

## SOMMAIRE

- p. 1/ TVA – Quelles modifications en 2016 ?
- p. 3/ Dumping social au sein de l'Union européenne: notion, constats et remèdes

## TVA – Quelles modifications en 2016 ?

### Avant propos

La TVA évolue sans cesse. Les règles d'exigibilité applicables entre 2013 et 2015 en sont une illustration parfaite, puisque 5 décisions administratives sont venues moduler les modifications législatives pourtant intervenues au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ...

Un aperçu des modifications TVA en 2016 n'est donc pas un luxe.

Nous avons sélectionné les modifications les plus pertinentes pour les professionnels du chiffre, en insistant notamment sur la possibilité de reports de dates.

### Taux de 6% pour travaux de rénovation aux logements privés: ancienneté de 5 ans portée à 10 ans au 1er janvier 2016

La condition d'ancienneté passe de 5 ans à 10 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il existe toutefois une mesure transitoire. Le taux de 6% reste applicable aux deux conditions suivantes pour les travaux dans un logement d'au moins 5 ans :

- la demande de permis d'urbanisme ou la déclaration urbanistique préalable est faite au plus tard le 31 décembre 2015 ;
- l'entrepreneur émet les factures au plus tard le 31 décembre 2017. Vous avez bien lu **2017** et non 2016.

Cette mesure transitoire vaut également pour les contrats avec date certaine conclus au plus tard le 31 décembre 2015.

Saluons cette tolérance jusqu'au 31 décembre 2017.

### Personnes morales en tant que gérant, administrateur, liquidateur: identification et perception de la TVA au 1<sup>er</sup> avril 2016

Par application combinée des décisions ET 125.180, dd. 20 novembre 2014, ET 125.180/2, dd. 12 décembre 2014, les personnes morales agissant comme administrateur, gérant ou liquidateur d'une société, pouvaient se prévaloir d'une non identification à la TVA afin de ne pas soumettre à cette taxe les rémunérations perçues dans ce cadre.

Suite à un avis de la Commission européenne, l'administration a été amenée à supprimer cette option. La date à partir de laquelle lesdites prestations doivent être soumises à la TVA a successivement été fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2015, reportée une première fois au 1<sup>er</sup> janvier 2016, et ensuite fixée au 1<sup>er</sup> avril 2016. Cette date est-elle définitive? Restons attentifs!

Si les sociétés en cause n'étaient pas encore identifiées à la TVA, il convient d'accomplir les formalités ad hoc pour la validation du numéro d'identification à la TVA. A cette occasion, lesdites sociétés seront amenées à solliciter le régime d'imposition (régime normal ou régime de la franchise).

Par contre, les personnes physiques qui accomplissent de telles prestations conservent la qualité de NON assujetti à la TVA, même pour les opérations posées à compter de la date précitée pour les personnes morales. Ce non assujettissement des personnes physiques s'applique d'office, quelles que soient les appli-

cations retenues dans d'autres législations (impôts sur les revenus, lois sociales pour indépendants, etc.).

## **Exigibilité de la TVA au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Les règles d'exigibilité de la TVA relatives aux livraisons de biens et aux prestations de services ont été légalement modifiées au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Toutefois, devant les difficultés rencontrées, diverses décisions administratives ont permis certains tempéraments permettant de ne pas appliquer la législation dans tout sa rigueur (ET 123.563, dd. 19.12.2012, ET 124.705, dd. 22.11.2013, ET 124.433, dd. 17.04.2014, ET 126.123, dd. 19.05.2014, ET 128.109, dd.17.04.2015).

Une loi du 6 décembre 2015 modifie les règles d'exigibilité, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. La facture devient la cause d'exigibilité, sauf lorsqu'un paiement intervient avant l'émission de ce document. Il en est ainsi, même si aucune livraison ou prestation n'est effectuée.

Lorsque la facture n'est pas émise dans le délai légal, l'exigibilité correspond à l'expiration de ce délai (sauf modification le quinzième jour du mois qui suit l'exigibilité).

Toutefois, un encaissement après livraison ou prestation, mais avant l'émission de la facture, n'exerce aucune influence sur le moment de l'exigibilité.

Pour les entreprises qui travaillent avec les pouvoirs publics, le projet reporte l'exigibilité au moment du paiement effectif.

Enfin, lorsque la clientèle est constituée par des particuliers, pour lesquels il n'a pas de facturation, le régime de l'encaissement reste d'application.

## **Franchise: chiffre d'affaires de 25.000 EUR au 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Le seuil du chiffre d'affaires est porté de 15.000 à 25.000 EUR, au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Une entreprise qui, au cours de l'année 2015 a réalisé un chiffre d'affaires supérieur à 15.000 euros mais n'excédant pas 25.000 euros, hors TVA, toutes autres conditions réunies, peut déjà, par tolérance administrative, bénéficier du régime de la franchise, si elle le souhaite, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. A cet effet, l'assujetti intéressé devait communiquer son choix au plus tard le 15 décembre 2015, au moyen du formulaire ad hoc (disponible sur le site officiel de l'administration).

L'entreprise qui n'a pas communiqué son choix à son office de contrôle TVA avant le 15 décembre 2015 ne peut prendre part au régime qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016. L'entreprise peut demander, au cours du dernier trimestre de 2016 mais avant le 15 décembre 2016, le passage au régime de la franchise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Unité TVA: abrogation article 19bis du CTVA – maintien de la taxation**

La décision ET 127.577, dd. 3 avril 2015, commente les implications de l'arrêt C-7/13, dd. 17 septembre 2014, affaire Skandia Americo Corp.

Pour notre pays, il en résulte que des prestations à titre onéreux effectuées par un établissement principal, établi en dehors de la Belgique (dans ou hors Communauté), au profit de sa succursale (non juridiquement distincte), membre d'une unité TVA en Belgique, sont passibles de la TVA belge.

Cette décision commente l'arrêt de la CJUE, et précise que l'article 19bis, du CTVA, n'a plus de raison d'être et doit être abrogé.

Ledit article 19bis était une transposition dans la législation belge d'une assimilation à une opération à titre onéreux taxable en Belgique, de certaines opérations entre un établissement principal, établi en dehors de notre pays, au profit d'une de ses succursales, membre d'une unité TVA en Belgique. Ledit article visait ainsi à contrecarrer une non taxation, surtout lorsque le droit à la déduction des taxes en amont était limité ou nul dans le chef de l'unité TVA. Puisque l'arrêt de la CJUE consacre cette taxation, l'article 19bis a perdu son intérêt.

## **Système de caisse enregistreuse: annulation A.R. du 15 décembre 2013 – annulation seuil 10% du chiffre d'affaires**

En date du 14 octobre 2015, dans son arrêt n° 232.545, le Conseil l'Etat a annulé l'A.R. du 15 décembre 2013 relatif au système de caisse enregistreuse dans le secteur HORECA (portant sur l'article 21bis, de l'A.R. n° 1, relatif aux obligations TVA dans les restaurants et opérateurs assimilés).

L'administration de la TVA considérait que l'obligation d'utilisation d'un tel système devenait obligatoire lorsque le chiffre d'affaires des prestations de restauration, boissons non comprises, atteignait 10% du chiffre d'affaires total HORECA (règle des 10% - voir décision ET 123.798, dd. 24.01.2014).

Cette règle des 10% est devenue caduque.

Des initiatives législatives complémentaires s'imposent pour circonscrire la notion des établissements où sont consommés « régulièrement » des repas ou prestés des services de restauration, rendant l'utilisation obligatoire du système de caisse enregistreuse.

Par décision du cabinet ministériel restreint, La limite de l'obligation a été fixée à un chiffre d'affaire de 25.000 euros. Chaque exploitation dont le chiffre d'affaires provenant de la consommation de repas s'élève au moins à 25.000 euros (hors TVA) est obligée, à partir du 1er janvier 2016, de délivrer des tickets de caisse TVA au moyen d'un SCE. Cette limite doit être calculée pour la première fois sur le chiffre d'affaires de l'année calendrier 2015.

## Divers

Devraient aussi connaître des modifications :

- le montant des amendes (révision à la baisse!) ;
- le régime des associations de frais (art. 44, § 2, 1<sup>o</sup> bis, CTVA) ;
- le statut des régies autonomes communales, des organismes de droit public, des maisons des jeunes (voir déjà décision ET 128.632, dd.05.11.2015) ;
- la charge de la preuve de certaines opérations intra-communautaires (assouplissement) ;
- l'élimination de certaines distorsions de concurrence.

Yvon COLSON

Collaborateur externe de l'IPCF

# Dumping social au sein de l'Union européenne: notion, constats et remèdes

## 1. Notion

La notion de « dumping social » telle qu'usuellement utilisée vise la distorsion de concurrence que peut engendrer l'application de la liberté d'établissement et de la libre circulation des travailleurs.

Le « dumping social » peut se présenter sous plusieurs formes, principalement :

- La délocalisation d'entreprises dans des pays où le coût du travail est moindre (plus de flexibilité, moins de protection des travailleurs, rémunération inférieure, sécurité sociale moins onéreuse, etc.). L'entreprise qui exporte ensuite ses produits dans les autres états membres – sans, par définition, droit de douane ni taxe d'effet équivalent – bénéficie d'un avantage concurrentiel certain lui permettant de vendre ses produits à un coût inférieur au prix ordinairement pratiqué dans le pays où le bien est vendu.
- Le détachement de travailleurs au départ d'états membres où le coût du travail au sens large est inférieur au coût du pays dans lequel des prestations sont réalisées.
- Les prestations réalisées par un indépendant situé dans un état membre où le coût social est moindre et usant de la libre prestation de services pour soumissionner à un marché public ou proposer ses services à un tarif inférieur au coût du marché.

La distorsion de concurrence est le plus souvent provoquée par des abus dans le chef de certaines entreprises des libertés consacrées par le TFUE au mépris des droits sociaux fondamentaux que l'Europe se doit de faire respecter.

## 2. Principales pratiques illégales constatées

### 2.1. « Abus de détachement »

Le détachement d'un travailleur est le procédé qui consiste pour une entreprise établie dans un état membre (état d'envoi) à envoyer temporairement un ou plusieurs de ses travailleurs effectuer des prestations dans un autre état membre (état d'emploi/de prestation/d'accueil), lesquels travailleurs restent affiliés à la sécurité sociale de l'état d'envoi.

Le législateur a été contraint d'intervenir pour conjurer des intérêts antinomistes qu'implique l'acte de détachement :

- d'une part, la liberté de circulation tout en évitant un « morcellement » de la sécurité sociale applicable ;
- d'autre part, la nécessité d'éviter une distorsion de concurrence entre entreprises soumises à des coûts salariaux parfois fort différents.

La directive 96/71/ CE autorise le détachement avec maintien de la sécurité sociale de l'état d'envoi<sup>1</sup> moyennant divers garde-fous :

- la durée prévisible du détachement ne peut excéder 24 mois (une prolongation est possible<sup>2</sup>) ;
- il est interdit de détacher successivement des travailleurs différents pour occuper un même poste (pas de remplacement d'un autre travailleur détaché) ;
- un lien d'autorité (« lien organique<sup>3</sup>») doit demeurer entre le travailleur détaché et son employeur (voy. infra – mise à disposition) ;
- de solides liens d'attache doivent exister entre l'employeur et l'état membre dans lequel il est établi : 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 (contra: sociétés « boîtes aux lettres »).

Seront à ce titre pris en considération : le lieu dans lequel l'entreprise a son siège et son administration, l'effectif du personnel travaillant respectivement dans l'état d'établissement (état d'envoi) et dans l'état d'emploi, le lieu où les travailleurs détachés sont recrutés, le lieu où sont conclus la plupart des contrats avec les clients, la loi applicable aux contrats conclus par l'entreprise avec ses travailleurs et ses clients, le chiffre d'affaires réalisé dans chaque état membre concerné, le nombre de contrats effectués dans l'état d'envoi.

- le travailleur doit en principe avoir été assujéti à la sécurité sociale de l'état d'envoi pendant – recommandation - au moins 30 jours avant son détachement ;
- l'entreprise doit en principe respecter un délai d'attente de deux mois entre deux détachements du même travailleur, de la même entreprise, dans un même état membre.

Concernant les règles régissant la **relation de travail** entre employeur et travailleur, la directive prévoit le maintien du droit du travail de l'état d'envoi (ou du libre choix des parties<sup>3</sup>) sous les exceptions notables des règles de l'état de prestation suivantes, qui devront être respectées (article 3 de la directive 96/71/CE) : les périodes maximales de travail et minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés, le taux de salaire minimal<sup>4</sup>, y compris ceux majorés pour les heures complémentaires, les conditions de mise à dis-

position des travailleurs, la sécurité, santé et hygiène au travail, les mesures protectrices des femmes enceintes, des enfants et des jeunes, l'égalité de traitement homme/femme et les dispositions en matière de non-discrimination, sans préjudice des règles imposées dans d'autres matières lorsque les états membres les jugent nécessaires pour des considérations d'ordre public.

La directive a été transposée en droit belge par la loi du 5 mars 2002 et l'AR du 1<sup>er</sup> avril 2007. Cette directive vient d'être complétée par la directive exécution 2014/67 du 15 mai 2014 (*voir infra*).

Dans la pratique, plusieurs attitudes abusives ont dû être déplorées :

- Certaines entreprises s'établissent dans des pays à bas coûts salariaux (not. sécurité sociale) et engagent des travailleurs dans l'unique but de les détacher. Aucune activité réelle n'existe dans le pays d'établissement et les travailleurs sont sans cesse détachés (mis à part durant les périodes de vacances).
- Certains pays délivrent avec beaucoup de légèreté les formulaires A1, alors même que les conditions ne sont pas respectées (durée maximale, activité dans l'état d'établissement, etc.). L'état d'emploi ne peut les remettre en cause sauf à suivre la « lourde » procédure prévue par le règlement européen.
- Les tarifs proposés sont, dans certains cas, des tarifs à ce point peu élevés qu'ils sont révélateurs d'un non-respect du taux de salaire minimum applicable dans l'Etat d'accueil.

## 2.2. Mise à disposition illégale

En Belgique, la mise à disposition de travailleurs - soit le prêt de travailleurs avec transfert partiel ou total de l'autorité patronale - est en principe prohibée par l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987<sup>5</sup>.

Des exceptions existent mais sont strictement réglementées : la mise à disposition après autorisation du fonctionnaire du Contrôle des lois sociales (a), entre entreprises d'une même entité économique et financière pour autant que cela soit limité dans temps, qu'un écrit ait été signé et qu'un avertissement ait été adressé au Contrôle des lois sociales (b) ; en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées avec avertissement préalable du Contrôle des lois sociales (c) ; dans le cadre de l'article 144bis de la nouvelle loi communale (d) ; dans le cadre des groupements volontaires

1 Au niveau fiscal, il y a lieu de faire application des dispositions bilatérales prévues entre les pays parties au détachement dès lors qu'aucune harmonisation n'existe en la matière.

2 Art. 12 du règlement 883/2004. Une prolongation peut être demandée pour l'achèvement de la mission (art. 16).

3 Art. 8 § 1 du règlement de Rome I.

4 Récemment définie par CJUE, 12 février 2015, C-396/13.

5 Sur cette notion voy. : G. JACQUEMART et M. STRONGYLOS, « Entre flexibilité et illégalité : quelle place pour la mise à disposition de personnel ? », *Pacioli*, juillet 2015.

d'employeurs (e) ou – dérogation la plus notoire – par une agence d'intérim préalablement agréée.

En dehors de ces exceptions, certains ordres peuvent être livrés par une entreprise tierce (exemple: entrepreneur principal à l'égard des travailleurs de son sous-traitant) pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

- les obligations en matière de bien-être,
- les instructions concernant l'exécution du contrat d'entreprise, le temps de travail, le temps de repos ou l'exécution du contrat convenu, pour autant que:
  - il existe un contrat entre l'entrepreneur et les sous-traitants concernés,
  - ce contrat prévoit de manière explicite et détaillée les instructions précises pouvant être données,
  - il ne soit pas porté atteinte à l'autorité dont dispose l'employeur,
  - l'exécution de la convention soit conforme à ses termes,
  - l'employeur ait préalablement informé les organes de représentation (CE, CPPT ou la DS) et ait communiqué aux membres qui en font la demande une copie de la partie du contrat commercial relative aux instructions pouvant être ainsi délivrées.

Ainsi, il ne sera pas question de mise à disposition illicite s'il n'y a pas de transfert d'autorité ou si les seules instructions qui peuvent être données s'inscrivent dans le cadre prédéfini.

Dans les faits, des abus sont fréquemment constatés.

Des entreprises étrangères – pratiquant de la mise à disposition dans leur Etat d'établissement parfois en toute légalité – estiment pouvoir librement proposer de louer du personnel à des entreprises belges pour des prix défiant toute concurrence, alors même que :

- l'activité d'intérim nécessite en Belgique un agrément régional, que ce soit pour les entreprises belges ou étrangères ;
- pour conserver la sécurité sociale de l'état d'envoi, il faut que les conditions du détachement soient respectées (la directive 96/71 s'applique également aux agences d'intérim/bureaux de placement ou encore en cas de détachement intragroupe) ;
- les normes minimales prévues dans l'état de prestation doivent être garanties notamment en termes de rémunération minimale.

## 2.3. De faux indépendants

Un faux indépendant est une personne déclarée comme indépendant auprès des institutions de sécurité sociale, mais qui dans les faits effectue ses prestations sous lien de subordination, caractéristique du contrat de travail<sup>6</sup>.

L'entreprise qui recourt à des faux indépendants – *que ce soit avec ou sans la complicité de ces derniers, de manière consciente ou non* – commet un acte illégal susceptible de créer une concurrence déloyale et de nuire aux intérêts étatiques.

Cette illégalité se concrétise principalement par :

- le non-paiement de cotisations de sécurité sociale (régime indépendant moins onéreux que le régime salarié) ;
- l'absence de retenue de précompte dans le chef de l'employeur et déduction de frais non admissibles dans le chef du travailleur ;
- l'absence de respect de barèmes minima avec des rémunérations pouvant être inférieures au revenu minimum garanti (RMMG) ou aux barèmes sectoriels.

La fausse indépendance (notamment dans des sociétés à associés actifs multiples dépositaires d'un nombre de parts dérisoire)<sup>7</sup> est fréquemment pointée comme un fléau qui crée un dumping social, une concurrence déloyale et une réduction de la protection des travailleurs.

## 3. Des remèdes ?

### 3.1. En droit européen

Les états membres ont été contraints de déplorer le manque manifeste de coopération entre états dans l'examen des conditions de légalité du détachement.

Pour pallier aux difficultés constatées, le Conseil a adopté la directive exécution 2014/67/UE qui comporte une série de « bonnes intentions » afin d'éviter les problématiques de la mise à disposition illégale, des faux travailleurs indépendants, des sociétés boîtes aux lettres créées de toutes pièces pour bénéficier d'un

6 Sur cette problématique voy. : G. JACQUEMART et M. STRONGYLOS, « Actualité en matière de fausse indépendance », Pacioli, n° 392, novembre 2014.

7 Il ne suffit évidemment pas de se camoufler sous le couvert du statut d'associé actif pour éviter la requalification. Les sociétés de management ne sont pas non plus la panacée, l'Inspection et les tribunaux conservant le pouvoir de requalifier la relation entre la personne physique qui « se cache derrière la société » et le cocontractant en relation de travail.

taux de charges sociales moindre mais sans réelle activité dans le pays d'établissement.

La directive exécution insiste sur la nécessité de contrôle, de partage d'informations, d'accessibilité à l'information pour les entreprises détachantes, de mécanisme de recours efficace pour permettre aux travailleurs détachés de faire valoir leurs droits, ainsi que de mise en place d'un système de responsabilité solidaire à tous les stades de la sous-traitance, etc

### 3.2. En droit belge

Dans le cadre de cette lutte contre le dumping social, plusieurs dispositions contraignantes ont également été adoptées en Belgique. Certaines sont générales et concernent tous les secteurs, (limosa, faux indépendants, solidarité salariale, etc.), d'autres sont plus spécifiques à certains secteurs particulièrement le secteur de la construction (enregistrement des présences, déclaration unique de chantier, présomption de contrat de travail, etc.).

#### 3.2.1. Déclaration limosa

L'employeur qui détache des travailleurs en Belgique a l'obligation - sauf exception - de le déclarer à l'ONSS via une déclaration limosa (L1) à compléter sur le site [www.limosa.be](http://www.limosa.be).

L'entrepreneur belge cocontractant doit s'assurer que les hommes sur chantier son bien couverts par une limosa et à défaut en avvertir l'ONSS (sanction pénale de niveau 3).

#### 3.2.2. Loi sur les faux indépendants et commission administrative

Par la loi-programme I du 27 décembre 2006, le législateur a – sur la base de la jurisprudence – consacré une liste de **4 critères généraux** à prendre en considération dans l'appréciation de la nature de la relation de travail (salarié/indépendant), soit :

- la volonté des parties – si la volonté des parties est matérialisée dans un titre qui n'est pas *incompatible* avec l'exécution concrète du contrat, la qualification choisie ne peut être remise en cause (confirmation de l'arrêt de la Cour de cassation du 25 décembre 2002) ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la *possibilité* d'un contrôle hiérarchique.

Constatant les difficultés probatoires auxquelles restent confrontés les inspecteurs, le législateur est allé au-delà et a prévu par sa loi du 25 août 2012 (en

vigueur le 21 septembre 2012) un système particulier de renversement de la charge de la preuve dans les secteurs dits sensibles, soit <sup>8</sup> :

- les travaux immobiliers – art. 19, §2 du code TVA,
- les activités de transport de biens ou de personnes pour compte de tiers,
- les activités de surveillance et de gardiennage pour compte de tiers (hors ambulances et transport de personnes avec un handicap),
- les activités relevant de la commission paritaire active dans le domaine du nettoyage,
- le secteur de l'agriculture et de l'horticulture (secteur ajouté par arrêté royal du 20 juin 2013 – MB du 28 juin 2013),
- les activités de traitement de la viande.

Le recours à de faux indépendants est sanctionné pénalement (sanction de niveau 4 sur 4 – absence de dimona d'entrée).

Enfin, la Commission administrative de règlement de la relation de travail – dont il était question depuis 2006 – a finalement vu le jour par arrêté royal du 11 février 2013 (en vigueur au 3 mars 2013).

Cette commission a un rôle d'avis valable pour 3 ans et peut être saisie à l'initiative de celui qui débute une activité indépendante (délai maximum : un an) ou à l'initiative de chacune des parties qui en fait la demande dans un délai d'un an maximum à dater du début de la relation contractuelle.

#### 3.2.3. Enregistrement des présences

##### a) Travaux immobiliers

Lorsque des travaux immobiliers sont effectués au sens de la réglementation TVA pour un montant total d'au moins 800.000,00 EUR HTVA, l'entrepreneur a l'obligation d'enregistrer – via l'application « *checkin-atwork* » – l'ensemble des personnes qui effectuent les travaux, qu'elles soient indépendantes ou salariées, en ce compris le coordinateur de sécurité au sens de la loi bien-être.

L'entrepreneur doit veiller au respect de cette disposition pour ses propres collaborateurs mais également pour tous les travailleurs salariés et indépendant en aval par rapport à lui dans la chaîne de sous-traitance.

<sup>8</sup> Ces secteurs peuvent être étendus par arrêté royal, conformément à la procédure reprise à l'article 9 § 2 de la loi. Le texte légal ne définit pas avec suffisamment de précision les activités visées, lesquelles peuvent concerner plusieurs commissions paritaires, raison pour laquelle le Conseil national du travail (CNT) avait demandé que les secteurs puissent eux-mêmes déterminer les activités tombant dans le champ d'application de ladite présomption.

Le non-respect de cette disposition est sanctionné pénalement (sanction de niveau 3 sur 4).

Il importe en conséquence pour les entrepreneurs belges de :

- disposer d'un contrat bien rédigé, qui rappelle les obligations existant en la matière et fixe le système d'enregistrement mis à disposition par l'entrepreneur déclarant,
- veiller sur le terrain au respect de la législation dans la mesure où les clauses contractuelles n'exonèrent pas l'entrepreneur de sa responsabilité.

#### b) Travaux de traitement de la viande

Un système similaire à celui prévu dans le domaine de la construction impose depuis peu l'enregistrement des présences de tous les intervenants (salariés/ indépendant) actifs dans un atelier de découpe ou de transformation de la viande (loi programme du 10 août 2015).

#### 3.2.4. Obligation de déclaration à l'ONSS (DUC)

Les entreprises actives dans le domaine de la construction doivent en principe faire une déclaration unique de chantier de manière à permettre à l'Inspection de reconstituer la chaîne des sous-traitants et de contrôler les formulaires A1 et L1.

Cette déclaration n'est pas obligatoire pour les petits chantiers (sauf travaux dangereux qui s'étalent sur plus de 5 jours), soit :

- travaux < 30.000,00 EUR hTVA et pas de sous-traitant,
- travaux < 5.000,00 EUR hTVA et un seul sous-traitant.

#### 3.2.5. Solidarité pour les dettes fiscales et sociales

Pour les travaux immobiliers, les prestations dans le secteur du gardiennage ou encore de la viande, le bénéficiaire (à l'exclusion de la personne physique agissant à des fins strictement privées) a l'obligation de vérifier avant paiement si son créancier entrepreneur n'est pas redevable de dettes à l'égard de l'administration fiscale ou sociale et le cas échéant d'effectuer des retenues.

Cette vérification se fait à l'égard des entreprises belges auprès des banques de données fiscales ou sociales et, à l'égard des entreprises étrangères, par le formulaire de détachement pour les dettes, et une attestation du

bureau des recettes des contributions directes pour l'étranger pour les dettes fiscales.

L'entrepreneur négligent est tenu aux dettes sociales et fiscales *des sous-traitants en cascade* jusqu'à concurrence de la facture HTVA s'il omet d'effectuer les retenues.

Il convient donc pour l'entrepreneur de :

- veiller à l'obligation de transmettre à l'ONSS les données sur chantier ;
- vérifier, à la conclusion et au paiement, l'absence de dette sociale ou fiscale ;
- insérer dans les contrats avec les sous-traitants une limitation à la sous-traitance en cascade et une obligation à tout le moins d'obtenir l'accord de l'entrepreneur avant de signer un contrat avec un sous-traitant, en rappelant également les obligations en matière de retenues.

#### 3.2.6. Responsabilité des dettes salariales

Un système de responsabilité salariale a à présent été mis en oeuvre pour le non-paiement par un sous-traitant (belge ou étranger) de la rémunération minimale due.

La procédure prévoit cependant à l'heure actuelle que ce n'est qu'après l'écoulement d'un délai de 14 jours suivant un avertissement du contrôle des lois sociales que la responsabilité solidaire jouera.

Si le non-paiement de la rémunération concerne des personnes en séjour illégal, la responsabilité jouera de plein droit sans avertissement préalable, sauf si l'entrepreneur n'avait pas connaissance du caractère illégal de l'occupation et que le sous-traitant s'est officiellement engagé à ne pas travailler avec des personnes en séjour illégal.

Il importe en conséquence de :

- veiller à disposer de contrats bien libellés, reprenant clairement les engagements du sous-traitant à cet égard et laissant la possibilité d'activer une clause résolutoire expresse si l'entrepreneur est avisé d'un défaut de respect des engagements pris en termes d'occupation de main-d'œuvre étrangère ou de non-paiement de la rémunération.
- Ne pas contracter à un prix anormalement bas.

### 3.3. Ecueils jurisprudentiels

Le plus souvent, concurrence déloyale se conjugue avec activité illégale. La plupart des faits constatés sont constitutifs d'une faute de droit pénal social sus-

ceptible de donner lieu à des amendes ou des poursuites.

Toute personne intéressée (fédération patronale, employeur, etc.) peut également mener une action en cessation devant - en principe - le tribunal de commerce.

Ainsi, par deux procédures distinctes<sup>9</sup>, la Confédération de la Construction a obtenu l'ordre de cessation par des entreprises étrangères de propositions de location - illégale - de main-d'œuvre à des prix déflant toute concurrence.

### 3.4. Lobbying - discussions

Le Conseil des ministres a adopté un plan d'action de lutte contre le détachement frauduleux, qui prévoit la mise en place de mesures pour permettre les poursuites pénales et la lutte intégrée contre le phénomène dénoncé. Parmi ces mesures figure la mise en place de « points de contacts pour une concurrence loyale » laquelle existe déjà et a pour dessein de permettre une certaine forme de « délation ».

Une circulaire « marché public » a également été adoptée par le SPF le 22 juillet 2014, laquelle synthétise les nouvelles mesures en matière de responsabilité solidaire des dettes sociales et salariales, les clauses-types à insérer dans le cahier spécial des charges pour prévenir le phénomène, ainsi que la conduite à suivre par le pouvoir adjudicataire en cas d'infraction notifiée par l'Inspection.

Enfin, dans le domaine de la construction à nouveau, les partenaires sociaux ont - en collaboration avec les

services de l'Inspection (« table ronde construction ») - édicté 20 mesures visant à lutter contre le phénomène de dumping social.

## 4. Conclusions

Le phénomène du dumping social est le corollaire des libertés affirmées dès les premiers traités de l'Union Européenne: liberté de concurrence (art. 101- 109 TFUE), liberté d'établissement (art. 49- 55 TFUE) et libre prestation de services (art. 56-62 TFUE).

L'application de ces libertés mène en toute légalité à des phénomènes de distorsion de concurrence, largement amplifiés par diverses pratiques illégales contre lesquelles des mesures doivent être prises.

L'élargissement de l'Europe de 15 à 28 états membres, très hétéroclites sur le plan économique, social et fiscal, a quelque peu fait vaciller les déclarations de bonnes intentions d'une Europe sociale et a remis au goût du jour la problématique d'une Europe économique sans base sociale commune.

Il appartient à présent aux états membres de jongler entre les contraintes qu'implique un marché unique et la nécessité de conserver un système social satisfaisant, sans - comme on l'a trop souvent constaté jusqu'ici - faire peser la responsabilité du contrôle directement sur les entreprises belges.

Gaëlle JACQUEMART et Michel STRONGYLOS  
elegis - cabinet d'avocats

<sup>9</sup> Tribunal de commerce de Mons et de Charleroi - division Charleroi, 18 mars 2015, RG A/14/02642 ; Tribunal de commerce francophone de Bruxelles, 24 septembre 2014, RG A/13/07708.