

Question à un expert

Les travailleurs ont-ils le droit regarder les matchs de la Coupe du Monde de football durant les heures de travail ?



Cleo De Wit
Legal Consultant
Partena Professional

A la veille du lancement de la Coupe du Monde 2018, nous sommes aussi à quelques jours du premier match des Diables Rouges et la fièvre du football s'emparera bientôt de tout le pays. Mais comment gérer l'enthousiasme débordant des collaborateurs ? De nombreuses rencontres débutent vers 17h00 et parfois même avant. Visionner les matchs au bureau devant un écran géant peut être l'occasion de renforcer l'esprit d'équipe dans votre entreprise. Mais quelles sont les règles à respecter ?

Lors de ce genre d'événement, le travailleur reste-il sous la responsabilité de l'employeur ?

Afin de clarifier sa responsabilité, l'employeur est tenu de communiquer clairement à ses travailleurs que le suivi des rencontres se fait sur une base volontaire et qu'il aura lieu en dehors des heures de travail. Il est obligatoire pour chaque employeur d'intégrer une politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues dans son règlement de travail. Bien souvent, une tolérance zéro est introduite, mais des règles peuvent également être développées pour la consommation de boissons (légèrement) alcoolisées pendant certaines activités sociales, comme une réception de nouvel an ou une fête d'entreprise. L'organisation des transports à l'issue de ce genre d'événement reste la meilleure solution, tant pour protéger la sécurité des travailleurs que pour limiter la responsabilité de l'employeur. En cas de problème, l'argument déterminant pour définir la responsabilité de l'employeur est de savoir si le travailleur était encore et toujours sous son autorité. Une question de fait que le juge sera appelé à trancher.

Quelques situations et conséquences possibles :

- Un accident sur le chemin du retour ? Si l'événement est organisé pendant l'exécution du contrat de travail (càd pendant les heures de travail habituelles), le travailleur est bien évidemment placé sous l'autorité de l'employeur. Supposons que le travailleur, à l'issue de cet événement, se retrouve sous l'emprise de la boisson et heurte un arbre, cela pourrait alors être considéré comme un accident du travail. En d'autres termes, une faute grave ou le comportement imprudent du travailleur n'exclut pas la qualification d'un accident du travail.
- Dommage à des tiers ? Les dommages occasionnés par le travailleur à des tiers pendant l'exécution de son contrat de travail relèvent de la responsabilité de l'employeur. Il n'est toutefois pas responsable des fautes légères répétées, d'une faute grave ou d'une tromperie. Dans le règlement de travail, l'ébriété est souvent qualifiée de faute grave, de façon à ce que l'employeur soit couvert dans ce cas.
- Abus d'alcool ? La responsabilité de l'employeur sera engagée s'il sert des boissons alcoolisées de manière excessive lors d'une festivité. Si l'employeur permet au travailleur de

se livrer à de joyeuses libations sans aucune modération et qu'il ne prend lui-même aucune mesure, cela peut être considéré comme une faute pour laquelle il peut être tenu responsable. Dans ce cas, l'employeur peut même se voir sanctionné au pénal pour cause de négligence coupable, s'il laisse dormir un travailleur en état d'imprégnation alcoolique dans sa voiture par exemple.

Un travailleur peut-il regarder un match sur internet pendant les heures de travail ?

Même si Internet est une source utile d'information, il peut également entraîner des abus sur le lieu de travail, comme le fait de suivre des rencontres de football en ligne.

L'employeur peut exercer un contrôle ou une surveillance mais il y a des règles à respecter. Il doit déterminer dans quelle mesure les travailleurs peuvent utiliser Internet et l'e-mail à des fins privées. Il est donc possible d'interdire l'utilisation privée pendant les heures de travail et l'autoriser uniquement à la pause de la mi-journée ou encore interdire totalement l'utilisation privée. Il est également possible de bloquer l'accès à certains sites et/ou d'interdire le téléchargement de certains logiciels.

Pour cela, il est impératif de pouvoir démontrer que les travailleurs ont été informés au sujet des règles en matière d'utilisation de l'e-mail et/ou d'internet au travail et de la possibilité de contrôle (en ajoutant un avenant au contrat de travail, par exemple).

L'employeur peut-il empêcher les travailleurs de se rendre au travail avec un maillot de football ?

La législation n'évoque les prescriptions en matière de tenue vestimentaire qu'en rapport avec l'hygiène ou les règles de sécurité. Il n'existe aucune règle légale ou sectorielle dans un code vestimentaire spécifique.

L'employeur peut néanmoins intégrer un code vestimentaire dans son règlement de travail, que chaque collaborateur est tenu de respecter. Sur base de celui-ci, l'employeur peut imposer des sanctions au cas où le travailleur porterait une tenue vestimentaire inadaptée.

Est-il possible d'adapter temporairement l'horaire de travail de l'entreprise pour pouvoir suivre les matchs ?

En accord avec le travailleur, il est tout à fait possible de faire une modification temporaire de l'horaire de travail. Il sera donc possible pour le travailleur de débiter sa journée un peu plus tard si il a un peu trop fait la fête la veille au soir. L'horaire de travail alternatif doit être ajouté en tant qu'avenant au contrat de travail, lequel doit être accepté expressément par le travailleur.

Ces horaires alternatifs doivent être affichés au sein de l'entreprise, de façon à ce que l'inspection sociale ne considère pas les heures pendant lesquelles le travailleur est présent plus longtemps dans l'entreprise comme des heures supplémentaires.

A 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