

## La Question du Mois

Septembre 2015

### Alcool au travail

**Un de mes travailleurs n'est pas dans un état normal. Je le soupçonne d'être sous l'emprise de l'alcool. Comment puis-je me ménager une preuve certaine ? Un licenciement pour motif grave est-il envisageable ?**

#### ■ 1. Distinction intoxication alcoolique-ivresse ■

Les problèmes liés à la consommation d'alcool peuvent être envisagés sous deux facettes :

Il y a d'une part **l'intoxication alcoolique** qui est une donnée médicale objective correspondant à la présence d'un taux déterminé d'alcool dans le sang et, d'autre part, **l'ivresse** qui est le comportement d'une personne qui n'a plus le contrôle permanent de ses actes.

Un travailleur peut dès lors être en état d'intoxication alcoolique sans être ivre.

#### ■ 2. Preuve ■

Les principaux moyens de preuve dont dispose l'employeur pour constater l'intoxication alcoolique et/ou l'ivresse du travailleur sont :

##### 2.1 La preuve par témoins

Il peut s'agir de témoins externes (par exemple des clients), ou de collègues de travail. En cas de production d'attestations en justice, il y a lieu de veiller au respect des règles de forme prévues par le code judiciaire (art. 961/1-961/3).

##### 2.2 Le prélèvement sanguin

Seul un médecin est habilité à procéder à un prélèvement sanguin. Il requiert le consentement préalable du travailleur. Le diagnostic du médecin se limite à déterminer si le travailleur est apte au travail. Il lui est interdit sous peine de violation du secret professionnel de communiquer à l'employeur le taux précis d'alcoolémie.

Une fois l'accord du travail obtenu, se pose la question du choix du médecin.

*Le conseiller en prévention-médecin du travail a pour mission de prendre les mesures de prévention relatives à la surveillance de santé des travailleurs.*

Il n'entre pas, en principe, dans ses attributions de procéder à un prélèvement sanguin susceptible d'être utilisé à des fins disciplinaires.

*Le médecin contrôleur* est chargé de vérifier la réalité et la durée probable d'une incapacité. Il est incompétent pour agir en dehors de toute incapacité de travail.

*Un médecin généraliste* peut effectuer un prélèvement sanguin sous réserve de l'obtention préalable du consentement du travailleur.

#### 2.3 L'éthylotest

Ce moyen de preuve en lui seul n'est pas suffisant. Il doit venir en complément d'autres moyens de preuve. Ici aussi, l'accord du travailleur est requis.

#### 2.4 Le constat d'un agent de la force publique

Ce constat peut intervenir dans différentes situations telles un accident de la circulation, une bagarre etc.

#### ■ 3. Faute grave ■

Dès l'instant où l'employeur a réuni suffisamment d'éléments de preuve, se pose la question d'un éventuel licenciement pour motif grave. Il ressort de la jurisprudence une tendance à accepter plus facilement la faute grave dans certaines hypothèses.

##### 3.1 Occupation d'un poste à risque ou de sécurité

C'est le cas lorsque le travailleur de par l'exercice de ses fonctions représente un danger pour lui-même ou pour autrui. Exemple : chauffeur de poids lourds, grutier, taximan etc.

### 3.2 Ivresse répétée

Il en est ainsi lorsque l'employeur ne peut plus espérer un amendement du travailleur, averti à de multiples reprises de la gravité de son comportement.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération d'autres éléments tels que le milieu professionnel dans lequel se déroulent les faits, le passé professionnel, l'ancienneté ou la santé du travailleur.

#### ■ 4. Responsabilité de l'employeur ■

L'employeur est tenu d'intervenir dès l'instant où il décèle un abus de boisson de nature à constituer un danger. La première mesure consiste à empêcher le travailleur de continuer à travailler et, au besoin, à le raccompagner à son domicile. L'employeur inactif pourrait être tenu pour responsable de tout accident consécutif à la consommation d'alcool d'un de ses travailleurs.

#### ■ 5. CCT n° 100 ■

Conscients de cette problématique, les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail relative à la consommation d'alcool et de drogues dans l'entreprise. Depuis le 1er avril 2010, toute entreprise a l'obligation de mettre en place via le règlement de travail un plan global de prévention. Ce plan de prévention doit faire l'objet d'une concertation au sein de l'entreprise entre tous les acteurs concernés (employeur, travailleurs, conseil d'entreprise, comité pour la prévention et la protection au travail, délégation syndicale). Si le besoin s'en fait sentir, des règles plus précises peuvent être élaborées comme notamment et moyennant des conditions très strictes la mise en place de tests de dépistage.

**N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.**