

La Question du Mois

n° 290 - juin 2010

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Il livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- L'employeur face à un contrôle des lois sociales

UCM

Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION

L'Inspection des lois sociales se présente dans mon établissement afin de procéder à un contrôle. L'inspecteur demande que je mette à sa disposition ma comptabilité. Ce n'est pas une donnée sociale. Puis-je m'y opposer ? Je souhaiterais connaître l'origine de ce contrôle. Quels sont les pouvoirs d'un inspecteur ? A quoi dois-je m'attendre en cas de constatation d'une infraction ?

NOTRE RÉPONSE

L'Inspection des lois sociales est compétente pour veiller au respect des conditions de travail et de rémunération en général. Elle est appelée à effectuer des contrôles en entreprise. Il peut s'agir d'une visite de routine, d'une visite spéciale (plainte, complément d'enquête) ou intervenir dans le cadre d'un contrôle global avec d'autres services d'inspection. L'inspecteur est tenu par un devoir absolu de discrétion. Il lui est interdit de révéler l'identité de l'auteur d'une plainte ou d'une dénonciation.

Pouvoirs

Les inspecteurs sociaux disposent de pouvoirs considérables. Ils peuvent :

- pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, sans avertissement préalable, dans tous les lieux de travail ainsi que dans tout autre lieu dans lequel ils ont un motif raisonnable de supposer une occupation de travailleurs. Dans les locaux habités, il faut une autorisation du juge du tribunal de police ou le consentement préalable et écrit de l'habitant. A défaut les constatations sont considérées comme illégales ;
- prendre l'identité des personnes qui se trouvent sur les lieux de travail et interroger toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire ;
- examiner et rechercher tous supports d'information (y compris informatiques) contenant des données sociales tels que les comptes individuels, feuilles de route,

données de pointeuse etc., ainsi que toute autre donnée dont l'établissement, la tenue ou la conservation est prescrite par une loi (comptabilité, déclaration fiscale, factures...).

Si l'employeur est absent lors du contrôle, l'inspecteur est tenu de le contacter afin qu'il lui présente les supports d'information demandés. Ce n'est que si l'employeur reste injoignable que l'inspecteur peut exercer son pouvoir de recherche. L'employeur devra ensuite être informé par écrit que cette recherche a eu lieu ;

- se faire produire, sans pouvoir les rechercher, les supports d'information qui ne contiennent pas de données sociales ou dont la tenue n'est pas prescrite par une loi (agenda personnel, courrier...);
- en outre, les inspecteurs peuvent aussi prélever des échantillons, pratiquer des saisies et mises sous scellés, faire des prises de vue par photos ou vidéo etc...

Obstacle à la surveillance

Refuser de collaborer au contrôle constitue une infraction qualifiée d'obstacle à la surveillance. C'est souvent le cas lorsque le refus porte sur des supports d'information dont la tenue est obligatoire ou qui contiennent des données sociales (exemple : ne pas présenter les comptes individuels). Par contre, le fait pour un inspecteur de menacer l'employeur d'obstacle à la surveillance parce qu'il refuse de délivrer son agenda personnel ou d'autres documents dont la

... tenue n'est pas prescrite par une loi pourrait être considéré comme abusif. La raison est que chacun a droit à un procès équitable et que nul ne peut-être forcé de témoigner contre lui-même.

Constatation d'une infraction

L'inspecteur dispose d'une totale liberté d'appréciation. Il peut :

- donner un simple avertissement destiné à mettre fin à l'infraction pour le futur ;
- donner un délai pour régulariser. Lors d'une prochaine visite, l'inspecteur vérifiera si l'employeur s'est mis en ordre ;
- dresser un procès verbal. C'est habituellement le cas lors d'infractions graves ou lorsque l'employeur n'a pas régularisé comme cela lui a été demandé. Le procès verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire, pour autant qu'une copie en soit communiquée au contrevenant dans un délai de 14 jours prenant cours le lendemain du jour de la constatation de l'infraction. A défaut, il ne vaut que comme simple renseignement et ne liera pas le juge. Ce procès-verbal est communiqué à la fois à l'auditorat du travail et à l'administration.
- proposer une transaction pénale. L'auditorat du travail peut proposer l'extinction de l'action pénale moyennant le versement d'une somme d'argent. Attention : la transaction équivaut à une reconnaissance de responsabilité ;
- poursuivre devant le Tribunal correctionnel avec à la clé un acquittement ou des sanctions pénales.

Amende administrative

Dès l'instant où l'auditeur décide de ne pas poursuivre pénalement, le dossier est communiqué auprès de la Direction des amendes administratives laquelle pourra infliger une amende administrative si elle estime l'infraction établie. Par contre, en cas de poursuites pénales devant le tribunal correctionnel, aucune amende administrative ne pourra être infligée à l'employeur.

En conclusion

L'inspecteur est parfaitement en droit de réclamer votre comptabilité. Si vous avez été dénoncé, vous ne saurez probablement jamais par qui. En cas d'infraction, l'inspecteur a la liberté de ne pas dresser procès-verbal. Faites donc valoir vos arguments et votre bonne foi afin de vous en sortir avec un simple avertissement ou une régularisation.

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremme	019 / 32 29 42