
 - n°125 : Equipements de travail pour l'exécution de travaux en hauteur : [info](#)
 - n°136 : Utilisation en sécurité des appareils de levage : [info](#)

[SPF ETCs](#)

- n°139 : L'amiante et ses substituts fibreux : [info](#)

[SPF ETCs](#)

- Bien-être au travail => [info](#) équipements de travail pour travaux temporaires en hauteur
- Bien-être au travail => [info](#) amiante

Confédération Construction wallonne :

- Cellule Formation : 02/545.57.71 formation@ccw.be
- Guide environnement => onglet Déchets : Amiante : consultable sur le site de la CCW

Confédération Construction toiture : 02/545.57.98 toitures@confederationconstruction.be

Fiche de synthèse : compétences – formations des travailleurs pour certains travaux spécifiques

Entreprise adjudicataire	Travailleurs	Pouvoir adjudicateur
Tenue d'informer et/ou de former ses travailleurs à certains travaux spécifiques ; exemples : <ul style="list-style-type: none"> - conduite véhicules, engins - travaux en hauteur - travaux de retrait d'amiante 	Tenus de posséder les connaissances et compétences requises et de respecter les instructions inhérentes à leur activité	Tenu de réceptionner l'agrément de l'entreprise pour le retrait d'amiante (excepté pour traitements simples) Tenu de réceptionner la preuve des formations des travailleurs aux travaux de retrait d'amiante

Clauses bien-être au travail, sécurité, santé

Boite à outil n°16 : Coordination de la sécurité et santé lors de chantier où interviennent au minimum 2 entreprises

Conformément à l'Arrêté royal du 25 janvier 2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles, lorsque des travaux de construction au sens large (construction, démolition, rénovation, ...) font intervenir simultanément ou successivement, au moins 2 entrepreneurs différents, le maître de l'ouvrage ou le maître d'œuvre a l'obligation de désigner un *coordinateur sécurité-santé projet*³⁵ (CSS-projet) et un *coordinateur sécurité-santé réalisation*³⁶ (CSS-réalisation). Des listes de coordinateurs sont consultables sur le site de [l'Institut Belge des Coordinateurs de Sécurité et de Santé](#) (BIB.Co) ou sur le [site de l'Association professionnelle nationale des coordinateurs de sécurité](#) (VC-CS)

Cette coordination vise à recenser et à prévenir les risques supplémentaires inhérents à l'interaction et à l'activité conjointe de plusieurs entrepreneurs sur un même chantier. Rq : les fonctions de CSS-projet et CSS-réalisation peuvent être exercées par une même personne si elle possède les compétences et formations requises.

Les conditions d'exercice de la fonction de coordinateur sont reprises en section VII de l'AR du 25 janvier 2001. La liste des organismes agréés pour dispenser ces cours et formations est consultable sur le [portail du SPF ETCs](#)

Plus d'informations :

BIB.Co : [info](#)

VC-CS : [info](#)

CNAC: 02/552.05.00, cnac@constructiv.be

- [Info Bien-être](#)
 - Coordination (Chantiers temporaires ou mobiles) : [info](#)

SPF ETCs :

- Bien-être au travail => [infos chantiers temporaires ou mobiles](#)

Fiche de synthèse : Coordination de la sécurité et santé lors de chantier où interviennent au minimum 2 entreprises

Entreprise adjudicataire	Pouvoir adjudicateur ou maître d'œuvre
Tenue de collaborer à l'application de la coordination de la sécurité et de la santé	Tenu de désigner un coordinateur sécurité-santé projet et un coordinateur sécurité-santé réalisation

³⁵ CSS-projet : coordinateur sécurité-santé projet : coordinateur en matière de sécurité et de santé pendant l'élaboration du projet de l'ouvrage

³⁶ CSS-réalisation : coordinateur sécurité-santé réalisation : coordinateur en matière de sécurité et santé pendant la réalisation de l'ouvrage

Clauses Environnement – déchets

Boite à outil n°17 : Règles générales

Le cahier des charges type Bâtiments 2022 (CCT-B2022), entièrement consultable sur le [site du CCTB](#), intègre certaines dispositions relatives à la gestion des déchets, dont notamment la tenue d'un système documentaire.

Ce système documentaire ne consiste pas en de nouvelles obligations ou exigences ; il s'agit en effet de documents de traçabilité devant, pour la majorité d'entre eux, déjà être tenus lors de travaux de construction, démolition ou rénovation.

Les documents relatifs aux transports des déchets doivent être tenus et conservés par l'entreprise adjudicataire, comme les bons de transport accompagnant tout transport de déchets et les bordereaux de réception délivrés par les centres destinataires des déchets (centre de traitement, centre de tri ou encore centre d'enfouissement technique). La collecte de l'ensemble de ces bons et bordereaux constitue le registre des déchets du chantier => Voir Boite à outil n°19.

Les coordonnées des sociétés de transport et des centres destinataires des déchets devront être communiquées au pouvoir adjudicateur 15 jours avant le début du chantier, via un document « Plan particulier de gestion des déchets » => Voir Boite à outil n°18.

Plus d'informations :

CCT-B2022 : infoCCTentrepreneurs@ccw.be

SPW – DGO3 (Office wallon des déchets) : alain.ghodsi@spw.wallonie.be

Confédération construction wallonne :

- Cellule environnement : 02/545.56.48 environnement@ccw.be
- Guide environnement => onglet CCTB2022 : consultable sur le site de la CCW

Clauses environnement – déchets

Boite à outil n°18 : Plan particulier de gestion des déchets

Dans le cadre du cahier des charges type bâtiments 2022, un plan particulier de gestion des déchets, permettant d’avoir une vue d’ensemble de la gestion des déchets du chantier, sera complété par l’entreprise adjudicataire et communiqué au Pouvoir adjudicateur 15 jours avant le début des travaux ou lors de la soumission si le marché est passé par appel d’offres.

Ce **plan particulier de gestion des déchets**, dont le modèle à utiliser est disponible et téléchargeable sur [le site](#), comprendra au minimum :

- Identification de l’entreprise,
- Identification du projet,
- Identification des collecteurs/transporteurs de déchets,
- Identification des centres de traitements des déchets,
- Renseignements sur les volumes/masses prévus de déchets, uniquement lorsque le Pouvoir adjudicateur fourni un inventaire des déchets de démolition. En effet, dans le cadre d’un marché « démolition », le Pouvoir adjudicateur a la possibilité de compléter un **inventaire des déchets de démolition**, afin d’informer au mieux l’entreprise des différents types de déchets présents et de leurs quantités. Cet inventaire permet d’une part à l’entreprise de mieux estimer le coût de la gestion des déchets ce qui lui permettra de mieux fixer son prix et d’autre part de mieux organiser la gestion des déchets du chantier (mode de stockage, évacuation, contrat avec société de transport, ...). Le modèle d’inventaire à utiliser est disponible et téléchargeable sur [le site](#)

Le plan particulier de gestion des déchets sera tenu à jour tout au long du chantier par l’adjudicataire, notamment en y précisant les volumes/masses de déchets générés. Il devra être en permanence sur le chantier et à disposition de toute personne devant intervenir sur le chantier, dont les sous-traitants.

Des vade-mecum d’aide au remplissage du plan particulier de gestion des déchets et de l’inventaire des déchets de démolition sont disponibles sur demande à l’adresse suivante :

infoCCTentrepreneurs@ccw.be

Les modèles du plan particulier des gestions des déchets et de l’inventaire ainsi que les vade-mecum d’aide au remplissage sont également disponibles dans le **Guide environnement** à usage des entreprises de la construction, commandable sous sa version papier à l’adresse com.dgarne@spw.wallonie.be au prix de 5€ et consultable sur le [site de la CCW](#)³⁷

Plus d’informations :

CCT-B2022 : infoCCTentrepreneurs@ccw.be

³⁷ CCW : Confédération construction wallonne

SPW – DGO3 (Office wallon des déchets) : alain.ghodsi@spw.wallonie.be

Confédération construction wallonne :

- Cellule environnement : 02/545.56.48 environnement@ccw.be
- Guide environnement => onglet CCTB2022 : consultable sur le site de la CCW

Fiche de synthèse : plan particulier de gestion

Entreprise adjudicataire	Pouvoir adjudicateur
<p><u>Avant le début du chantier :</u> Tenue de fournir au pouvoir adjudicateur le plan particulier de gestion des déchets complété avec les coordonnées des sociétés de transport et des centres destinataires des déchets (et volumes prévus des déchets si le pouvoir adjudicateur joint un inventaire des déchets de démolition aux documents du marché)</p> <p><u>Pendant le chantier :</u> Tenue de compléter et tenir à jour le plan particulier de gestion des déchets</p>	<p>Peut joindre un inventaire des déchets de démolition aux documents du marché</p> <p>Tenu de réceptionner le plan particulier de gestion des déchets de l'entreprise (15 jours avant le début du chantier ou lors de la soumission si le marché est passé par appel d'offres)</p>

Clauses environnement – déchets

Boite à outil n°19 : Bon d'évacuation, bordereau de réception et registre des déchets

Conformément à la circulaire du 23 février 1995, tout camion qui quitte le chantier avec des déchets doit être porteur d'un **bon d'évacuation**. La société transportant les déchets est par conséquent tenue de fournir à l'entreprise adjudicataire les bons d'évacuation complétés avec au minimum les informations reprises sur le modèle en Annexe 4 de la Circulaire, à savoir quantité et type de déchet transporté, lieu d'origine, lieu de destination, société de transport, nom du chauffeur et signature, date du transport, numéro du bon de transport, ...

Circulaire et modèle de bon d'évacuation consultables sur le [site](#)

L'adjudicataire conserve ces bons d'évacuation ainsi que les bordereaux de réception fournis par le centre de traitement/tri autorisé ou le centre d'enfouissement technique, afin d'en former le registre des déchets du chantier.

Le **Guide environnement** à usage des entreprises de la construction reprend des informations utiles concernant la tenue du registre des déchets et les formalités administratives en lien avec le transport de déchets. Ce guide est consultable sur le [site de la CCW](#).

• **Quelles sont les sanctions ?**

Sanctions : Circulaire du 23 février 1995

- Pénalité spéciale de 500€/camion pour non tenue des bons d'évacuation
- Pénalité spéciale de 1250€/jour pour non tenue du registre des déchets jusqu'à production de ce registre

Plus d'informations :

CCT-B2022 : infoCCTentrepreneurs@ccw.be

SPW – DGO3 (Office wallon des déchets) alain.ghodsi@spw.wallonie.be

Confédération construction wallonne :

- Cellule environnement : 02/545.56.48 environnement@ccw.be
- Guide environnement => onglet Déchets : consultable sur le site de la CCW

Fiche de synthèse :

Bon d'évacuation, bordereau de réception et registre des déchets

Société de transport	Entreprise adjudicataire
<p>Tenue de compléter et de fournir à l'entreprise adjudicataire les documents de traçabilité en matière de gestion des déchets (bons de transport)</p> <p>Tenue de disposer d'un bon d'évacuation complété dans tout camion transportant des déchets</p> <p><u>En cas de manquements à la tenue des bons d'évacuation :</u> <i>Pénalité spéciale de 500€ par camion</i></p>	<p>Tenue de conserver les documents de traçabilité en matière de gestion des déchets fournis par la société de transport</p> <p>Tenue de tenir un registre des déchets du chantier</p> <p><u>En cas de manquements à la tenue du registre :</u> <i>Pénalité spéciale de 1250€/jour jusqu'à production dudit registre</i></p>

Mesures complémentaires

Boite à outils n°20 : L'agrération

Tout adjudicataire et sous-traitant participant à l'exécution d'un marché public de travaux a l'obligation d'être titulaire d'une agrération ou d'avoir fourni la preuve qu'ils remplissent les conditions fixées par la réglementation sur l'agrération des entrepreneurs, **si** le montant des travaux dépasse un certain seuil.

Quel est ce seuil ? Il y a une obligation d'agrération si le montant des travaux est supérieur à 50.000 euros HTVA pour les travaux rangés dans une sous-catégorie et dont le montant est supérieur à 75.000 euros HTVA pour les travaux rangés dans une catégorie.

L'agrération est un « label de qualité » qui atteste que l'entreprise agréée, candidate à l'exécution des travaux publics, dispose des capacités techniques pour exécuter ces travaux et des capacités économiques et financières suffisantes. Elle vise à offrir aux pouvoirs adjudicateurs les garanties nécessaires à la bonne réalisation des travaux publics.

Dans les marchés publics, il existe des conditions permettant de satisfaire l'exigence d'agrération. L'obtention d'une agrération ne permet pas de réaliser n'importe quels travaux. Le pouvoir adjudicateur mentionne, dans le cahier spécial des charges, quelle classe d'entrepreneurs agréés et quelle catégorie ou sous-catégorie d'entrepreneurs agréés peuvent exécuter le travail. Deux critères doivent donc être satisfaits : la classe et la catégorie ou sous-catégorie.

Le choix de la catégorie et sous-catégorie dépend de l'activité reprise dans l'adjudication (la nature de l'exécution des travaux).

Le choix de la classe dépend des coûts globaux estimés des travaux à réaliser. Il existe 8 classes :

- La classe 1 allant jusqu'à 135.000 euros
- La classe 2 allant jusqu'à 275.000 euros
- La classe 3 allant jusqu'à 500.000 euros
- La classe 4 allant jusqu'à 900.000 euros
- La classe 5 allant jusqu'à 1.810.000 euros
- La classe 6 allant jusqu'à 3.225.000 euros
- La classe 7 allant jusqu'à 5.330.000 euros
- La classe 8 allant jusqu'à 5.330.000 euros

• **Preuves de la capacité des entrepreneurs**

La loi du 20 mars 1991 relative à l'agrération d'entrepreneurs de travaux prévoit trois modes possibles de preuve de la capacité des entrepreneurs. Qu'il soit belge ou étranger, un entrepreneur qui souhaite poser sa candidature ou remettre offre pour des travaux entrant dans le champ d'application de cette loi doit en effet présenter au pouvoir adjudicateur :

- soit la preuve de son agréation correspondant à la classe et à la catégorie ou sous-catégorie de travaux concernés ;
- soit la preuve de son inscription sur une liste officielle d'entrepreneurs agréés dans un autre Etat, ainsi que les documents complémentaires éventuels : ces documents doivent impérativement être transmis par le pouvoir adjudicateur à la Commission d'agréation des entrepreneurs ;
- soit un dossier dont il ressort que l'entrepreneur satisfait aux exigences de la classe et de la catégorie ou sous-catégorie d'agréation à prendre en considération. Ce dossier doit également être impérativement transmis par le pouvoir adjudicateur à la Commission d'agréation des entrepreneurs.

La procédure³⁸ à suivre dans les deux derniers cas : le pouvoir adjudicateur est tenu d'attendre la décision du ministre régional compétent concernant la capacité financière, économique et technique de tous les candidats soumissionnaires qui ont transmis les documents requis avant que la décision d'attribution du marché soit prise.

• **Conditions pour engager une demande d'agréation**

Pour faire une demande d'agréation, l'entreprise doit répondre à certaines conditions particulières. Lorsqu'une entreprise se trouve en classe 1, elle ne doit répondre qu'à des conditions administratives. Pour l'agréation de classes supérieures (à partir de la classe 2), l'entreprise doit, en plus des conditions administratives, répondre également à des critères techniques, économiques et financiers.

Les conditions administratives sont les suivantes :

- Nationalité :
 - * relever de la nationalité d'un des Etats membres de la Communauté européenne et être établi à l'intérieur de cette dernière pour une société ;
 - * avoir été constitué en conformité de la législation en vigueur dans un Etat membre de la CE ;
 - * Avoir son administration centrale ou son principal établissement à l'intérieur de la CE ;
 - * ou y avoir son siège social, à condition que ses activités présentent un lien effectif et continu avec l'économie d'un Etat membre ;
- Être inscrit au registre de commerce ou au registre professionnel/ Banque Carrefour des entreprises (BCE)
- Ne pas se trouver en état de faillite ou de liquidation, ni en réorganisation judiciaire ou procédure analogue en vigueur dans un autre Etat membre ;
- Ne pas faire l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement pour un délit affectant par sa nature la moralité professionnelle de l'entrepreneur
- Ne pas être exclu des marchés publics ;
- Avoir satisfait aux obligations légales en matière de sécurité sociale et fiscale ;

Les critères financiers sont les suivants :

³⁸ Source : Circulaire du 28 mars 2001, B.S. du 7 avril 2001 marchés publics de travaux sélection qualitative des entrepreneurs. La procédure à suivre dans ces deux derniers cas est régie par l'article 3, § 1^{er}, 2°, et par l'article 6 de la loi du 20 mars 1991 (1) conjointement avec l'article 8 de l'arrêté royal du 26 septembre 1991 (2).

- Avoir une capacité financière suffisante (fonds propres déterminés sur les comptes annuels et la solvabilité)

Les critères économiques sont les suivants :

- Avoir une capacité économique suffisante (chiffre d'affaire)

Les critères techniques sont les suivants :

- Procurer la liste du personnel occupé au sein de l'entreprise mais aussi les références attestant l'exécution de travaux similaires à ceux attribués et d'un montant suffisant pour exécuter les travaux

• **Comment introduire une demande d'agrément ?**

Pour être agréé, il faut introduire un dossier auprès de la commission d'agrément et suivre ensuite la procédure en vigueur. Les formulaires nécessaires pour introduire une demande d'agrément ainsi que tous renseignements utiles peuvent être obtenus au secrétariat de la commission d'agrément des Entrepreneurs : [SPF Economie : Boulevard du Roi Albert II, 16 à 1000 Bruxelles : North Gate 5^{ème} étage](#). L'agrément implique que le Ministre régional compétent constate, après avis d'une Commission, que ces conditions sont effectivement remplies.

• **Quelles sont les responsabilités de chacun et les sanctions à l'appui ?**

Conformément à l'article 3§ 1 de la Loi du 20 mars 1991, L'entreprise – adjudicataire doit disposer de l'agrément au moment de l'attribution du marché.

Si l'entreprise ne dispose pas de l'agrément au moment de l'attribution du marché, le marché ne peut simplement pas lui être attribué. Le candidat ou soumissionnaire doit être écarté pour non-conformité aux critères de sélection.

L'entreprise – sous-traitant doit disposer de l'agrément au plus tard au moment de l'exécution des travaux. A défaut, le pouvoir adjudicateur peut constater le manquement par procès-verbal et peut entre-autre exiger le remplacement immédiat du sous-traitant.

Fiche de synthèse : agrément

Entreprise	Pouvoir adjudicateur
<p><u>Obligation</u> :</p> <p>Présenter au pouvoir adjudicateur une des preuves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit la preuve de l'agrément correspondant à la classe et à la catégorie ou sous-catégorie de travaux concernés - Soit la preuve de son inscription sur une liste officielle d'entrepreneurs agréés dans un autre Etat 	<p><u>Obligations</u> :</p> <p>Le PA qui reçoit une inscription de l'entreprise sur la liste officielle des entrepreneurs agréés ou un dossier prouvant que l'entreprise satisfait aux exigences de la classe ou la catégorie, doit impérativement transmettre ces documents à la commission d'agrément des entrepreneurs</p> <p>Attendre la décision du ministre régional compétent concernant la capacité financière,</p>

<p>- Soit un dossier dont il ressort que l'entrepreneur satisfait aux exigences de la classe et de la catégorie ou sous-catégorie d'agrément</p> <p><i>Sanction si l'entreprise <u>ne dispose pas de l'agrément</u> au moment de l'attribution du marché :</i></p> <p>- le marché ne peut pas lui être attribué</p>	<p>économique et technique avant que la décision d'attribution du marché soit prise</p> <p><i>Procédure si l'entreprise ou sous-traitant <u>ne dispose pas de l'agrément</u> au moment de l'exécution des travaux :</i></p> <p>- Constaté le manquement par procès-verbal et possibilité d'exiger le remplacement immédiat du sous-traitant</p>
---	---

Mesures complémentaires

Boite à outils n°21 : Enregistrement électronique des présences

L'enregistrement des présences des personnes qui exécutent des travaux immobiliers sur un lieu de travail permet de savoir avec exactitude qui était présent à quel moment sur quel chantier.

- **Quand l'entreprise doit-elle utiliser obligatoirement l'enregistrement des présences ?**

Conformément à la loi du 8 décembre 2013³⁹, pour tous travaux immobiliers⁴⁰ exécutés sur le sol belge et égaux ou supérieurs à 800 000 euro HTVA, il y a une obligation d'utiliser l'enregistrement électronique de présences sur chantier.

Les entreprises étrangères qui passent un contrat directement avec un donneur d'ordre (maitre d'ouvrage) dans le cadre de travaux immobiliers sur le sol belge sont soumises aux obligations d'enregistrement des présences.

- **Concrètement, qui doit s'enregistrer sur chantier ?**

Ouvrier, indépendant, travailleur étranger, intérimaire, stagiaire	Oui
Employé	Oui, s'il effectue des travaux immobiliers
Collaborateur administratif	Non
Coordinateur sécurité, architecte	Oui
Géomètre	Non
Conducteur de chantier	Non, s'il n'effectue pas des travaux immobiliers
Chauffeur d'un camion de livraison de matériaux	Non, pour autant qu'il ne s'agisse que d'une livraison
Monteur de grue à tour	non
Chauffeur de mixer qui approvisionne le béton	Non, pour autant qu'il ne s'agisse que d'une livraison
Opérateur de la pompe à béton	Oui
Chauffeur de camionnette qui transporte les ouvriers vers le chantier	Non
Ouvriers qui sont dans la camionnette et ne commencent pas à travailler parce qu'il pleut	Non
Conseiller en prévention	Non

³⁹ Loi du 8 décembre 2013, loi modifiant l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et adaptant les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui concernent la déclaration préalable et l'enregistrement des présences concernant les chantiers temporaires ou mobiles

⁴⁰ « Etes-vous prêt pour le 1^{er} octobre ? », Construction : le mensuel de l'entrepreneur, septembre 2014, p 10

L'enregistrement de présences sur chantier s'effectue via le système « Checkinetwork ». Le système comporte plusieurs canaux parallèles : un service en ligne (desktop et mobile), un gateway et un service web.

- **Comment s'enregistrer ?**

L'entrepreneur doit d'abord déclarer préalablement ses travaux en ligne sur l'onglet « déclaration de travaux » qui se trouve sur le [site de la sécurité sociale](#)

L'entrepreneur reçoit ensuite un numéro de lieu de travail dont il a besoin pour effectuer l'enregistrement des présences dans « checkinetwork ».

Avant de pouvoir utiliser les services en ligne sécurisés développés par la sécurité sociale, l'entrepreneur devra, si ce n'est pas encore le cas, s'enregistrer sur le [portail de la sécurité sociale](#) : [Cliquez dans le haut de la page sur « enregistrer »](#)

Lors de l'enregistrement, il y a lieu de désigner un Gestionnaire d'Accès Principal (responsable accès entité). Une fois que l'enregistrement est finalisé, cette personne a un accès sécurisé pour son entreprise et peut au besoin désigner d'autres gestionnaires d'accès ou des utilisateurs supplémentaires.

- **Quels sont les différents canaux d'enregistrement ?**

La sécurité sociale a développé 4 différents canaux sécurisés permettant d'effectuer l'enregistrement électronique des présences sur chantier : service en ligne via un desktop ou un mobile, un gateway ou via un système propre relié à l'ONSS. Ces canaux assurent une certaine flexibilité étant donné qu'ils permettent d'effectuer l'enregistrement soit à distance, soit sur le lieu du travail. La présence du travailleur devra cependant être introduite dans le système avant qu'il ne commence à travailler. Voici les quatre possibilités qui s'offrent aux entrepreneurs pour s'enregistrer :

- a. Service en ligne via desktop

L'entrepreneur enregistre ses travailleurs dans l'application web sur le portail de la sécurité sociale. Une fois le travailleur enregistré, il apparaît dans des listes par lieu de travail. Leurs données sont mémorisées et peuvent être réutilisées ou consultées rapidement.

Avantage : Ce canal est un bon choix lorsque l'entrepreneur veut enregistrer ses travailleurs en groupe avant le début des travaux au siège de son entreprise. L'enregistrement peut se faire jusqu'à 30 jours à l'avance. Pour utiliser ce canal, vous ne devez rien développer. Il vous suffit de disposer d'un PC et d'un accès sécurisé au portail de la sécurité sociale. Ce système permet la saisie manuelle de données.

- b. Service en ligne via mobile

Dans ce cas, l'enregistrement est effectué en allant dans l'application sur le portail de la sécurité sociale via smartphone ou tablette. Pour faciliter l'utilisation de ce canal, l'entrepreneur doit placer de manière visible à l'entrée du lieu de travail l'affiche qui dispose d'un code QR personnalisé (l'affiche en question est créée de manière automatique à la fin de la déclaration de travaux). Le travailleur s'enregistre très facilement en scannant ce code avec un smartphone ou une tablette qui dispose d'une connexion internet (le n° du lieu de travail est rempli d'office et il ne doit que compléter ses données d'identification et la ou les dates pour lesquelles l'enregistrement est fait). Avant le tout premier

enregistrement via ce système, le travailleur doit demander un nom d'utilisateur et un mot de passe. Pour cela, le travailleur a besoin de son E-ID. Les travailleurs étrangers ne disposant pas d'E-ID peuvent effectuer l'enregistrement en scannant le code QR sur leur formulaire de déclaration Limosa (L1). En effet, par ce moyen ils ont un accès direct à l'application sur le portail de la sécurité sociale sans avoir besoin d'un login et mot de passe. Ils peuvent également confier l'enregistrement à un collègue ou un chef d'équipe. Les données d'identification des travailleurs sont conservées dans la mémoire temporaire de l'appareil et peuvent être facilement réutilisées.

Avantage : Ce canal est pratique pour l'enregistrement de travailleurs en dernière minute.

c. Gateway

Dans ce cas, l'entrepreneur déclarant doit installer un ordinateur central à l'entrée du lieu de travail. L'enregistrement se fait donc sur le lieu du travail. Les travailleurs ou sous-traitants indépendants peuvent s'identifier avec l'E-ID, le numéro de registre national ou le numéro Limosa. Lors du lancement du Gateway, l'entrepreneur déclarant ou l'un de ses collaborateurs doit préciser une seule fois le lieu de travail sur le service en ligne. Pour ce faire, l'utilisation du Gateway exige la présence d'une personne qui à l'accès sécurisé pour utiliser le Gateway.

Avantage : Il est facile de s'assurer que chaque personne qui entre sur chantier est bien enregistré. Néanmoins, cela peut parfois prendre du temps et requiert la présence d'une personne ayant l'accès.

d. Service web Checkinetwork

Le service web peut communiquer avec le service d'enregistrement existant pour enregistrer ou annuler les présences sur le lieu de travail. Pour cela, vous devez relier checkinetwork à votre programme de planification Track-and-Trace ou votre propre système d'enregistrement. Adressez-vous à votre fournisseur software pour installer le service web. Pour pouvoir utiliser le site web, vous devez investir dans le développement de votre système. Ensuite, le service web procure un système d'enregistrement des présences particulièrement simple.

Plus d'informations :

[Site sécurité sociale](#)

• **Quelles sont les responsabilités de chacun ?**

La responsabilité repose tant sur la personne qui met quelqu'un au travail (employeur, entrepreneur) que sur la personne qui exécute le travail (travailleur, indépendant). Les parties doivent convenir contractuellement de qui se charge de l'enregistrement.

Tout employeur ou l'entrepreneur doit veiller à ce que ses travailleurs ou sous-traitants soient enregistrés. L'employeur a la possibilité d'effectuer cet enregistrement lui-même ou clairement convenir avec le travailleur ou le sous-traitant qu'il s'enregistre lui-même. Le travailleur ou sous-traitant peut contrôler l'enregistrement.

Les travailleurs doivent s'assurer de l'enregistrement de leur présence sur le lieu du travail. Il se peut qu'ils doivent eux-mêmes effectuer l'enregistrement, si cela a été convenu avec leur employeur. Les travailleurs ont eux aussi accès au service en ligne Checkinetwork et peuvent vérifier s'ils y sont bien enregistrés.

Tout indépendant doit appliquer les mêmes règles que celles des travailleurs. L'indépendant détermine avec son cocontractant qui se charge de l'enregistrement. Tout indépendant peut s'enregistrer lui-même ou vérifier dans le service en ligne checkinetwork l'enregistrement effectué par son cocontractant.

• **Quelles sont les sanctions à l'appui ?**

Les sanctions appliquées à partir du 1er octobre 2014 en cas de non-respect de l'enregistrement sont les suivantes :

- Le travailleur ou l'indépendant qui ne respecte pas l'obligation d'enregistrement est punissable d'une amende administrative de 60 à 600 €.
- L'employeur qui ne respecte pas l'obligation d'enregistrement est punissable d'une amende administrative de 300 à 3.000 € ou d'une amende pénale de 600 à 6.000 € multipliée par le nombre de personnes en infraction.
- Le maître d'œuvre chargé de l'exécution et les entrepreneurs (sous-traitants) qui ne respectent pas les dispositions sont punissables d'une amende administrative de 300 à 3.000 € ou d'une amende pénale de 600 à 6.000 € multipliée par le nombre de personnes en infraction.

Fiche de synthèse : Enregistrement électronique des présences

Entreprise	Pouvoir adjudicateur
<p><u>Obligation :</u> Déclarer préalablement ces travaux sur site de la sécurité sociale</p> <p>S'enregistrer sur le portail de la sécurité sociale</p> <p>Désigner un gestionnaire d'Accès principal</p> <p>Les parties doivent convenir contractuellement de qui se charge de l'enregistrement. L'employeur doit veiller à ce que ses travailleurs et sous-traitants soient enregistrés</p> <p><u>Sanction en cas de non-respect de l'enregistrement des présences par l'employeur : Amende administrative ou amende pénale</u></p> <p><i>Le travailleur qui ne respecte pas l'enregistrement des présences est punissable d'une amende administrative</i></p>	<p><u>Sanction en cas de non-respect de l'enregistrement des présences par le maître d'œuvre :</u> <i>Amende administrative ou amende pénale</i></p>

Mesures complémentaires

Boite à outils n°22 : ConstruBadge

Le ConstruBadge est un moyen d'identification délivré à tous les ouvriers du secteur de la construction (CP 124). Le ConstruBadge doit être porté de manière visible sur les chantiers de construction. Pour un entrepreneur, il est primordial de pouvoir identifier aisément toute personne présente sur le chantier.

- **Quelles sont les données mentionnées sur le ConstruBadge ?**



- ① Nom de l'employeur
- ② Nom de l'ouvrier
- ③ Numéro d'identification de l'ouvrier
- ④ Numéro d'identification de l'employeur
- ⑤ Numéro de la carte
- ⑥ Photo de l'ouvrier
- ⑦ Durée de validité du badge

- **Qui reçoit un ConstruBadge ?**

Le Fonds de Sécurité d'existence envoie le ConstruBadge directement au domicile des ouvriers des entreprises belges de construction et des intérimaires qui sont occupés dans la construction via des bureaux d'intérim agréés.

Les ouvriers d'employeurs étrangers qui exercent des activités de construction en Belgique reçoivent également un ConstruBadge. Ce badge est envoyé, après paiement, à l'adresse en Belgique qui a été renseignée par l'employeur étranger.

- **Est-ce que l'employeur se charge de demander un ConstruBadge pour son ouvrier ?**

Non, le Fond de Sécurité d'Existence se charge d'une délivrance automatique du ConstruBadge et ce, sur base des données communiquées à la sécurité sociale (Dimona⁴¹/dmfA⁴²/Limosa⁴³). Seulement en cas de perte ou d'endommagement de ConstruBadge, l'employeur doit demander un Badge de remplacement.

⁴¹ La Dimona contient les données concernant le début et la fin de la relation de travail avec un membre du personnel.

⁴² La DmfA contient les données de rémunération et de temps de travail de tous les travailleurs occupés chez un employeur au cours d'un trimestre donné. Plus d'infos :

https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dmfa/general/about.htm

⁴³ Limosa : L'employeur étranger qui envoie un travailleur en Belgique ainsi que le travailleur étranger indépendant ou le stagiaire qui se rend en Belgique doivent faire une déclaration via le website www.limosa.be

- **inscription sur l'application web du FSE**

Les employeurs de la construction reçoivent un courrier du FSE dans lequel est communiqué un identifiant (code personnel). Attention, ce code aura une durée de validité limitée. L'employeur doit [s'inscrire endéans les 14 jours sur le site www.construbadge.be](http://www.construbadge.be). Au-delà, le code ne sera plus valable et l'employeur devra en demander un nouveau auprès du FSE.

Ce code permet d'accéder à l'application Internet du FSE (www.construbadge.be) et d'effectuer des démarches nécessaires dans le cadre du ConstruBadge. Une fois que l'employeur est enregistré et a renseigné son adresse email, il peut recevoir un aperçu des ConstruBadges qui sont créés pour ses ouvriers.

- **Existe-t-il un lien avec l'enregistrement des présences ?**

Le ConstruBadge n'était pas à l'origine destiné à l'enregistrement des présences sur les chantiers. L'enregistrement des présences a pour objectif de contribuer à la lutte contre la concurrence déloyale et la fraude sociale. Dans cette optique, il est également primordial pour chaque entrepreneur de pouvoir aisément identifier toute personne présente sur un chantier. Le ConstruBadge offrira cette possibilité car chaque ouvrier devra le porter. Le ConstruBadge sera compatible avec les systèmes électroniques servant à l'enregistrement des présences.

Attention :

- Assurez-vous auprès de votre fournisseur que son dispositif d'enregistrement des présences soit bien compatible avec la banque de donnée de l'ONSS
- Vous devez également vous assurer que votre fournisseur, toujours dans l'optique de l'enregistrement des présences, ait conclu un accord avec le FSE concernant l'utilisation du ConstruBadge

Plus d'informations : [ConstruBadge http://www.construbadge.be/](http://www.construbadge.be/)

Fiche de synthèse : ConstruBadge

Entreprise
Obligation : En cas de perte uniquement, l'employeur doit demander un badge de remplacement