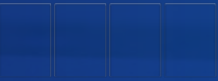


**Alcoolisme au travail:
aspects disciplinaires,
licenciement et motivation**

**Alcoholisme op het werk:
disciplinaire aspecten,
ontslag en motivatie**

Presentation Stijn Marquant / Sophie van
Rijkevorsel – avocats / advocaten

25 juin 2015 / 25 juni 2015



L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

- Introduction
- alcoolisme: infraction?
- Sanctions

Passer à l'action ultime: le licenciement et la motivation

- Mettre fin à la collaboration
- Motivation obligatoire

Conclusions et enseignements

Alcoholverslaving op het werk: discipline aspecten

- Inleiding
- Alcoholverslaving: een overtreding?
- Sancties

Overgaan tot de ultieme actie: ontslag en motivering

- De samenwerking beëindigen
- Verplichte motivering

Conclusies en lessen

**L'alcoolisme au travail:
Aspects disciplinaires**

**Alcoholverslaving op het
werk: Disciplinaire
aspecten**

The background consists of several overlapping, semi-transparent geometric shapes in various shades of blue (light, medium, and dark) and white. The shapes are primarily parallelograms and trapezoids, creating a dynamic, layered effect. The text is centered on a dark blue parallelogram shape.

Introduction / Inleiding

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: disciplinaire aspecten

Introduction: personnel de la commune

Très divers:

- agents statutaires ('AS'): Loi Communale ('LC')
- agents contractuels ('AC'): Loi sur les contrats de travail ('LCT')
- Conseil communal / Bourgmestre et Collège des Echevins
- Gestion journalière RH: le secrétaire communal
- Divers statuts spécifiques (stagiaires, mandataires, police, pompiers, personnel enseignant, ...)

Inleiding: het personeel van de gemeente

Diverse statuten:

- statutaire ambtenaren ('SA'): Gemeentewet ('GW')
- contractuele ambtenaren ('CA'): Arbeidsovereenkomstenwet ('AOW')
- Gemeenteraad / Burgemeester en Schepencollege
- Dagelijks HR beheer: gemeentesecretaris
- Diverse specifieke statuten (stagiaires, mandatarissen, politie, brandweer, onderwijzend personeel, ...)

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: disciplinaire aspecten

Introduction: personnel de la commune

- Devoirs du personnel (AC): respect pour l'employeur et obligation de sécurité + CDT et RDT
- Devoirs du personnel (AS): disponibilité (dans leur fonction) et dignité (dans la vie privée et au bureau ('dignité de la fonction')) et respect mutuel entre collègues

Inleiding: het personeel van de gemeente

- Plichten van het personeel (CA): respect voor werkgever en verplichting veiligheid + AO en AR
- Plichten van het personeel (SA): beschikbaarheid (in functie) en waardigheid (privé en bureau ('waardigheid van de functie')) en wederzijds respect tussen collega's

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: disciplinaire aspecten

Introduction: Infractions aux obligations du personnel (AC)

- Loi:
 - manquements aux devoirs professionnels / de sécurité
- CDT + RDT (contrat pour les AC):
 - Conduite inconvenante vis-à-vis de collègues / supérieurs
 - Arriver en retard
 - Somnoler
 - Se présenter en état d'ivresse au travail
 - ...

Inleiding: sanctioneerbare inbreuken op de personeelsverplichtingen (CA)

- Wet:
 - Professionele / veiligheidstekortkomingen
- AO + AR (contract voor de CA):
 - Onbetamelijk gedrag ten opzichte van collega's / meerderen
 - Te laat komen
 - Slapen
 - Dronken op het werk opdagen
 - ...

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: discipline aspecten

Introduction: violation des obligations du personnel (AS) passibles de sanctions

- manquements aux devoirs professionnels
- agissements qui compromettent la dignité de la fonction
- Violation de l'interdiction de prester certaines activités en dehors de son mandat
- RDT (informatif)
- Statut (obligatoire)

Inleiding: sanctioneerbare inbreuken op de personeelsverplichtingen (SA)

- tekortkomingen aan de beroepsplichten
- handelingen die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen
- overtreding van het verbod van nevenactiviteiten
- AR (informatief)
- Statuut (verplicht)



**Alcoolisme:
infractie?**

**Alcoholverslaving:
een inbreuk?**

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: discipline aspecten

Alcoolisme: infraction?

- Évaluation au cas par cas:
 - S'être trouvé en état d'ivresse sur la voie publique, conduire un véhicule sous l'influence de la boisson et commettre un délit de fuite et divers actes de vandalisme (C.E. 'Schurmans' 1995)
 - L'ivresse au travail constitue une faute grave, en tout cas lorsqu'il ne s'agit pas d'un manquement isolé et que le travailleur a été préalablement averti (C. Travail Gand 2012; Bruxelles 1992)

Alcoholverslaving: een inbreuk?

- Geval per geval beoordeling
 - Zich in een dronken toestand hebben bevonden op de openbare weg, onder invloed een voertuig hebben bestuurd en een vluchtmisdrijf hebben gepleegd alsook diverse daden van vandalisme (R.v.St. 'Schurmans' 1995)
 - Dronkenschap op het werk maakt een zware fout uit, in elk geval wanneer het niet gaat om een alleenstaand feit en wanneer de betrokken werknemer voorafgaand werd verwittigd (Arbh. Gent 2012; Brussel 1992)



Sanctions

Sancties

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: discipline aspecten

Sanctions: cadre disciplinaire: instruments

- Règlement de Travail ('RDT'):
 - source de droit pour AC
 - informatif pour AS
- Statut pour les AS
- Prévention !
- Absences: justifiées vs. non justifiées

Sanctions: cadre disciplinaire: instruments

- Règlement de Travail ('RDT'):
 - source de droit pour AC
 - informatif pour AS
- Statut pour les AS
- Prévention !
- Absences: justifiées vs. non justifiées

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: disciplinaire aspecten

Sanctions: cadre disciplinaire: instruments

- Sanction disciplinaire ou mesure d'ordre (motivée par les besoins de service (>< sanction): déplacement, mutation,...)?
- MAIS: sauvegarder les droits de la défense
- Pas de sanctions *déguisées*: importance d'une '*faute*' ou non
- Mesure d'ordre, une faveur?
- Pour les AC: RDT

Sancties: disciplinair kader: instrumentarium

- Disciplinaire sanctie of ordemaatregel (geïnspireerd door de noodwendigheden van de dienst (>< sanctie): overplaatsing, mutatie,...)?
- MAAR: rechten van de verdediging vrijwaren
- Geen *verholen* sancties: belang van aanwezigheid van een '*fout*'
- Ordemaatregel als gunst?
- Voor de CA: AR

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: disciplinaire aspecten

Sanctions: règles du jeu

En général: Principes de Bonne Administration ('PBA') :

- Impartialité
- Audition préalable
- Droits de la défense
- Obligation de motivation formelle et substantielle
- Indication des voies et délais de recours

Pour les AS: procédure légale reprenant les PBA

Pour les AC: RDT

Sancties: spelregels

Algemeen: Beginselen van Behoorlijk Bestuur ('BBB'):

- Onpartijdigheid
- Voorafgaand verhoor
- Rechten van de verdediging
- Verplichting tot formele en ten gronde motivering
- Mogelijkheden en termijnen voor beroep aangeven

Voor de SA: wettelijke procedure die de BBB herneemt

Voor de CA: AR

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: disciplinaire aspecten

Sanctions: règles du jeu

Importance de bien définir les délais impartis dans la procédure:

- Délai pour préparer sa défense
- Délai pour communiquer le P.V.
- Délai pour adopter la sanction
- Délai pour notifier la sanction
- Délai pour intenter un recours

Ces délais sont souvent prescrits à peine de nullité ou de déchéance

Sancties: spelregels

Belang van de goede definiëring van de termijnen ter zake:

- Termijn om verdediging voor te bereiden
- Termijn om P.V. van vaststelling / verhoor over te maken
- Termijn om sanctie op te leggen
- Beroepstermijnen

Vaak zijn deze termijnen voorgeschreven op strafe van nietigheid of verval

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: disciplinaire aspecten

Sanctions disciplinaires

1° sanctions mineures:

- l'avertissement;
- la réprimande;

2° sanctions majeures:

- la retenue de traitement (3m);
- la suspension (3m);
- la rétrogradation;

3° sanctions maximales:

- la démission d'office;
- la révocation.

Disciplinaire sancties

1° lichte straffen:

- de waarschuwing;
- de berisping;

2° zware straffen:

- de inhouding van wedde (3m);
- de schorsing (3m);
- de terugzetting in graad;

3° maximumstraffen:

- het ontslag van ambtswege;
- de afzetting.

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: disciplinaire aspecten

Principes applicables

Principe de la **proportionnalité**:

→ Interprétation restrictive:

'aucune autre autorité n'aurait pris la même décision' (C.E. 'Collignon', 2007)

La sanction en proportion avec le préjudice pour le travailleur

Principes

Principe van de **proportionaliteit**:

→ Restrictieve interpretatie:

'geen enkele andere autoriteit zou eenzelfde beslissing genomen hebben' (C.E. 'Collignon', 2007)

De sanctie dient in verhouding te staan tot de door de ambtenaar geleden schade.

L'alcoolisme au travail: aspects disciplinaires

Alcoholverslaving op het werk: discipline aspecten

Mesure d'ordre spécifique : la suspension préventive (4m)

Lorsqu'un membre du personnel fait l'objet de poursuites pénales ou disciplinaires *et que sa présence est incompatible avec l'intérêt du service*, la personne concernée peut être suspendue préventivement à titre de mesure d'ordre.

La commune qui n'a pas décidé de suspendre préventivement l'agent pourra ensuite difficilement le sanctionner par une mesure de démission d'office ou de révocation (sauf mauvaise information)

! Les PBA sont d'application !

Specifieke ordemaatregel: de voorlopige schorsing

Wanneer een personeelslid strafrechtelijk of tuchtrechtelijk vervolgd wordt *en zijn aanwezigheid onverenigbaar is met het belang van de dienst*, kan de betrokkene preventief geschorst worden bij wijze van ordemaatregel.

De gemeente die geen voorlopige schorsing heeft opgelegd zal nadien moeilijk kunnen overgaan tot ontslag van ambtswege of afzetting.

! De BBB zijn van toepassing!

**Passer à l'action ultime:
Le licenciement et la
motivation**

**Overgaan tot de ultieme
actie: Ontslag en
motivering**



**Mettre fin à la
collaboration**

**De samenwerking
beëindigen**

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

Le licenciement (AC)

- Préavis ou effet immédiat avec indemnité
- Préavis / indemnité toujours due (sauf en cas de motif grave)
- Préavis légal: pas de déviation sauf en faveur de l'employé
- Préavis / indemnité est toujours forfaitaire

Beëindigen van de samenwerking

Het ontslag (CA)

- Opzeg of onmiddellijke ingang met vergoeding
- Steeds opzeg / vergoeding verschuldigd (behoudens dringende reden)
- Wettelijke opzegtermijnen: geen afwijking tenzij in het voordeel van de werknemer
- Opzeg / vergoeding is forfaitair vastgelegd

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

Le licenciement (AC)

- En cas de préavis, des règles formelles s'appliquent
- Durant le préavis, le CDT reste pleinement en vigueur
- En cas d'absence pour incapacité de travail: suspension du préavis

Beëindigen van de samenwerking

Het ontslag (CA)

- In geval van opzegging gelden formele regels
- Gedurende de opzegtermijn blijft de AO volledig van kracht
- Bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid: schorsing van de opzegtermijn

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Ancienneté à partir du Aanciënniteit per 01.01.2014	Délai de préavis à partir du Opzeggingstermijn per 01.01.2014	Ancienneté à partir du Aanciënniteit per 01.01.2014	Délai de préavis à partir du Opzeggingstermijn per 01.01.2014
< 3 m	2 s/w	2 a < 3 a	12 s/w
3 m < 6 m	4 s/w	3 a < 4 a	14 s/w
6 m < 9 m	6 s/w	4 a < 5 a	15 s/w
9 m < 12 m	7 s/w	5a =<	+3 s/w per annum entammée / aangevat
12 m < 15 m	8 s/w	20 a < 21 a	+2 s/w per annum entammée / aangevat
15 m < 18 m	9 s/w	21a =<	+1 s/w per annum entammée / aangevat
18 m < 21 m	10 s/w		

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

Le licenciement (AC)

- Pour des AC en service avant 01.01.2014, le préavis se calcule en 2 étapes:
 - Pour l'ancienneté jusqu'au 31.12.2013:
 - anciennes règles (ouvriers)
 - Soit anciennes règles - soit 1 mois par année entamée (avec min. 3 mois) (employés)
 - Pour l'ancienneté à partir du 01.01.2014:
 - Nouvelles règles (tableau slide précédente)

Beëindigen van de samenwerking

Het ontslag (CA)

- Voor de CA in dienst voorafgaand aan 01.01.2014, wordt de opzegtermijn in 2 etapes berekend:
 - Voor de anciënniteit tot 31.12.2013:
 - Oude regels (arbeiders)
 - Ofwel oude regels ofwel 1 maand per begonnen jaar anciënniteit (met een min. van 3 maanden) (bedienden)
 - Voor de anciënniteit vanaf 01.01.2014:
 - Nieuwe regels (tabel vorige slide)

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

Le licenciement pour motif grave (AC): sans préavis ni indemnité

Art. 35 de la LCT:

- La faute grave qui rend impossible immédiatement la collaboration
- Délai(s) à respecter
- La charge de la preuve
- L'ivresse sur le lieu de travail : une faute grave?

Beëindigen van de samenwerking

Het ontslag voor dringende reden (CA): zonder opzegging of opzegvergoeding

Art. 35 van de AOW

- Ernstige tekortkoming die onmiddellijk de verdere samenwerking onmogelijk maakt
- Na te leven termijn(en)
- De bewijslast
- Dronkenschap op het werk: dringende reden?

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

Le licenciement pour motif grave (AC)

- La faute grave
 - Grave ou importante
 - Pas nécessairement une faute contractuelle
 - Rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles
 - Pas requis que la faute grave soit commise vis-à-vis de l'employeur et que la partie qui donne le congé ait subi un dommage
 - **Appréciation de fait** (éléments qui peuvent être pris en considération: santé mental du travailleur, ancienneté et passé professionnel, type de fonctions, répétition, etc.)

Beëindigen van de samenwerking

Het ontslag voor dringende reden (CA)

- Ernstige tekortkoming
 - Ernstige of zwaarwichtig
 - Niet noodzakelijk een contractuele tekortkoming
 - Het verderzetten van de arbeidsrelaties definitief en onmiddellijk onmogelijk maken
 - Niet vereist dat de ernstige tekortkoming is begaan t.o.v. de werkgever en dat de partij die het ontslag geeft, schade heeft geleden
 - **Feitelijke beoordeling** (elementen die in aanmerking kunnen worden genomen: mentale gezondheid, anciënniteit en professionele verleden, functie, herhaling, etc.)

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

Le licenciement pour motif grave (AC)

- Délai à respecter: 3 jours ouvrables
 - Début du délai: le jour suivant celui au cours duquel les faits sont connus
 - Jours ouvrables
 - Moment de la prise de connaissance
 - Connaissance suffisante
 - Organe compétent pour donner le congé doit avoir connaissance des faits

Beëindigen van de samenwerking

Het ontslag om dringende reden (CA)

- Na te leven termijn : 3 werkdagen
 - De aanvang van de termijn: de dag na de dag waarop de feiten bekend zijn
 - Werkdagen
 - ogenblik van kennisname
 - Voldoende kennis
 - Het orgaan bevoegd om ontslag te geven moet kennis hebben van de feiten

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

Le licenciement pour motif grave (AC)

- Charge de la preuve
 - Preuve du motif grave: partie qui invoque le motif grave
 - Preuve du respect du délai de 3 jours: partie qui invoque le motif grave
- L'ivresse sur le lieu de travail : une faute grave?
 - Appréciation au cas par cas
 - D'après la jurisprudence: préférable de notifier des mises en garde préalable
 - Ivresse en dehors du lieu de travail: jurisprudence divisée

Beëindigen van de samenwerking

Het ontslag om dringende reden (CA)

- Bewijslast:
 - Bewijs van de dringende reden: de partij die de dringende reden inroept
 - Bewijs van het eerbiedigen van de termijn van 3 dagen: de partij die de dringende reden inroept
- Dronkenschap op het werk: dringende reden?
 - Beoordeling van geval tot geval
 - Volgens de rechtspraak: liever voorafgaande verwittigen geven
 - Dronkenschap in privé leven: rechtspraak verdeeld

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

La cessation définitive des fonctions (AS)

- Seulement pour des motifs prévus par le statut
- Sanction disciplinaire maximale
- Il incombe à l'autorité de démontrer les circonstances exceptionnelles qui pourraient, *in casu*, relativiser la gravité du préjudice subi par le requérant
- Démission d'office: pas la perte de pension publique
- Révocation: perte de pension publique (?)

De samenwerking beëindigen

De definitieve beëindiging van de functies (SA)

- Enkel indien voorzien in het statuut
- De maximale sanctie
- De gemeente zal uitzonderlijke omstandigheden moeten kunnen aantonen die de maatregel verantwoorden ten opzichte van de schade voor de betrokken ambtenaar
- Ontslag van ambtswege: geen verlies van ambtenarenpensioen
- Afzetting: verlies ambtenarenpensioen (?)

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Mettre fin à la collaboration

La cessation définitive des fonctions (AS + AC)

- L'inaptitude physique *définitive* dûment constatée par le service de contrôle médical compétent
 - Démission honorable
 - Pension prématurée
 - Pour les AS préalablement mis en disponibilité pour cause de maladie
 - MAIS: uniquement pour une cause non imputable à l'agent ...

De samenwerking beëindigen

De definitieve beëindiging van de functies (SA + CA)

- Fysieke *definitieve* ongeschiktheid vastgesteld door de bevoegde medische dienst
 - Eervol ontslag
 - Vervroegd pensioen
 - Voor de SA die vooraf in beschikbaarheid werden geplaatst wegens ziekte
 - MAAR enkel om redenen die niet te wijten zijn aan de ambtenaar...



**Motivation
obligatoire**

**Verplichte
motivering**

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Motivation formelle et substantielle

Autorité publique =>

- Loi du 29 juillet 1991
 - Vision francophone: oui, pour AS et AC
 - Vision néerlandophone: non pour AC
 - Vision particulière: oui, mais pas le congé même (acte 'détachable')
- Futur législation *cf.* CCT 109
- Abus de droit pour ouvriers (article 63 LCT)
- En pratique: auditionner et motiver
- Risque: dommages et intérêts
- Importance du dossier

Formele en materiële motivering

Overheid =>

- Wet van 29 juli 1991
 - Visie Franstaligen: ja, voor SA en CA
 - Visie Vlamingen: nee voor CA
 - Derde visie: ja maar niet de opzeg zelf ('afscheidbare handeling')
- Toekomstige wetgeving *cf.* CAO 109
- Misbruik van ontslagrecht (artikel 63 AOW)
- In de praktijk: horen en motiveren
- Risico: schadevergoeding en interesten
- Belang van dossier

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Motivation formelle et substantielle

Motif justifié?

La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate.

Formele en materiële motivering

Gerechtigd motief?

De opgelegde motivering moet in de akte de juridische en feitelijke overwegingen vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen. Zij moet afdoende zijn.

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Motivation formelle et substantielle

En pratique:

- Pourquoi les faits (prouvés) sont considérés des infractions?
- Pourquoi la sanction choisie?
- La qualification et la sanction doivent être correcte et adéquate
- Attention avec les références sans citations (aux avis, aux P.V., aux dossier)!

Formele en materiële motivering

In de praktijk:

- Waarom worden de (bewezen) feiten als inbreuken beschouwd?
- Waarom de gekozen sanctie?
- De kwalificatie en de strafmaat dienen correct te zijn en de sanctie te dragen
- Wees voorzichtig met verwijzingen zonder hernemingen (naar adviezen, naar een P.V., naar het dossier)!

Passer à l'action: le licenciement et la motivation

Tot de actie overgaan: ontslag en motivering

Motivation formelle et substantielle

- Pas de formules types!
- La motivation doit être en proportion avec la sanction infligée
- Pas nécessairement répondre à tous les arguments présentés

Formele en materiële motivering

- Geen stijlformules!
- De motivering moet in verhouding staan tot de opgelegde sanctie
- Niet noodzakelijk alle aangevoerde (tegen)argumenten beantwoorden



**Conclusion et
enseignements**

Besluit en lessen

Merci

Bedankt

Stijn Marquant – *Counsel*

Tel +32 2 708 44 42

smarquant@klaw.be

Sophie van Rijckevorsel - *Associate*

Tel +32 2 708 443 86

svanrijckevorsel@klaw.be





© 2015 Kratos Law, a Belgian civ. CVBA/SCRL civ.
All rights reserved.

Kratos Law civ. CVBA/SCRL civ. has entered into a cost
association with KPMG Tax Advisers civ. CVBA/SCRL civ.