

Question à un expert

Inspection sociale : quels sont les droits et les obligations de l'employeur ?



Jan Van Bellinghen
Senior Legal
Consultant
Partena Professional

Il y a quelques temps, un inspecteur avait fait de l'excès de zèle lors de la journée italienne qui s'est déroulée il y a quelques mois à Tongres lorsqu'un garagiste a été sanctionné pour travail d'enfants parce que son fils lui donnait un coup de main pour la préparation d'un stand.

Tôt ou tard, l'inspection sociale se présentera à votre porte. Afin d'avoir l'esprit tranquille, pensez à vous préparer à cette visite de manière optimale. Dès lors, il est essentiel pour l'employeur de connaître ses droits, ses obligations ainsi que celles de l'inspecteur social.

L'employeur est-il obligé de laisser entrer l'inspecteur social qui se présente à 6 heures du matin ?

L'inspecteur social a le droit de pénétrer librement, à toute heure du jour et de la nuit, au sein d'une entreprise. Toutefois, l'employeur a toujours le droit de demander à l'inspecteur, lorsqu'il ne le fait pas spontanément, de justifier de son identité.

Ce dernier a le droit de se rendre dans tous les lieux de travail ou autres lieux qui sont soumis à leur contrôle ou dans lesquels ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer que travaillent des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance.

En revanche, l'accès aux espaces habités est soumis à des conditions plus strictes. Lorsque l'espace est effectivement et habituellement habité, les droits de l'inspecteur sont en effet limités.

En général, l'inspecteur social annonce sa visite quelques semaines à l'avance. Il peut également transmettre la liste des informations qu'il souhaite consulter lors de sa visite mais il ne s'agit pas d'une obligation. L'inspecteur est soumis à une série de droits et obligations, avec ou sans liste.

Lors d'un contrôle social, l'inspecteur a-t-il le droit d'emporter des documents et du matériel dont l'absence pourrait compliquer les activités de l'employeur ?

Les inspecteurs peuvent étudier tous les supports d'information, à condition que ceux-ci contiennent soit des données sociales soit des renseignements établis, tenus ou conservés en vertu de la législation.

Ils ont également le droit de saisir les documents soumis ainsi que des biens mobiliers lorsqu'ils l'estiment nécessaire aux fins de constat des infractions ou lorsque le danger existe que de nouvelles infractions soient commises avec ces biens.

Les compétences de l'inspecteur sont donc très étendues, ce qui est susceptible d'entraver la poursuite des activités d'une entreprise. Lorsqu'il s'avère impossible de parvenir à une solution avec l'inspecteur, par exemple en transmettant des copies ou en utilisant un système de back-up, l'employeur peut toujours s'adresser au président du tribunal du travail.

L'inspecteur est-il obligé de s'adresser directement à l'employeur ou peut-il aussi interroger les travailleurs ?

Les inspecteurs ont donc le droit d'interroger non seulement l'employeur mais aussi les travailleurs. En effet, ces derniers peuvent interroger toute personne dont ils estiment l'audition nécessaire sur tout fait dont la connaissance est utile à l'exercice de la surveillance.

Afin de ne pas entraver le contrôle et de gagner l'avis favorable de l'inspecteur, il est conseillé de lui réserver un accueil correct et d'apporter un soutien constructif dans le cadre du contrôle.

L'employeur a-t-il le droit de se faire assister lors du contrôle ?

Chaque employeur a le droit de se faire assister lors du contrôle. La bonne préparation d'un contrôle annoncé est une étape essentielle. Afin d'assurer un bon suivi, la présence d'un spécialiste peut être conseillée. En général, l'inspecteur social n'a aucune objection à ce que l'entreprise contrôlée se fasse accompagner. Au contraire, il considérera cet accompagnement plutôt comme une plus-value.

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Plus d'informations sur www.partena-professional.be