

Question à un expert

Le championnat d'Europe de football
au bureau ?
Conseils pour l'employeur



Cleo De Wit
Legal Consultant
Partena Professional

Bientôt, les Diables Rouges vont prendre la direction de la France et la frénésie du foot va encore frapper. Comment gérer, en tant qu'employeur, des travailleurs un rien trop enthousiastes ? Voici quelques conseils.

De nombreux matchs commencent à 18 heures. L'occasion de renforcer l'esprit d'équipe après la journée de travail devant un grand écran installé dans votre entreprise ? Mais est-il permis de boire de l'alcool ?

L'employeur est obligé d'inscrire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans le règlement de travail. Souvent, une tolérance zéro est appliquée mais des règles peuvent autoriser la consommation de boissons (faiblement) alcoolisées à l'occasion de certaines activités sociales, comme une réception de nouvel an ou une fête d'entreprise.

Dans ce cas, il est vivement conseillé d'organiser le transport à la fin des festivités, afin de protéger la sécurité des travailleurs mais aussi de limiter la responsabilité de l'employeur. En effet, il s'agit bien d'une activité sociale sur le lieu de travail, même si la retransmission des matchs a lieu après les heures de travail. L'argument décisif **pour déterminer la responsabilité de l'employeur** consiste à savoir si le travailleur est toujours **sous l'autorité de ce dernier**. Une question de faits sur laquelle devra statuer le juge.

Pour l'employeur, il est donc important de communiquer clairement que la participation à la retransmission du match se fera sur une base volontaire et que celle-ci aura lieu en dehors des heures de travail. De cette manière, il clarifie sa responsabilité. Par ailleurs, il doit encourager l'utilisation des transports publics ou du taxi et fixer des règles précises concernant la consommation d'alcool.

Quelques situations et conséquences possibles :

- Un accident sur le trajet du retour ? Si la diffusion de l'Euro est organisée *pendant* l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire pendant l'horaire normal de travail, le travailleur est bien entendu sous l'autorité de l'employeur. Supposons que le travailleur fonce en état d'ébriété dans un arbre après l'événement, cela pourrait être considéré comme un accident du travail. Autrement dit, la faute grossière ou le comportement imprudent du travailleur n'exclut pas la qualification d'accident du travail.
- Dommages à des tiers ? Les dommages qu'occasionne le travailleur à des tiers pendant l'exécution du contrat de travail relèvent également de la responsabilité de l'employeur. Il ne peut toutefois être tenu responsable d'une faute légère à caractère habituel, d'une faute lourde ou d'un dol. Dans le règlement de travail, l'ivresse est généralement qualifiée de faute lourde, couvrant ainsi l'employeur.

- Consommation excessive d'alcool ? La responsabilité de l'employeur sera mise en cause s'il offre généreusement à boire lors d'une fête. Si l'employeur « permet » donc que le travailleur consomme sans modération de l'alcool et ne prend pas de mesures appropriées, cela peut être considéré comme une faute dans son chef. Dans ce cas, l'employeur peut même être sanctionné pénalement pour négligence coupable, s'il a par exemple laissé le travailleur reprendre sa voiture en état d'ébriété.

Prescriptions vestimentaires : l'employeur peut-il empêcher les travailleurs de venir au travail en maillot de foot ? Et que faire si la tenue ressemble davantage à un costume de carnaval ?

La législation ne prévoit des prescriptions vestimentaires qu'en rapport avec des règles d'hygiène ou de sécurité. Il n'y a pas de règles légales ou sectorielles instaurant un code vestimentaire spécifique.

L'employeur peut toutefois inscrire un code vestimentaire dans son règlement de travail qui devra être respecté par l'ensemble (ou une partie) du personnel. Cela doit se faire de manière objective et non discriminatoire car il est important que l'employeur ne fasse pas de distinction entre les membres du personnel.

Sur la base du règlement de travail, l'employeur peut infliger des sanctions si le travailleur porte une tenue inadaptée.

Internet : un travailleur peut-il regarder un match pendant les heures de travail ?

Bien qu'internet soit une source d'information utile, il peut également donner lieu à des abus, comme suivre des matchs de foot en ligne.

En tant qu'employeur, vous pouvez exercer une certaine surveillance ou contrôle mais vous devez vous garder d'aller trop loin. L'équilibre entre le droit de contrôle de l'employeur et le droit au respect de la vie privée des travailleurs doit être garanti.

En tant qu'employeur, vous déterminez vous-même dans quelle mesure les travailleurs peuvent faire usage d'internet et de l'e-mail à des fins privées. Vous pouvez ainsi interdire l'usage privé pendant les heures de travail et ne l'autoriser que pendant la pause de midi ou vous pouvez l'interdire complètement. Vous pouvez aussi bloquer l'accès à certains sites et/ou interdire le téléchargement de certains logiciels.

Comme vous devez pouvoir démontrer que vous avez informé les travailleurs des règles relatives à l'usage de l'e-mail et/ou d'internet au travail et de la possibilité d'un contrôle, il est fortement indiqué d'élaborer une politique en la matière à annexer au règlement de travail. De cette manière, vous pourrez, si nécessaire, associer des sanctions à l'usage irrégulier.

Pouvez-vous adapter temporairement l'horaire de travail dans votre entreprise ?

Il est fort probable que vos travailleurs fassent un peu trop la fête et soient donc moins opérationnels le lendemain matin ? Ou certains veulent-ils absolument rentrer plus tôt pour ne manquer aucun match ? En modifiant temporairement l'horaire, vous pouvez convenir avec votre travailleur, pendant la durée de l'Euro, de le laisser par exemple commencer plus tard le matin. L'horaire alternatif doit être repris en annexe du contrat de travail du travailleur, qui doit explicitement marquer son accord.

Il convient d'afficher les horaires alternatifs dans l'entreprise, de sorte que l'inspection sociale ne puisse considérer les heures durant lesquelles le travailleur est présent plus longtemps comme des heures supplémentaires.



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.

Depuis 2012, Partena et HDP forment Partena Professional. Quelque 1 500 collaborateurs sont au service de plus de 200 000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Partena Professional figure ainsi parmi les trois principaux acteurs du marché belge.

Plus d'informations sur www.partena-professional.be

Contact presse

Pauline Pierart

T : +32 2 549 36 03

Email: Pauline.Pierart@partena.be