

Newsletter : **L'inspection sociale**

Novembre 2015

Contenu

- 1 L'inspection sociale, qui est-ce ? 3
- 2 Dans quels cas avez-vous à faire à l'inspection sociale? 5
- 3 Quels pouvoirs ont les inspecteurs? 6
- 4 Entrave au contrôle 9
- 5 Conséquences possibles 10
- 6 Quelques conseils pratiques 11
- 7 Conclusions 14

Cher lecteur,

En tant qu'employeur, il est indispensable d'avoir égard à un ensemble de règles qui régissent les relations entre l'entreprise et ses travailleurs, l'Etat et des tiers tels que les sous-traitants et leurs travailleurs. Un nombre élevé de questions relève des tâches journalières des DRH : une déclaration DIMONA est-elle remplie pour tous les travailleurs ? Les formalités relatives au travail à temps partiel sont-elles respectées ? Les cotisations ONSS payées pour les voitures de société sont-elles correctes ? Votre nouveau manager russe a-t-il besoin d'un permis de travail ? Le remboursement forfaitaire des frais est-il réellement un remboursement de frais ? Rémunérez-vous correctement les heures supplémentaires ? Exercez-vous un contrôle suffisant dans le cadre de travaux dangereux ? Ne confondez-vous pas le consultant-IT externe avec vos propres travailleurs ? Pouvez-vous lui donner des instructions ? Les contrats d'entreprise conclus avec vos prestataires de services externes respectent-ils les conditions strictes prescrites par la loi ?

Vos travailleurs ou les syndicats ne sont pas les seuls à vous rappeler vos obligations en tant qu'employeur.

Tôt ou tard, l'Inspection Sociale risque de vérifier le respect de vos obligations. Les inspecteurs sociaux bénéficient d'un grand nombre de prérogatives et notamment celles de visites non-annoncées ainsi que de méthodes de recherche particulières. Ils peuvent exiger une régularisation ou verbaliser l'entreprise avec des sanctions pénales à la clef.

Les contrôles peuvent avoir de lourdes conséquences financières pour l'entreprise. L'employeur a dès lors tout intérêt à bien se préparer à un contrôle de l'inspection sociale.

Les compétences des inspecteurs, la liste des infractions à la législation sociale ainsi que les sanctions en découlant sont prévues dans le Code pénal social qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2011.

Cette Newsletter vous fournit un fil conducteur pratique au cas où vous seriez confronté à l'inspection sociale, en tant qu'employeur :

- La première partie contient une description des services d'inspection les plus importants ainsi que leur domaine de contrôle.
- La deuxième partie mentionne les situations dans lesquelles vous aurez à faire aux services d'inspection.
- La troisième partie expose les compétences concrètes des inspecteurs sociaux.
- La quatrième partie met l'accent sur l'importance de collaborer, dans les limites légales, avec les inspecteurs et de ne pas entraver leur contrôle.
- La cinquième partie offre un aperçu des conséquences possibles d'une visite de l'inspection sociale et les sanctions que vous encourrez en cas d'infraction.
- Enfin, la sixième partie contient quelques conseils pratiques comme par exemple les do's & dont's ainsi que quelques règles pratiques.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

1 L'inspection sociale, qui est-ce ?

Dans le langage familier le terme d' « inspection sociale » est souvent utilisé comme terme générique pour les innombrables services d'inspection existants à différents niveaux. Contrairement à ce que l'on peut penser, il n'existe pas de service d'inspection sociale unique et intégré. Ainsi, il existe environ 21 services d'inspection au niveau fédéral qui relèvent de différents services publics : principalement ceux relevant du SPF emploi, travail et concertation sociale, ainsi que ceux relevant du SPF sécurité sociale. Il existe également des services d'inspection au niveau régional.

Il est primordial de savoir qui se trouve en face de vous. Chaque service d'inspection contrôle toujours un pan bien déterminé de la législation. L'aperçu des différents services d'inspection repris ci-dessous, vous aidera à comprendre ce que l'inspecteur social vient contrôler au sein de votre entreprise. Le service d'inspection Contrôle des lois sociales diffère par exemple beaucoup de celui de l'Inspection sociale (cf. ci-après).

Les inspecteurs eux-mêmes savent souvent très bien ce qu'ils recherchent, tandis que vous, en tant qu'employeur, devez (souvent) le deviner.

1.1 Inspection sociale (< SPF Sécurité Sociale)

L'Inspection sociale est de loin le service d'inspection sociale le plus élaboré, qui contrôle si l'employeur a respecté ses obligations en matière de sécurité sociale et de pécules de vacances.

Ce service d'inspection contrôle principalement si l'employeur paye correctement les cotisations de sécurité sociale sur tout ce qui peut être qualifié de rémunération et si un pécule de vacances est correctement payé sur cette rémunération.

Les matières privilégiées de l'Inspection sociale touchent souvent à la fausse indépendance, le détachement, les avantages en nature, le remboursement forfaitaire de frais, la taxe CO2 sur les voitures de société, les cotisations sur les primes d'assurance de groupe et tous autres avantages que l'employeur alloue directement ou indirectement aux travailleurs.

1.2 L'Inspection ONSS (< SPF Sécurité Sociale)

L'Inspection sociale reprise ci-avant (cf. 1.) ne doit pas être confondue avec l'Inspection de l'ONSS. Les deux services d'inspection ont certes un champ de contrôle qui se recoupe partiellement, mais ils travaillent indépendamment l'un de l'autre.

Ce service d'inspection poursuit la perception des cotisations de sécurité sociale. Pour ces raisons, ce service propose souvent des régularisations volontaires ou d'office. Ce service est donc moins souvent amené à dresser des PV.

À côté des réglementations de sécurité sociale, elle contrôle la réglementation en matière de Dimona, Limosa, documents sociaux, occupation de travailleurs étrangers, ... Contrairement à l'Inspection sociale, l'Inspection ONSS n'est pas habilitée à contrôler le paiement des pécules de vacances.

1.3 Contrôle des lois sociales (< SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

En principe, le Contrôle des lois sociales est compétent pour le contrôle de la réglementation du travail. Ce service intervient dans le cadre de relations individuelles entre l'employeur et le travailleur et effectue très souvent des contrôles suite à une plainte d'un travailleur ou d'un syndicat.

Ce service contrôle, entre autres, si :

- Les dispositions en matière de durée du travail sont respectées (par exemple: est-ce que les heures supplémentaires sont correctement rémunérées?);
- Les salaires minimum barémiques sont respectés;
- Les régimes de travail flexibles sont correctement introduits;
- Le règlement de travail reprend les mentions obligatoires;
- Les obligations en matière de travail à temps partiel sont respectées (par exemple: est-ce que l'employeur affiche, 5 jours à l'avance, les grilles horaires flexibles des travailleurs à temps partiel et ce à un endroit visible?);
- La loi sur la protection de la rémunération est respectée (par exemple: quelles retenues sont effectuées et celles-ci sont-elles permises?);
- La rémunération pour les jours fériés est elle correctement calculée et payée;
- Les organes de concertation sociale sont-ils correctement mis en place au sein de l'entreprise.

Ce service d'inspection important a dès lors un champ d'action très large.

En pratique, le Contrôle des lois sociales inspecte surtout les documents relatifs aux salaires, le règlement de travail ainsi que la réglementation des horaires. Les contrôles ont souvent pour objectif de contrôler la prestation d'heures supplémentaires et le paiement de celles-ci. Ce service tend également vers une régularisation et place l'intérêt des travailleurs à l'avant-plan. Ceci suppose un paiement rapide des sommes auxquelles les travailleurs ont droit. Par conséquent, le Contrôle des lois sociales ne cherchera pas à tout prix à établir un procès-verbal si l'employeur se montre disposé à régulariser.

1.4 Contrôle du bien-être au travail (< SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

Le Contrôle du bien-être au travail contrôle si l'employeur respecte ses obligations en matière de bien-être, sécurité au travail, fonctionnement du Comité pour la prévention et la protection au travail et aux accidents de travail. Les employeurs entrent souvent en contact avec ce service après un grave accident du travail.

1.5 L'inspection de l'Office national de l'emploi (< SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

Ce service contrôle en première instance le respect de la législation en matière de chômage.

Il s'agit principalement de contrôles concernant le chômage économique et le chômage temporaire pour mauvais temps.

Par ailleurs le service exerce un contrôle quant au respect de la législation en matière de fermeture d'entreprises, RCC (auparavant prépension) ainsi que les régimes d'interruption de carrière et de crédit-temps.

1.6 Collaboration entre les services d'inspection

Bien qu'il n'existe pas de service d'inspection sociale unique et intégré, les différents services collaborent de plus en plus entre eux et avec d'autres administrations (comme par exemple l'administration fiscale):

- Très souvent des contrôles communs sont effectués, auxquels différents services participent, et durant lesquels tous les aspects sont examinés en commun.
- Les différents services d'inspection sont représentés dans les organes stratégiques qui établissent annuellement les plans

stratégiques et opérationnels pour la répression de la fraude sociale et qui coordonnent les actions communes des différents services d'inspection.

- Un échange de données entre les différents services d'inspection est possible et organisé expressément par la loi. En principe, les inspecteurs sociaux peuvent, "lorsqu'ils l'estiment nécessaire", communiquer des informations qu'ils ont récoltées lors de leur contrôle à d'autres services.
- Si ces autres services le demandent, ces informations devront obligatoirement être communiquées.

2 Dans quels cas avez-vous à faire à l'inspection sociale?

2.1 Visite annoncée

La pratique démontre que la plupart des contrôles par les services d'inspection sont annoncés. Un contrôle annoncé permet de s'y préparer. Ainsi vous pouvez veiller à ce que les documents demandés soient prêts à être consultés au moment du contrôle, que les personnes de contact compétentes soient présentes dans l'entreprise, etc.

Des contrôles annoncés visent par exemple la consultation de documents sociaux (comptes individuels, règlement de travail, contrats de travail,...) ou un contrôle comptable (durant lequel sera effectué un contrôle des remboursements de frais au sein du "compte-6").

En cas de contrôle annoncé, vous recevrez quelques jours avant le contrôle un rapport dans lequel sera renseigné le moment exact du contrôle et une énumération des documents que l'inspecteur souhaitera consulter au moment du contrôle, ou qu'il demandera à obtenir à l'avance.

Si la date proposée ne convient pas, les inspecteurs acceptent de convenir d'une autre date.

2.2 Contrôle non-annoncé

Aucune disposition légale n'oblige les services d'inspection à prévenir l'entreprise qu'un contrôle va avoir lieu. Tel que nous l'expliquons ci-dessous, ils ont, à tout moment, libre accès au lieu de travail, sans avertissement préalable, à toute heure du jour ou de la nuit.

Lors d'un contrôle non-annoncé les services d'inspection comptent sur l'effet de surprise. De la sorte, l'entreprise n'a aucune possibilité de cacher des éventuelles pratiques illégales. Lorsque le contrôle non-annoncé concerne une grande action coordonnée - éventuellement de différentes inspections - et de services de police - il est souvent question d'un contrôle « musclé ». Ces contrôles non-annoncés sont par exemple utilisés dans les cas suivants:

- Lors de la recherche d'occupation illégale ou de travail au noir: ces fraudes sociales constituent une priorité pour les services d'inspection et peuvent par hypothèse uniquement être constatées si l'employeur n'est pas au courant à l'avance du contrôle;
- En cas de contrôle suite à une plainte spécifique, comme par exemple d'un (ex-) travailleur, l'inspection est alors à la recherche une infraction spécifique et veut éviter que l'entreprise prenne au préalable des mesures en vue de la faire disparaître ;
- Lorsque les services d'inspection poursuivent la saisie de documents déterminés (par exemple enregistrement du temps de travail ou disques du tachygraphe).

2.3 Cas particulier: 'grave accident du travail'

Si un travailleur est victime d'un grave accident du travail (un accident du travail mortel ou un accident du travail avec pour conséquence une incapacité du travail permanente), vous devez, en tant qu'employeur, respecter une procédure spécifique et entre autres informer le Contrôle du bien-être au travail et rédiger un rapport spécifique. Dans le cadre de cette procédure, vous recevrez la visite de l'inspection du Contrôle du bien-être au travail qui a le droit de mettre à l'arrêt le travail ou les machines.

2.4 Apostille des autorités judiciaires

L'Inspection sociale peut par ailleurs effectuer un contrôle en exécution d'une décision judiciaire. En droit social, il s'agit le plus souvent d'une 'apostille' de l'auditeur du travail - le parquet spécialisé en droit social. Il s'agit d'une mission confiée aux services d'inspection leur demandant d'effectuer un contrôle ciblé auprès de l'employeur. Cela implique souvent une visite sur place des services d'inspection mais les informations supplémentaires sont bien souvent uniquement réclamées par correspondance. Les contrôles survenant après une 'apostille' sont souvent complémentaires à un contrôle déjà effectué auparavant.

3 Quels pouvoirs ont les inspecteurs?

Après avoir compris *qui* se trouvait devant votre porte (titre 2) et *pourquoi* (partie 3), il vous faudra comprendre *ce que* les inspecteurs sociaux peuvent et ne peuvent pas faire.

Vous trouverez ci-dessous les pouvoirs les plus importants des services d'inspection.

3.1 Pouvoir d'appréciation

Les inspecteurs sociaux ont un 'pouvoir d'évaluation' également appelé 'pouvoir d'appréciation'. Cela signifie qu'ils peuvent déterminer quelles actions ils entreprendront à l'égard d'un employeur dont ils suspectent une irrégularité.

En vertu de ce pouvoir d'appréciation, les inspecteurs disposent d'une série de possibilités : ils peuvent conseiller, donner un avertissement, ordonner un certain nombre de mesures de sécurité, donner un délai pour permettre à l'entité contrôlée de se mettre en règle et, enfin, verbaliser des infractions dans un procès-verbal d'infraction.

En conseillant et en avertissant, en laissant les employeurs régulariser les infractions, l'Inspection sociale contribue à la correcte application de la législation et à ce que les employeurs se mettent en règle. Le pouvoir d'appréciation permet aussi que des négociations soient menées concernant des problèmes d'interprétation du droit social ou en termes d'ampleur des régularisations. Grâce à ces conseils, avertissements et régularisations, un grand nombre d'infractions ne donnent pas lieu à des poursuites pénales.

Si l'inspecteur décide néanmoins de rédiger un PV, il perd alors son pouvoir d'appréciation et le dossier sera traité par d'autres instances, le plus souvent par l'auditorat du travail.

Cette mesure dépendra d'une série de facteurs tels que :

- la gravité et la nature de l'infraction,
- l'existence ou non d'une intention frauduleuse,
- les intérêts des travailleurs
- les intérêts des autorités et des instances de sécurité sociale,
- la volonté de l'employeur de régulariser les infractions,
- la récidive de l'employeur,
- les directives de l'Inspection sociale pour atteindre une certaine harmonisation de l'intervention

Ainsi, le Contrôle des Lois Sociales s'est imposé un certain nombre de restrictions à son pouvoir d'appréciation. Les plus importantes sont les suivantes :

- Si un avertissement a déjà été donné par le Contrôle, l'inspecteur est obligé, lors d'un prochain contrôle, de rédiger un PV s'il apparaît que l'infraction n'a pas encore été régularisée.
- S'il est établi que l'employeur ne respecte pas les barèmes de rémunération minimum ou reste en défaut de paiement d'autres montants (13^{ème} mois, primes d'équipes, frais de déplacement, etc.), l'inspecteur social rédigera en principe un PV, à moins que l'employeur procède à la régularisation dans un délai déterminé.
- En cas de travail au noir, l'inspecteur social doit immédiatement rédiger un PV, à moins qu'il ne dispose d'informations suffisantes lui permettant d'indiquer toutes les prestations effectives du personnel concerné à l'ONSS.
- En cas d'emploi illégal de travailleurs étrangers, un PV doit également immédiatement être établi.

3.2 Le pouvoir d'investigation

La tâche principale des inspecteurs est de rechercher si l'employeur a commis des infractions et dans l'affirmative, quelles infractions. La loi détermine clairement les pouvoirs d'investigation dont les inspecteurs disposent.

➤ Accès aux lieux de travail

A condition qu'ils soient en mesure de présenter une pièce d'identité, les inspecteurs sociaux peuvent à tout moment - jour et nuit - se rendre, sans notification préalable, sur les lieux de travail ou lieux dans lesquels on suspecte l'emploi de personnel.

Dans certains cas, il arrive que les inspecteurs doivent pénétrer une habitation privée afin de pouvoir contrôler l'emploi, par exemple chez les travailleurs à domicile. Les inspecteurs sociaux n'ont toutefois pas accès aux locaux qui sont effectivement habités. Les inspecteurs sociaux sont mandatés à cette fin dans les cas suivants:

- pour une constatation en flagrant délit,
- avec autorisation écrite préalable de l'habitant,
- lorsqu'ils sont en possession d'un mandat de visite délivré par le juge d'instruction.

➤ Audition et identification de personnes

Les inspecteurs sociaux ont le droit d'interroger toute personne. Il peut s'agir de l'employeur mais aussi de travailleurs ou même de tiers (par exemple des clients ou fournisseurs de l'entreprise). Chaque audition est consignée dans un Procès-Verbal d'audition devant satisfaire à des conditions particulières (il convient de bien distinguer procès-verbal d'audition et procès-verbal d'infraction, voir ci-dessous).

Outre le droit d'interroger quiconque, les inspecteurs sociaux peuvent également contrôler l'identité de toute personne se trouvant sur un lieu de travail. Ainsi, ils peuvent exiger la présentation de la carte d'identité ou le passeport. L'identité peut ensuite être contrôlée à l'aide d'autres moyens tels que des photos ou des vidéos.

➤ Examen et saisie de supports d'informations

Lorsque l'employeur ne veut pas fournir volontairement les documents demandés, les inspecteurs sociaux peuvent rechercher et examiner les documents et autres supports d'informations se trouvant sur le lieu de travail

et que l'employeur est tenu de conserver. Il s'agit toutefois uniquement des supports d'informations qui :

- soit comportent des données sociales. Ce sont toutes les données qui sont nécessaires pour l'application de la législation propre au droit du travail et à la sécurité sociale. Par exemple, les contrats de travail, les comptes individuels, les horaires de travail des travailleurs à temps partiel, le règlement de travail, ...
- soit comportent toute autre donnée qui, en vertu de la loi, doit être produite, gardée ou conservée. Par exemple, des factures, la comptabilité, certaines licences, ...

Il convient donc de distinguer les supports d'informations et documents "utiles" de ceux "dont la tenue est requise par la loi".

Seule cette dernière catégorie peut être recherchée par les inspecteurs. S'ils estiment que davantage de documents sont nécessaires dans le cadre de leur mission, les inspecteurs sociaux peuvent aussi demander à l'employeur de fournir d'autres documents. Par exemple, il peut s'agir d'un programme dans lequel les heures supplémentaires sont enregistrées. Le législateur n'a pas donné aux inspecteurs sociaux le pouvoir de rechercher ces documents. Lorsque de tels documents ne peuvent/veulent être fournis, cela ne peut être considéré comme une entrave à la surveillance.

En revanche, le support n'a pas d'importance: livres, registres, fichiers numériques ou digitaux, disques, cassettes, ... peuvent être recherchés pour autant qu'il s'agisse de documents requis par la loi. Les inspecteurs peuvent également accéder à tous les serveurs, ordinateurs, supports d'informations électroniques, ... situés dans les bâtiments de la société. S'ils ne peuvent accéder volontairement à ces systèmes, ils peuvent exiger d'y avoir accès et éventuellement procéder à la saisie des documents trouvés.

En tant qu'employeur, vous avez tout intérêt à collaborer avec l'inspecteur social et à remettre

volontairement toutes les données sociales et juridiques demandées. Les inspecteurs sociaux ne devront ainsi pas effectuer de recherche ultérieure et ne découvriront pas « accidentellement » d'autres données. En pratique, les inspecteurs utilisent cependant rarement leur pouvoir d'investigation.

Les inspecteurs sociaux peuvent faire des copies ou demander gratuitement une copie des documents dont la tenue est requise par la loi et de ceux fournis volontairement (mais pas des documents que l'employeur n'est pas légalement tenu de conserver). S'ils le souhaitent, les inspecteurs sociaux peuvent aussi saisir les documents requis par la loi.

➤ Réquisition de la police

S'ils l'estiment nécessaire, les inspecteurs sociaux peuvent demander une assistance aux services de police. Cela arrive surtout dans les cas où les inspecteurs s'attendent à des problèmes, entre autres lorsqu'ils suspectent l'emploi illégal de travailleurs étrangers. Lorsqu'elle est réquisitionnée, la police doit assurer l'ordre et la sécurité.

➤ Autres pouvoirs

Enfin, les inspecteurs peuvent prélever des échantillons de marchandises, saisir des biens mobiliers, prendre des photos ou faire des enregistrements vidéo. Le Contrôle du bien-être au travail dispose également de pouvoirs spécifiques, dont la mise sous scellés de machines et la fermeture de chantiers.

3.3 Rédaction du procès-verbal (PV)

Le pouvoir le plus connu de l'inspection sociale est celui de pouvoir dresser un PV. Il en existe deux sortes : d'une part, des PV d'audition et d'autre part, des PV constatant une infraction.

Le PV de constat d'une infraction est non seulement transmis au SPF compétent pour infliger une amende administrative, mais également au ministère public. C'est l'auditeur du travail qui décidera alors du sort réservé

aux infractions (voir également ci-après 5-conséquences possibles).

Les PV rédigés par des inspecteurs sociaux ont une valeur probante particulière: en effet, s'ils ont été notifiés au prévenu dans les 14 jours, leur contenu est présumé exact jusqu'à preuve du contraire. Notez que cette valeur probante spéciale ne s'applique pas aux déductions faites par les inspecteurs, mais uniquement aux constatations matérielles réalisées par l'inspecteur et décrites dans son PV.

3.4 Renseignements recueillis auprès d'autres administrations

Bien qu'il n'existe pas de système d'inspection sociale unique, ne pensez pas qu'il n'y a pas de coopération entre les différents services. Il leur arrive fréquemment de communiquer et de recueillir des renseignements auprès d'autres services public et services d'inspection.

En ce qui concerne les renseignements recueillis dans le cadre d'une enquête pénale ou d'une enquête judiciaire, ils peuvent être uniquement divulgués à d'autres services si les autorités judiciaires ont accordé cette autorisation. Dans le cas contraire, il y aurait un risque que le secret de l'enquête soit violé.

La coopération entre les différents services aboutit souvent à des actions conjointes. Celles-ci se concentrent souvent sur un secteur bien déterminé ou sur une région spécifique. Les autorités fiscales participent également souvent à de telles actions.

4 Entrave au contrôle

Afin d'assurer l'efficacité des inspections, l'entrave au contrôle des inspecteurs est sanctionnée pénalement.

Il est question d'obstruction ou d'entrave au contrôle si vous refusez de donner aux inspecteurs (d'emblée) accès au lieu de travail, si vous les empêchez d'accéder aux documents dont la tenue est requise par la loi, ou encore si vous les empêchez de saisir, de copier des documents ou d'interroger les employés.

Pour qu'il y ait infraction, il suffit d'une tentative d'empêcher le contrôle, même si l'inspecteur parvient malgré tout à le mener à bien.

L'entrave au contrôle est punie par la sanction la plus haute prévue par le code pénal social (voir ci-dessous).

Le fait de ne pas répondre aux questions des inspecteurs n'est pas en soi une entrave au contrôle puisque tout le monde a le droit de garder le silence. Certains inspecteurs remplissent trop rapidement un PV pour entrave au contrôle ou menacent de le faire lorsque l'inspection ne se passe pas comme ils l'espéraient. Les tribunaux acquittent régulièrement des prévenus verbalisés pour obstacle au contrôle.

5 Conséquences possibles

Si l'inspection sociale constate des infractions, l'employeur s'expose aux sanctions suivantes.

5.1 Conséquences civiles

Les services d'inspection proposent régulièrement à l'employeur de réparer les conséquences civiles qui résultent de l'infraction constatée : paiement du manque à gagner aux employés et des cotisations de sécurité sociale supplémentaires.

5.2 Quid si un PV est rédigé ?

Si l'inspection décide de dresser un PV constatant des infractions, le dossier sera alors transmis au ministère public et à l'administration responsable de l'application des amendes administratives. L'inspection vise dans ce PV: les faits, les infractions visées et les auteurs de celles-ci.

L'auditorat du travail - section spécialisée du ministère public susmentionnée - est responsable de la poursuite des infractions sociales après avoir reçu le PV.

Cela ne signifie toutefois pas nécessairement que vous serez cité devant le tribunal correctionnel. Seulement 10% des infractions verbalisées font effectivement l'objet de poursuites devant les juridictions pénales. Différents scénarios sont possibles.

5.2.1 Classement sans suites

L'intervention du ministère public ne signifie pas automatiquement que vous serez poursuivi pénalement. En l'absence de preuves ou si les infractions ne devaient pas être prioritaires - les priorités de la politique de poursuites judiciaires sont fixées par les procureurs généraux - le ministère public pourra décider de renoncer aux poursuites et classer l'affaire. Dans ce cas, cependant, il sera toujours possible de se voir infliger une amende administrative (voir ci-dessous).

5.2.2 Alternatives aux poursuites pénales

Comme alternative à des poursuites pénales, le ministère public peut proposer un règlement à l'amiable, transaction ou une médiation pénale.

L'auditeur du travail peut également assigner l'employé devant les juridictions du travail afin que ces dernières tranchent les questions relatives aux intérêts civils.

5.2.3 Poursuites pénales

Le Ministère public peut opter pour des poursuites pénales.

➤ Amendes et peines de prison

Si le tribunal correctionnel considère que les infractions sont démontrées, des sanctions pénales peuvent être infligées.

Le montant des amendes et la possibilité d'infliger une peine de prison dépend du niveau de l'infraction. En effet, le Code de droit pénal social a introduit 4 niveaux d'infractions (niveau 1 pour les infractions les plus légères et niveau 4 pour les infractions les plus graves).

L'amende pénale s'élève au minimum à un montant de 300 EUR (infraction de niveau 2) et peut aller jusqu'à 36.000 EUR par infraction et est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

Un peine de prison est uniquement possible pour les catégories de délits les plus graves (niveau 4). Il s'agit d'une peine de prison avec un minimum de 6 mois et un maximum de 3 ans. Les peines de prison sont seulement prononcées dans le cadre des dossiers les plus graves et souvent avec sursis.

➤ Interdiction professionnelle et fermeture d'entreprise

Pour les infractions punies par des sanctions de niveau 3 et 4, le juge peut, pour autant que cela soit légalement prévu, en plus des amendes/peines de prison, infliger une

sanction spécifique de fermeture de l'entreprise pour une période de un mois à 3 ans. Dans ce cas, l'entreprise est soit effectivement fermée, soit il est fait interdiction au responsable d'exploiter l'entreprise.

5.2.4 L'amende administrative

Lorsque le Ministère Public classe l'affaire sans suite, ou si le Ministère public ne prend pas d'initiative dans un délai de 6 mois (à partir du jour de la réception du PV), l'administration peut enclencher la procédure en vue d'exiger le paiement d'une amende administrative.

Niveau de l'infraction	Amende administrative
Niveau 1	60-600 EUR
Niveau 2	150-1.500 EUR
Niveau 3	300-3.000 EUR
Niveau 4	1.800-18.000 EUR

Pour les infractions les plus légères (niveau 1), seule une amende administrative est possible.

Ces amendes administratives doivent également être multipliées par le nombre de travailleurs concernés.

6 Quelques conseils pratiques

Dans cette dernière partie, nous énumérons un certain nombre de règles générales que vous pouvez, en tant qu'employeur, utiliser lorsque vous avez affaire à un des services d'inspection sociale.

➤ Désignez un représentant légal

Il est important que l'entreprise soit représentée par une personne désignée dans le cadre du contrôle, par exemple le comptable (principal) ou le directeur du personnel, qui pourra informer les inspecteurs en connaissance de cause et sera en mesure d'apporter les éclaircissements nécessaires.

Dans ce cadre, il peut être intéressant de désigner une personne de manière formelle, qui sera en charge de tous les contrôles menés par les services de l'inspection sociale ainsi que de publier cette désignation au Moniteur Belge. Dans la désignation, il est conseillé de mentionner le numéro de téléphone du représentant, de façon à ce que les services de l'inspection puissent directement le contacter, s'ils veulent mener un contrôle.

Si le représentant désigné n'est pas présent au moment du contrôle, l'inspection devra d'abord faire le nécessaire afin d'essayer de le contacter.

➤ Le PV d'audition = votre déposition

Vous êtes maître de votre déclaration. Parce que votre déposition a valeur de preuve et peut être utilisée plus tard contre vous, vous devez être attentif à ce que vous dites et devez veiller à ce que vous souhaitez soit bien repris dans le procès-verbal.

L'inspecteur qui prend la déposition essaiera de guider l'audition et ne tiendra compte que des éléments qui sont pertinents selon lui. Il est donc important que vous:

- Esquissiez le contexte et les circonstances qui sont importants selon vous, et veillez à ce que cela soit effectivement repris dans le procès-verbal ;
- Fassez vous-même la déclaration dans les termes que vous avez choisis, sans que l'inspecteur ne vous aie « soufflé » la déclaration ;
- Vous assurez que la déclaration a été entièrement reprise et pas seulement un résumé de ce que l'inspecteur considère important ;
- Fassez effacer les passages de la déclaration qui n'émanent pas de vous ;
- Recommencez la déclaration si vous considérez que la déclaration ne correspond pas à la déclaration que vous avez faite.

Durant l'audition, vous pouvez faire usage des documents en votre possession sans que l'audition ne puisse être remise en cause. Vous pouvez même demander d'ajouter ces documents au procès-verbal d'audition.

Votre déclaration, telle qu'établie dans le procès-verbal d'audition, peut être un élément crucial pour la poursuite de l'enquête et les éventuelles procédures administratives. Si vous considérez que l'inspecteur souhaite absolument prendre acte de sa propre version des faits, vous pouvez alors refuser de signer la déposition. Vous enverrez alors une lettre par courrier recommandé le jour-même expliquant les raisons pour lesquelles vous avez refusé de signer la disposition.

Dans tous les cas, vous devez tenir compte du fait que le contenu de votre déclaration dans le procès-verbal d'audition aura valeur de preuve pour les services de l'inspection, les administrations, le ministère public, etc...

➤ **Faire ajouter des pièces**

Dans le cas d'un contrôle annoncé, il est recommandé de préparer l'audition.

La loi prévoit expressément que la pièce sur laquelle on est interrogé peut être ajoutée à la

déposition. Cela peut être une note rédigée sur la collaboration avec un sous-traitant indépendant ou un dossier photo des mesures de protection concernées par un contrôle après un grave accident de travail. Très souvent, de telles pièces apportent une valeur ajoutée importante à l'audition.

➤ **Assistance d'un avocat durant la déposition?**

Lorsqu'une personne est auditionnée en tant que suspect d'une infraction grave au droit social (les infractions de niveau 4 punissable d'une peine de prison jusqu'à 3 ans), les récentes « règles-Salduz » sont applicables. La question se pose de savoir quand les services de l'inspection sociale doivent appliquer ces « règles-Salduz ». La jurisprudence et récemment aussi le Collège des Procureurs généraux tiennent compte de l'intention de l'inspecteur. C'est l'objectif poursuivi par l'inspecteur qui sera décisif. Si ce dernier est purement administratif, alors Salduz n'est pas d'application. Au contraire, si l'audition peut déboucher sur une accusation, alors les garanties de la législation Salduz s'appliquent.

La législation Salduz octroie le droit au suspect d'être assisté d'un avocat en cas de privation de liberté. Néanmoins, généralement - et heureusement - il n'y a pas de privation de liberté dans le cadre d'une audition en matière d'inspection sociale. De ce fait, il n'y a pas à strictement parler de droit à l'assistance d'un avocat durant l'audition. En pratique, les inspecteurs admettent souvent la présence d'un avocat durant l'audition.

La législation Salduz a également instauré la *letter of rights*. Celle-ci énonce d'une manière compréhensible vos droits et obligations et vous est remise préalablement à l'audition. La personne auditionnée a droit à un entretien préalable avec son avocat.

➤ Copie du PV d'audition

La personne interrogée a toujours droit à une copie de son audition.

Les travailleurs interrogés font rarement usage de ce droit, de sorte que l'employeur ne sait généralement pas ce que les travailleurs ont déclaré.

Très souvent, les travailleurs ne sont pas informés sur les aspects juridiques qui font l'objet du contrôle. Les travailleurs d'un sous-traitant qui, lors de leur audition, mentionnent l'administrateur-délégué de l'entrepreneur comme "leur grand patron", ne sont généralement pas conscients des conséquences qu'ils peuvent occasionner avec pareilles déclarations peu nuancées. Les services d'inspection se saisissent de ces auditions afin de requalifier le contrat de sous-traitance en une mise à disposition interdite de personnel, avec toutes les conséquences qui en découlent.

➤ L'inspection sociale assume la charge de la preuve

Pour chaque prétendue violation à la réglementation sociale, les services d'inspection devront en rapporter la preuve. En principe, la preuve doit être rapportée pour chaque infraction de manière telle qu'il ne peut pas y avoir de généralisation.

C'est un procédé classique pour les services d'inspection de se baser sur des violations individuelles pour en faire des généralités. S'il a été constaté que quelques heures supplémentaires ont été prestées ou qu'un travailleur a travaillé un dimanche en violation du cadre légal, les inspecteurs essayeront de démontrer que cette infraction a aussi été commise pour tous les autres travailleurs et ce, pour la totalité de la période non encore prescrite. Seules les constatations des inspecteurs valent comme preuve et non les interprétations qu'ils estiment pouvoir en donner. Si par exemple, sur dix travailleurs une violation n'a été constatée que pour deux

d'entre eux, l'infraction n'est prouvée que pour ces deux travailleurs.

Par conséquent, il est important de veiller à ne pas vous laisser aller à déclarer qu'il s'agit d'une pratique courante. Une fois acté au procès-verbal d'audition, les services d'inspection (et par conséquent également l'administration, le ministère public, etc.) disposeront en effet d'un aveu.

Souvent, l'inspecteur qui mène l'interrogatoire, essaiera de faire déclarer à la personne interrogée qu'elle est la personne pénalement responsable au sein de l'entreprise. Ne vous laissez pas persuader. C'est aux services d'inspection ou au ministère public (éventuellement par le biais d'une procédure pénale) que revient la charge de prouver qui est la personne pénalement responsable.

➤ Des renversements de la charge de la preuve sont prévus dans certains cas

Bien qu'en principe les services d'inspection supportent la charge de la preuve, la loi prévoit pour certaines matières relevant du droit civil, un renversement de la charge de la preuve.

En ce qui concerne le remboursement forfaitaire de frais, un système de renversement de la charge de la preuve est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Pour tout ce qui a trait au remboursement forfaitaire de frais, il est maintenant établi dans la loi relative à la sécurité sociale qu'en cas de contestation sur la réalité des frais, il revient à l'employeur de prouver que ces frais ont réellement été exposés. A défaut de preuve, l'ONSS, sur proposition des services d'inspection qui ont entendu l'employeur, rejettera les remboursements de frais.

Il y a quelques années, ce même mécanisme de renversement de la charge de la preuve a également été instauré par le législateur pour la cotisation de solidarité pour l'usage d'un véhicule de société à des fins privées. Il existe actuellement une présomption légale qui prévoit que chaque véhicule, inscrit au nom de

l'employeur ou faisant l'objet d'un contrat de leasing, est mis à disposition d'un travailleur à d'autres fins que des fins purement professionnelles. Il en découle que vous devez, en tant qu'employeur, démontrer soit que le véhicule est utilisé uniquement à des fins professionnelles, soit que l'utilisation non-professionnelle est faite exclusivement par une personne non assujettie à la sécurité sociale des travailleurs salariés (par exemple par un dirigeant d'entreprise indépendant).

➤ **Attention aux inspecteurs (trop) conciliants**

Dans le cadre d'un contrôle, les inspecteurs peuvent donner l'impression de ne pas rechercher le conflit et, au contraire, de vouloir la meilleure solution pour l'entreprise. Ils peuvent ainsi proposer régulariser la situation selon les modalités qu'ils définissent afin d'éviter des conséquences plus graves.

Parfois les inspecteurs proposent un accord dans lequel il est, par exemple, convenu que seul un an de régularisation est dû (par exemple en cas d'heures supplémentaires). Bien qu'il soit souvent utile de trouver un accord, il faut tenir compte du fait qu'un tel accord ne lie ni les travailleurs, ni l'ONSS par exemple. Celui-ci, se fondant sur votre régularisation qu'il considérera comme un aveu, pourrait décider de régulariser la période qui n'est pas encore prescrite. C'est pourquoi il est conseillé de faire acter votre accord de régularisation de manière circonstanciée dans un procès-verbal en indiquant notamment qu'il n'implique aucune reconnaissance préjudiciable pour l'employeur.

Il ne faut donc jamais accepter une régularisation sans précautions et en tout cas jamais uniquement par crainte que l'inspecteur ne dresse un procès-verbal.

7 Conclusion

Tôt ou tard, vous serez, en tant qu'employeur, confronté à l'inspection sociale. Etant donné les compétences étendues d'enquête des services d'inspection et les potentielles poursuites à la suite d'un contrôle, vous devez vous préparer à une telle visite.

Soyez attentifs à gérer la situation dès la première visite des services d'inspection, de manière réfléchie et en connaissance de cause. N'hésitez pas à vous faire assister juridiquement dès cette première phase. Les erreurs commises dans le cadre de cette phase d'enquête ont en effet souvent des conséquences irréversibles dont le coût peut être très élevé.

Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

City Link
Posthofbrug 12
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gand
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you. ●