

L'ALCOOLISME ET LA MEDECINE DU TRAVAIL : ASPECTS LEGAUX

T. Guislain
Juriste d'entreprise

11 mai 2007



SCHEMA DE LA PRESENTATION

- A. L'alcoolisme en droit social**
- B. Fondements légaux**
- C. Contrôle de l'alcoolémie sur le lieu de travail**
- D. L'analyse sanguine**
- E. Autres preuves**
- F. Sanctions**
- G. Conclusion**



A. L'alcoolisme en droit social : 2 notions distinctes

- **L'intoxication alcoolique** : a trait à :
 - La concentration d'alcool dans l'air alvéolaire expiré ou dans le sang;
 - Mesure par analyse d'haleine ou analyse sanguine
 - Circulation routière : conduite punissable si analyse > 0,22 mg alc./l. air ou 0,5 g alc./l. sang
- **Ivresse** :
 - pas de définition légale.
 - « Etat d'une personne qui se trouvant sous l'influence de la boisson n'a plus un contrôle permanent de ses actes, sans pour autant qu'elle en ait toutefois perdu nécessairement conscience. » (déf. Cour de Cassation).

3

© MENSURA



A. L'alcoolisme en droit social

- Les **exigences liées à la fonction** (chauffeur, pilote,...) **ou à l'entreprise** (objet social) permettent d'interdire toute consommation d'alcool par un travailleur =>
 - Interdiction dans le règlement de travail
 - Toute intoxication alcoolique = faute => sanction
- Hors de ces situations, l'abus d'alcool sur les lieux de travail ne concerne pas l'intoxication mais **l'ivresse, considérée comme un manquement si elle empêche l'exécution du travail.**

4

© MENSURA



B. Fondements légaux

- **Art. 99 RGPT : interdiction de l'introduction et consommation d'alcool sur le lieu de travail :**
 - Tous les locaux, y compris restaurants, cantines
 - Taux d'alcool > 6%
 - Sanction pour l'employeur qui introduit..(art. 81 loi 4/08/96), par pour travailleur.

Mais :

- **Obligation pour l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs (art.5 loi bien-être)**
- **Obligations pour le travailleur de veiller à sa sécurité (art.6 loi bien-être)**
- **Coups et blessures involontaires (418 Code pénal)**

5

© MENSURA



C. Contrôle d'alcoolémie sur le lieu de travail

- **Champ strict de la surveillance médicale pour les travailleurs soumis (AR 28/05/03) :**
 - Examen de reprise ou de pré-reprise
 - Modalités des examens médicaux dans les relations de travail : loi 28/01/03 : que pour aptitude, information préalable du travailleur (raisons, contenu)
- ↓
- **Le médecin du travail ne peut intervenir dans le cadre de contrôles dont le but est d'infliger une sanction disciplinaire au travailleur.**
 - Le secret médical prévaut (confidentialité du dossier médical).

6

© MENSURA



D. L'analyse sanguine

- **Atteinte à l'intégrité physique** : protection art.8 Conv. Eur.Droits de l'homme relatif à la protection de la vie privée et Code pénal
- **Seuls cas prévus par la loi sont non contraires à ces dispositions** : surveillance de la santé et contrôle d'incapacité
- **En dehors : consentement exprès du travailleur requis.** Accord général et anticipé : non sauf :
 - Prévus dans le règlement de travail
 - Circonstances bien définies et justification précise
- **Exception** : contrôle par la police pour la circulation (parking, zones de livraisons...)

7

© MENSURA



D. L'analyse sanguine

- **Médecin contrôle** : mandaté et payé par l'employeur pour contrôler l'incapacité de travail.
- Ne peut opérer des prélèvements sanguins que :
 - pour justifier l'incapacité de travail
 - Si le travailleur se déclare en incapacité et ne se présente pas sur le lieu de travail
 - Circonstances bien définies et justification précise
- Il est lié par le secret professionnel (art.31 § 3 loi 78)
- **Médecin extérieur** : analyse sanguine et communication du résultat à l'employeur si :
 - Accord préalable de l'intéressé
 - Ne procurent pas de premiers soins

8

© MENSURA



E. Autres preuves

- **Analyse d'haleine :**
 - N'est pas un acte médical mais :
 - Touche au respect de la vie privée
 - L'accord préalable du travailleur est requis
 - Idem test sanguin quant à l'accord général anticipé
- **Preuve testimoniale : !**
 - Toujours autorisée : art. 12 loi du 3/07/78)
 - Témoins : membres ou non du personnel
 - Question : le travailleur en cause a-t-il ou non gardé le contrôle total de ses actes ?

9

© MENSURA



F. Les sanctions

- **La loi du 3/07/78 (art. 17-1° -4°) impose au travailleur :**
 - exécution du travail avec soin, probité, conscience
 - De s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité, celle de ses compagnons ou des tiers
- En cas d'ivresse, l'employeur peut **suspendre l'exécution du contrat de travail et le paiement du salaire.**
- + Non paiement du salaire garanti en cas **d'incapacité de travail** résultant d'une **faute lourde** commise par le travailleur (art. 52 et 73 de la loi du 3/07/78).
- Le travailleur n'est responsable que de sa **faute lourde** ou de sa faute habituelle pour les **dommages** causés à l'employeur ou à des tiers dans le cadre de **l'exécution de son contrat de travail** (art. 18 loi 3/07/78) => ivresse = inexécution et/ou faute lourde.

10

© MENSURA



F. Les sanctions

- **Mesures disciplinaires : la loi du 8/04/65 instituant le règlement de travail** : contenu, amendes, pénalités
 - **Licenciement pour motif grave** :
 - Sans préavis ni indemnité
 - Lorsque l'employeur perd immédiatement et définitivement la confiance nécessaire à la poursuite de la relation contractuelle en raison d'un ou plusieurs manquements graves du travailleur.
 - Jurisprudence : pas motif grave si : état de dépendance, maladie – fait isolé
 - Contra : fonction, image de l'entreprise
- => Degré de gravité du comportement qui accompagne l'ébriété déterminant

11

© MENSURA



G. Conclusion

- **L'employeur doit adopter une politique claire en matière de prévention**
 - Mesures strictes au niveau interdiction et règlement de travail suivant l'environnement
 - Assistance du conseiller en prévention compétent pour des mesures, campagnes internes
- Limitation stricte de la **mission du médecin du travail** confortée par la position du **Conseil National de l'ordre des médecins**
- Problématique : **alcoolisme = phénomène périphérique révélateur de difficultés d'ordre professionnel pour le travailleur : quel signal à l'employeur (prévention) ?**

12

© MENSURA

