

AVIS N° 1.655

Séance du vendredi 10 octobre 2008

Une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

x x x

2.213-1

A V I S N° 1.655

Objet : Une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux ont projeté, outre leurs autres initiatives dans ce cadre, "de conclure, au sein du Conseil national du Travail, une CCT relative à la politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise, dans le but de responsabiliser fortement les employeurs et les travailleurs afin d'éviter la consommation d'alcool et de drogues durant le travail ou ayant une incidence sur le travail."

Il est aussi spécifié dans l'accord interprofessionnel que cette convention collective de travail doit porter sur les éléments suivants (de façon différenciée selon qu'il s'agit d'alcool ou de drogues) :

- * la prévention (partage de bonnes pratiques, modèles et procédures visant à prévenir l'usage d'alcool et/ou de drogues) ;
- * les règles relatives à la consommation d'alcool et/ou de drogues durant le travail ;
- * les procédures de prise en considération de tout comportement (problématique) ayant un rapport avec la consommation d'alcool et/ou de drogues ;

- * les procédures d'application de tests annoncés ou non ;
- * l'aide et l'assistance aux personnes posant ou ayant un problème.

Le ministre compétent a également informé le Conseil national du Travail de son souhait d'élaborer une politique de prévention. Par lettre du 28 juillet 2006, monsieur P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, a transmis au Conseil national du Travail une note de principe intitulée "Une politique d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise".

Dans sa lettre, le ministre souligne qu'il est important que les autorités encouragent et soutiennent les entreprises dans l'élaboration d'une politique de prévention. La note contient à cette fin un certain nombre de réflexions et de pistes qui devraient encore être traduites en un plan d'action concret. L'intention est de tenir compte au maximum des réflexions et suggestions des partenaires sociaux lors de l'élaboration d'un tel plan d'action.

L'examen de cette problématique a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 10 octobre 2008, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

- Le Conseil national du Travail constate que le point d'ancrage 5 ("Politique de prévention") de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008, traduit l'intention des partenaires sociaux, outre leurs autres initiatives dans ce cadre, de conclure, au sein du Conseil national du Travail, une convention collective de travail relative à la politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise, dans le but de responsabiliser fortement les employeurs et les travailleurs afin d'éviter la consommation d'alcool et de drogues durant le travail ou ayant une incidence sur le travail.

Il est également spécifié dans l'accord interprofessionnel que cette convention collective de travail doit porter sur les éléments suivants (de façon différenciée selon qu'il s'agit d'alcool ou de drogues) :

- * la prévention (partage de bonnes pratiques, modèles et procédures visant à prévenir l'usage d'alcool et/ou de drogues) ;
- * les règles relatives à la consommation d'alcool et/ou de drogues durant le travail ;
- * les procédures de prise en considération de tout comportement (problématique) ayant un rapport avec la consommation d'alcool et/ou de drogues ;
- * les procédures d'application de tests annoncés ou non ;
- * l'aide et l'assistance aux personnes posant ou ayant un problème.

Afin d'avoir une meilleure compréhension des problèmes que posent l'alcool et les drogues dans les entreprises et de la manière dont ces dernières les gèrent, le Conseil a organisé un certain nombre d'auditions, au cours desquelles il a reçu à ce sujet des informations de conseillers en prévention de services externes pour la prévention et la protection au travail (PROVIKMO, AristA), de conseillers en prévention de services internes pour la prévention et la protection au travail (d'ENSIVAL-MORET, de VOLVO TRUCK, d'ALERIS ALUMINIUM et de l'ONP) et de la "Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen" (VAD).

Pour les explications nécessaires concernant la réglementation existante en matière de bien-être au travail, le Conseil a pu bénéficier de la collaboration précieuse de représentants de la Direction Humanisation du travail du SPF ETCS.

Sur la base de ces informations et des discussions qui ont eu lieu à ce sujet au sein de la Commission des relations individuelles du travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail se sont mises d'accord sur le texte d'une convention collective de travail concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (texte en annexe).

- Le Conseil signale que certains éléments de cette convention collective de travail requièrent que des adaptations soient apportées dans un certain nombre de textes législatifs et réglementaires, en particulier de manière à ce que les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration de politique ou d'intention pour cette politique puissent être repris dans le règlement de travail sans que la procédure d'établissement et de modification du règlement de travail doive être suivie (voir le point III. 2).

Il ne peut par conséquent pas encore conclure la convention collective de travail pour le moment, mais les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées en son sein s'engagent à conclure le plus rapidement possible la convention collective de travail lorsque les adaptations requises auront été apportées dans la réglementation.

- Le Conseil signale également qu'il va prendre l'initiative de publier une brochure accompagnant la convention collective de travail. Ce guide, destiné aux (représentant des) travailleurs et aux employeurs de toutes les branches d'activités, a pour but de fournir des informations de base pratiques au sujet de la problématique de l'alcool et des drogues dans les entreprises et d'accompagner pas à pas les intéressés dans l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et de drogues dans leur entreprise.

Cette initiative a été décidée en s'inspirant de l'expérience de la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail. Lors de l'évaluation de son impact par les partenaires sociaux en 2004, il est apparu que, bien qu'il s'agisse d'un bon instrument, la prévention du stress s'intégrait difficilement dans la politique de l'entreprise. Une brochure d'information relative à la politique de prévention du stress a également été rédigée à l'époque par le Conseil.

- Dans le présent avis, le Conseil commente tout d'abord les éléments essentiels de la convention collective de travail à conclure.

Ensuite, il formule des propositions et des remarques concernant des points qui ne peuvent pas être réglés par la convention collective de travail.

II. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Le Conseil aborde en premier lieu le contexte et les grandes lignes de la convention collective de travail qui doit être conclue en son sein, au sujet de laquelle les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées en son sein se sont mises d'accord (texte complet en annexe du présent avis).

A. La motivation de la CCT à conclure

Le Conseil rappelle que, dans l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux ont projeté, outre leurs autres initiatives dans ce cadre, de conclure, au sein du Conseil national du Travail, une convention collective de travail relative à la politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise, "dans le but de responsabiliser fortement les employeurs et les travailleurs afin d'éviter la consommation d'alcool et de drogues durant le travail ou ayant une incidence sur le travail. Une politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise est une nécessité absolue pour diverses raisons qui ne relèvent pas seulement

- de la sécurité et de la vigilance, mais ont également un rapport avec
- le stress (fonctionnement déficient ou problématique et absences accroissent la charge de travail sur les collègues et perturbent l'organisation du travail),
- le harcèlement moral, la violence et le harcèlement sexuel (la consommation d'alcool et de drogues est une cause reconnue et importante de comportements abusifs),
- la responsabilité de l'employeur et des dirigeants,
- la culture et l'image de marque de l'entreprise."

Le Conseil souligne que les conséquences d'une consommation d'alcool et de drogues ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. Elles ont trait à une multitude de domaines pour les entreprises. En même temps, ceux-ci offrent des pistes pour motiver les gens ayant un problème d'alcool ou de drogues à tenter d'y remédier.

Il faut tout d'abord souligner qu'il relève des tâches légales de l'employeur de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (art. 5, § 1er de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être).

Parmi les principes généraux de prévention que l'employeur doit appliquer à cette fin, la loi relative au bien-être mentionne la planification de la prévention et l'exécution de la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail "en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail" (art. 5, § 1er, deuxième alinéa, i de la loi relative au bien-être).

En outre, les motifs de sécurité, de santé et de bien-être offrent des pistes pour motiver les gens à tenter de remédier à leur problème : l'amélioration des relations de travail, le fait d'éviter l'aggravation des problèmes par une intervention rapide de la ligne hiérarchique et le maintien de l'emploi et de la fonction.

Dans une entreprise, des motifs économiques entrent naturellement également en jeu : l'amélioration de la productivité, la réduction des risques de sécurité, la diminution de l'absentéisme et des absences pour maladie, l'amélioration de l'image de l'entreprise et le maintien du personnel qualifié en aidant les consommateurs à problèmes.

B. Une CCT-cadre : principes qui autorisent une politique préventive en matière d'alcool et de drogues à la mesure de l'entreprise

Vu les conséquences que peuvent avoir les problèmes d'alcool et de drogues pour les entreprises dans différents domaines, le Conseil est d'avis qu'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, adaptée spécifiquement à l'entreprise ou à l'institution, doit être élaborée dans chaque entreprise, en bonne concertation. Cette politique pourra être différente, en fonction des particularités et besoins de l'entreprise.

L'objectif de la convention collective de travail qui doit être conclue est de fournir un cadre de principes auxquels doit satisfaire une telle politique préventive élaborée dans l'entreprise.

Plus précisément, la convention collective de travail déterminera les conditions minimales auxquelles doit satisfaire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, notamment sur le plan :

- des mesures à prendre par l'employeur ;
- de l'information et de la formation des travailleurs ;
- des obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs ;
- du rôle des conseillers en prévention ;
- de l'élaboration de la politique en concertation ;
- et d'une évaluation périodique de la politique (article 2 de la CCT).

Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues nécessite qu'il existe un large consensus à son sujet dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle on a opté pour une CCT-cadre qui offre une marge suffisante pour une différenciation de la politique en fonction du consensus qui peut être trouvé dans l'entreprise sur les points de départ de la politique et des possibilités et des moyens de l'entreprise concrète.

Le Conseil estime que, lors de l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et de drogues, il faut tenir compte :

- de la taille de l'entreprise (moyens et personnel à disposition) ;
- de la nature des activités et des risques spécifiques propres à ces activités (secteurs des services, industrie de transformation, logistique) ;
- ainsi que des risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de personnes (par exemple aux fonctions de sécurité) (article 3, § 1er de la CCT).

C. Les points de départ d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises

- Le Conseil est d'avis qu'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit tendre à prévenir les problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool ou de drogues et à y réagir de manière adéquate lorsqu'ils surviennent malgré tout.

L'approche préconisée par le Conseil est d'interpeller les personnes ayant un (éventuel) problème d'alcool ou de drogues dans une entreprise sur la base des prestations de travail et des relations de travail. Dans ce cadre, le dirigeant, qui remplit ici un rôle crucial, ne confronte pas le travailleur à la (présumée) consommation proprement dite, mais bien à ses conséquences dans la situation de travail.

La "Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen" (VAD) conseille cette approche pour deux raisons :

- * une telle intervention est objective et correcte : un employeur peut attendre de son travailleur qu'il exécute correctement son travail ;
- * une telle intervention est plus efficace : on ne s'enlise pas dans des discussions sur les causes du mauvais fonctionnement. Il s'agira en effet le plus souvent pour le dirigeant d'une simple présomption de la consommation d'alcool ou de drogues. Il est également connu que les personnes ayant des problèmes d'alcool et de drogues se mentent souvent à elles-mêmes.

- Le Conseil souhaite remarquer dans ce cadre que les problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues doivent également être traités comme tous les autres problèmes de fonctionnement.

Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues suit donc deux axes : d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de bien-être et, d'autre part, elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel : les collaborateurs sont interpellés sur leur fonctionnement, ce qui peut éventuellement aussi être formalisé dans des entretiens de fonctionnement, d'appréciation et d'évaluation.

Le Conseil remarque que la mise en œuvre d'une politique efficace en matière d'alcool et de drogues requiert donc que cette politique soit greffée sur une politique du personnel qui existe déjà et fonctionne bien.

- Le Conseil estime qu'il est recommandé d'élaborer une politique qui s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie, étant donné que les problèmes d'alcool et de drogues font souvent partie d'une certaine culture d'entreprise en la matière et qu'un comportement exemplaire de la direction motive tous les collaborateurs.

Cela n'empêche naturellement pas de tenir compte, lors de l'élaboration des règles de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues, des risques spécifiques liés à certaines activités ou fonctions.

- En outre, le Conseil veut exprimer, dans la convention collective de travail à conclure, une approche préventive forte de la problématique de l'alcool et des drogues dans les entreprises.

Lors des auditions qu'il a organisées, le Conseil a pris connaissance du fait que, pour être efficace à long terme, une politique en matière d'alcool et de drogues doit s'adresser aux 95 % de travailleurs qui n'ont pas encore de problème.

Par ailleurs, l'objectif de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise doit être de rétablir le fonctionnement normal des travailleurs ayant un problème d'alcool ou de drogues et leur permettre ainsi de conserver leur fonction ou leur emploi. La conservation de l'emploi ou de la fonction peut en outre être très motivante pour l'intéressé.

Le Conseil est d'avis que cela est favorisé par :

- * le signalement rapide des situations problématiques : une intervention tardive n'est pas efficace ; un éventail de problèmes ont alors souvent surgi (problèmes médicaux, financiers et relationnels) et compliquent les chances de se remettre. C'est la raison pour laquelle les intéressés doivent être interpellés à temps, sur la base de la diminution de leurs prestations de travail et/ou de la détérioration de leurs relations de travail ;
- * la fixation de limites et de sanctions éventuelles en cas de dépassement de ces limites ;
- * ainsi que l'offre de possibilités d'assistance.

D. Les piliers possibles d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues

- Le Conseil a fixé, dans la convention collective de travail à conclure, les conditions minimales pour une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans chaque entreprise, qui peut reposer sur quatre piliers.

Ceux-ci figuraient déjà dans le point d'ancrage 5 de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, que le Conseil met à exécution par la conclusion de la convention collective de travail.

Les quatre piliers possibles d'une politique efficace en matière d'alcool et de drogues sont :

- la formation et l'information ;
- la réglementation ;
- les procédures (de gestion d'un comportement problématique lié à un abus aigu ou chronique et, le cas échéant, d'application de tests annoncés ou non) ;
- l'assistance.

Dans ce cadre, il peut être noté que des mesures distinctes s'adresseront à des groupes-cibles différents.

Le Conseil souscrit pleinement à cette approche intégrée de la problématique de l'alcool et des drogues dans l'entreprise et considère en particulier qu'il est plus efficace d'axer une politique en matière d'alcool et de drogues sur la prévention et le signalement rapide des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues.

- Le Conseil juge nécessaire qu'une réflexion ait lieu, dans chaque entreprise, au sujet des lignes politiques à suivre face à des problèmes de fonctionnement dus à une (éventuelle) consommation d'alcool ou de drogues.

Pour des secteurs plus homogènes, il sera possible que la commission paritaire du secteur offre aide et assistance aux entreprises pour la concrétisation de la politique.

Le Conseil considère néanmoins qu'en fonction des particularités et besoins de l'entreprise concernée, la politique peut être différente et que toutes les parties de cette politique ne doivent dès lors pas être développées dans la même mesure.

La convention collective de travail à conclure requiert qu'en tout cas, l'employeur prenne au moins l'initiative de déterminer les points de départ et objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et de les concrétiser dans une déclaration de politique ou d'intention (article 3, § 3 de la CCT).

Cette première phase de l'élaboration de la politique peut être suivie d'une deuxième phase si la réalisation des points de départ et objectifs de la politique le requiert. Cela dépendra du contenu de la déclaration de politique ou d'intention et de la situation concrète dans l'entreprise.

Dans une deuxième phase, et dans la mesure où cela est nécessaire, l'employeur peut concrétiser la politique plus avant au moyen des mesures énumérées à l'article 3, § 4 (règles concrètes, procédures à suivre en cas de dysfonctionnement ou en cas de constatation d'une transgression des règles, méthode de travail et procédure en cas de constatation d'une incapacité de travailler).

Chaque phase de l'élaboration de la politique est soumise à une procédure propre de concertation au sein de l'entreprise (voir ci-après), par laquelle les résultats de la première phase peuvent, dans la mesure où cela est nécessaire, être concrétisés plus avant, lors de la deuxième phase, dans des mesures plus détaillées.

Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique en matière d'alcool et de drogues mise en œuvre dans l'entreprise (article 3, § 5 de la CCT). Ce n'est possible que si les mesures énumérées à l'article 3, § 4 ont été prises.

E. Les quatre piliers d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, telle qu'élaborée dans la CCT

1. Information et formation

- Le Conseil signale que les articles 7 et 9 de la convention collective de travail à conclure imposent à l'employeur l'obligation de veiller à ce que tous les travailleurs reçoivent toutes les informations et la formation nécessaires au sujet des mesures prises concernant la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Il considère que l'information et la formation revêtent une grande importance dans une approche préventive de cette problématique, afin d'influencer le comportement des gens et de préserver ou d'améliorer leur santé. De plus, pour que les situations problématiques soient signalées rapidement, il est nécessaire de pouvoir parler librement de cette thématique au sein de l'organisation et d'établir clairement à qui l'on peut s'adresser et ce que l'on peut faire en cas de problème.

En d'autres termes, la formation et l'information sont essentielles pour réaliser les autres piliers de la politique.

Cela vaut pour l'ensemble du personnel, mais en particulier pour les personnes qui, au sein de l'entreprise, sont les figures-clés dans l'approche de problèmes de fonctionnement dus à une éventuelle consommation d'alcool et de drogues.

Il s'agit ici tout d'abord des dirigeants. Ils doivent bien connaître la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues, la réglementation et les procédures ; ils doivent être capables de reconnaître les signaux et savoir où l'on peut s'adresser pour recevoir une assistance.

Il est en outre important que la DRH et les services du personnel apportent leur soutien à la ligne hiérarchique en cas de problèmes concrets. En d'autres termes, la problématique doit être intégrée dans la politique globale du personnel.

- Le Conseil souhaite également faire référence dans ce cadre à l'initiative qu'il va prendre de rédiger, pour les (représentants des) travailleurs et les employeurs, une brochure d'information contenant des informations de base concernant la consommation d'alcool et de drogues (signaux, facteurs déclencheurs et de risques) ainsi que des bonnes pratiques et des modèles pour la mise en œuvre d'une politique en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises.

2. Règles

Le Conseil souligne qu'en vertu de la convention collective de travail à conclure, l'employeur doit au moins prendre l'initiative de déterminer les points de départ et objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et de les concrétiser dans une déclaration de politique ou d'intention (art. 3, § 3 de la CCT).

Dans la mesure où la réalisation des points de départ et objectifs de sa politique le requiert, l'employeur peut, dans une deuxième phase, concrétiser cette politique plus avant notamment en rédigeant des règles pour l'ensemble du personnel, qui concernent la disponibilité (ou non) d'alcool au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail (art. 3, § 4 de la CCT).

Les règles relatives à la disponibilité d'alcool et de drogues au travail et à leur consommation liée au travail auront dans une mesure importante un effet préventif pour le personnel. La ligne hiérarchique peut ainsi également disposer d'un cadre pour intervenir si elle est confrontée à un problème de fonctionnement dû à un éventuel abus (aigu ou chronique).

Pour l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, la disponibilité d'alcool et de drogues dans l'entreprise et leur consommation "liée au travail" sont importantes. L'on vise ici toute consommation qui a lieu pendant les heures liées au travail, à savoir pendant les heures qui précèdent (immédiatement) le travail, pendant les heures de travail, y compris les pauses de midi, pendant les "occasions spéciales" et sur le chemin du travail.

S'il est jugé nécessaire d'inclure, dans la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, la possibilité de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues, l'employeur qui a pris les mesures énumérées à l'article 3, § 4 doit en outre déterminer les modalités qui seront suivies dans le cadre des tests (art. 3, § 5 de la CCT) (voir ci-après sous le point 4).

3. Procédures à suivre en cas d'abus aigu ou chronique

- Le Conseil observe que l'article 3, § 4 de la convention collective de travail prévoit en outre que, dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs de la politique le requiert, il est possible de déterminer dans une deuxième phase les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression des règles en la matière.

Pour la ligne hiérarchique qui est confrontée à un cas de constatation de dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues, la situation ne sera parfois pas univoque.

Il s'agira souvent d'une simple présomption d'une consommation problématique d'alcool ou de drogues (voir toutefois ci-après en ce qui concerne les tests). Une liste contenant toute une série de signaux d'une consommation problématique peut être rédigée (tant des signaux liés au travail que des signes extérieurs présentés par l'intéressé ou des signaux extérieurs au travail), mais beaucoup d'entre eux peuvent également renvoyer à d'autres problèmes physiques ou psychosociaux du travailleur concerné.

La situation sera en général plus claire en cas de problèmes de fonctionnement dus à un abus aigu de substances. Un abus chronique de substances ne se manifeste le plus souvent pas par un état d'ébriété.

C'est la raison pour laquelle le Conseil est d'avis que, étant donné que le dirigeant est en tout cas confronté à un travailleur qui ne fonctionne pas bien, le rôle des membres de la ligne hiérarchique et les instruments de la politique générale du personnel qui sont à leur disposition ne peuvent pas être négligés lors de l'élaboration de la procédure à suivre.

Il estime que l'action des intervenants de l'entreprise en cas de problème d'alcool ou de drogues sera plus efficace si la ligne hiérarchique peut remplir pleinement son rôle concernant le suivi du fonctionnement de l'intéressé dans le cadre de la procédure.

L'assistance et le suivi du fonctionnement par les dirigeants sont complémentaires pour une politique efficace en matière d'alcool et de drogues, bien que la consommation aiguë d'alcool ou de drogues nécessitera plutôt des mesures de sécurité et/ou des sanctions, tandis que la consommation chronique d'alcool ou de drogues nécessitera également d'autres mesures (médicales, psychosociales).

- En outre, le Conseil est d'avis que, pour une politique efficace, les points suivants sont importants pour le rôle des dirigeants dans les procédures à élaborer :
 - * une constatation claire du dysfonctionnement du travailleur ; cela se fait de préférence par écrit, afin que le suivi soit plus univoque ;
 - * une constatation éventuelle de l'incapacité de travailler, qui s'accompagne de l'éloignement de l'intéressé du lieu de travail pour sa propre sécurité et celle d'autrui (voir ci-après) ;
 - * une confrontation de l'intéressé aux faits (ce qui l'aide à reconnaître son problème) ;
 - * des accords clairs (ce qui doit changer, calendrier d'évaluation à court terme) ;
 - * un avis sur une assistance ;
 - * le dirigeant informe les intervenants de l'entreprise de l'avis donné ;
 - * une évaluation au terme de la période convenue, avec application graduelle de sanctions s'il n'y a pas d'amélioration du fonctionnement.
- Le Conseil signale que l'employeur a l'obligation d'interdire le travailleur de commencer ou de poursuivre son travail si cela devait comporter un danger pour lui-même ou pour des tiers (art. 16 et art. 20, 2° de la loi relative aux contrats de travail). Le défaut de prévoyance, de vigilance ou la négligence peuvent même mettre en cause la responsabilité pénale de l'employeur si le travailleur sous influence provoque un accident entraînant des lésions corporelles ou la mort (art. 418-420 du Code pénal).

C'est pourquoi il est d'avis qu'il peut être nécessaire, dans la mesure où la réalisation des points de départ et objectifs de la politique le requiert, de conclure des accords au niveau de l'entreprise au sujet de la méthode de travail et de la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses, étant donné qu'il n'existe pas de normes clairement définies à ce sujet. Ce point a aussi été repris à l'article 3, § 4 de la convention collective de travail.

4. Tests de dépistage d'alcool et de drogues dans l'entreprise

- Pour ce qui concerne de manière générale l'utilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool et de drogues dans l'entreprise, le Conseil est d'avis qu'il est en principe suffisant pour le dirigeant, pour mettre en œuvre les procédures fixées dans l'entreprise, de prendre en compte les signaux émanant du fonctionnement au travail et, en d'autres termes, de partir de la présomption qu'il y a consommation problématique. Le Conseil considère dès lors qu'il est parfaitement possible de mettre en œuvre une politique efficace en matière d'alcool et de drogues dans une entreprise sans prévoir l'application de tests de dépistage d'alcool et de drogues. La valeur ajoutée des tests est relative, parce qu'ils ne sont pas nécessaires pour constater un fonctionnement déficient.

Pour l'action de l'intervenant de l'entreprise, cela peut être quelque peu différent : afin de motiver le travailleur à demander de l'aide, il peut être important que la présomption d'une consommation problématique puisse être prouvée. Cela peut éventuellement se faire par la collecte d'informations orales par l'intervenant ; des questionnaires spécifiques ont également été développés pour le dépistage des problèmes d'alcool et de drogues.

Dans certains cas, des tests peuvent être utiles pour clarifier la situation et (ainsi) mettre fin aux discussions.

- Le Conseil souhaite toutefois signaler que, dans l'état actuel de la législation et de la jurisprudence, il y a de nombreuses limitations à la possibilité de soumettre les travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues.

Ainsi, la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, dite loi Mahoux, contient par exemple le principe suivant : "Les tests biologiques, examens médicaux ou les collectes d'informations orales, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou des informations sur l'hérédité d'un travailleur ou d'un candidat travailleur, ne peuvent être effectués pour d'autres considérations que celles tirées de ses aptitudes actuelles et des caractéristiques spécifiques du poste à pourvoir." (article 3, § 1er de la loi du 28 janvier 2003).

Le Conseil remarque que, partant de ce cadre existant pour soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool et de drogues, la convention collective de travail à conclure proprement dite contient deux dispositions à ce sujet.

D'une part, l'article 3, § 5 prévoit que s'il est jugé nécessaire que le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues fasse partie de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, l'employeur doit prendre les mesures énumérées à l'article 3, § 4 et déterminer en outre les modalités qui seront suivies lors des tests. Il s'agit plus précisément :

- * de la nature des tests qui peuvent être appliqués ;
- * du (des) groupe(s)-cible(s) de travailleurs qui peut (peuvent) être soumis aux tests ;
- * des procédures qui doivent être suivies lors de l'application de ces tests ;
- * des personnes compétentes pour appliquer ces tests ;
- * du (des) moment(s) où des tests peuvent être appliqués ;
- * et des conséquences possibles d'un résultat de test positif.

D'autre part, l'article 4 de la convention collective de travail à conclure prévoit que les tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi Mahoux ne sont permis que dans la mesure où il est satisfait à un certain nombre de conditions.

Il s'agit ici de tests tels que des tests d'haleine et des tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests simples de réaction), qui ne sont pas étalonnés, de sorte que le résultat donne uniquement une indication positive ou négative, mais aucune certitude sur l'intoxication.

Dans la mesure où l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum. À cette fin, l'article 4 de la convention à conclure impose le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence.

F. Concertation dans l'entreprise au sujet de la politique en matière d'alcool et de drogues

Le Conseil remarque que la procédure de concertation à laquelle sont soumises les mesures constituant la politique en matière d'alcool et de drogues se déroule différemment dans la première phase et dans l'éventuelle deuxième phase de l'élaboration de la politique.

La convention collective de travail à conclure règle cette question en ses articles 6 et 8.

Conformément à l'article 6 de la convention collective de travail à conclure, le conseil d'entreprise et le comité sont tenus de conseiller l'employeur dans les limites de leurs compétences respectives sur les différentes mesures que l'employeur prend en application de l'article 3, §§ 3 et 4 ainsi que, le cas échéant, sur la possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise. À défaut de comité, cette politique est complétée après avis de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs.

Dans la première phase de l'élaboration de la politique, l'intention est qu'un consensus soit atteint au sein du comité au sujet des grandes lignes de la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise (article 6, troisième alinéa de la CCT).

Le Conseil est d'avis qu'il est important de parvenir à un consensus au sein du comité lors de la première phase de l'élaboration de la politique, de sorte que l'éventuelle poursuite de la concrétisation, plus détaillée, de celle-ci dans une deuxième phase, qui aboutit à la procédure de modification du règlement de travail prévue aux articles 11, 12 et 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (voir ci-après), puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible.

En tout cas, si la politique en matière d'alcool et de drogues bénéficie d'un soutien suffisamment large dans l'entreprise, elle en sera d'autant plus efficace.

L'article 8 de la convention collective de travail à conclure impose que les mesures prises sur la base de l'article 3, §§ 3, 4 et 5 soient reprises dans le règlement de travail :

- dans une première phase : les points de départ et objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (art. 3, § 3 de la CCT) ;
- dans une éventuelle deuxième phase :
 - * dans la mesure où la réalisation des points de départ et objectifs requiert des mesures plus poussées :

- des règles pour l'ensemble du personnel, qui concernent la disponibilité (ou non) d'alcool au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail ;
- les procédures à suivre en cas de dysfonctionnement ou en cas de constatation d'une transgression des règles ;
- ainsi que la méthode de travail et la procédure en cas de constatation d'une incapacité de travailler, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses (art. 3, § 4 de la CCT) ;

* et, dans la mesure où l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues fait partie de la politique, les modalités qui seront suivies dans ce cadre, et plus précisément :

- la nature des tests qui peuvent être appliqués ;
- le (les) groupe(s)-cible(s) de travailleurs qui peut (peuvent) être soumis aux tests ;
- les procédures qui doivent être suivies lors de l'application de ces tests ;
- les personnes compétentes pour appliquer ces tests ;
- le (les) moment(s) où des tests peuvent être appliqués ;
- et les conséquences possibles d'un résultat de test positif (art. 3, § 5 de la CCT).

Par ailleurs, l'employeur peut porter ces points à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

Dans le présent avis, il est également demandé aux autorités de reprendre dans la législation une dérogation à la procédure normale d'établissement et de modification du règlement de travail pour les mesures que l'employeur doit prendre dans la première phase de l'élaboration de sa politique (voir pour cela le point III. 2.).

G. Assistance et rôle des conseillers en prévention

- Le Conseil remarque que l'article 13 de la convention collective de travail à conclure prévoit que l'employeur veille à ce que soit créé dans son entreprise un cadre permettant aux conseillers en prévention d'assumer de manière optimale leur rôle dans la politique en matière d'alcool et de drogues.

On peut signaler à cet égard que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être et l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs ne prévoient pas de mission claire et spécifique pour le conseiller en prévention-médecin du travail lorsqu'un employeur est confronté à un problème de fonctionnement éventuellement dû à un abus d'alcool ou de drogues.

Le cadre réglementaire existant autorise uniquement le médecin du travail à poser, *dans le cadre de sa mission générale de surveillance de la santé*, un diagnostic concernant le problème de dépendance : par le biais d'un interrogatoire et, éventuellement, de tests. À l'occasion de ces examens médicaux, le médecin du travail peut donner au travailleur les conseils justifiés par son état de santé, éventuellement l'inviter à consulter son médecin traitant, à qui il peut communiquer, si le travailleur le souhaite, tous renseignements qu'il juge utiles. Le cas échéant, le médecin du travail indique au travailleur les institutions ou les services sociaux susceptibles de lui fournir l'aide ou l'assistance souhaitables (art. 20 de l'AR relatif à la surveillance de la santé des travailleurs).

Tous les travailleurs ne sont néanmoins pas obligés de se soumettre à des examens médicaux (art. 26 et 30 de l'AR relatif à la surveillance de la santé des travailleurs). En outre, la consultation spontanée du médecin du travail par un travailleur n'est pas non plus évidente dans le cadre réglementaire existant (art. 37 de l'AR relatif à la surveillance de la santé des travailleurs), étant donné qu'elle n'est possible que pour des plaintes liées à sa santé qu'il attribue à un manque de mesures de prévention. Sauf en cas de situations d'urgence, le médecin du travail ne peut pas non plus prodiguer de soins (art. 5, 14° de l'AR relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail).

Le commentaire de l'article 13 de la convention collective de travail à conclure précise le rôle des conseillers en prévention qui, à l'occasion de tout contact avec les travailleurs, constatent des risques lors de l'exécution du travail et présument que ceux-ci peuvent provenir de la consommation d'alcool ou de drogues. Le conseiller en prévention-médecin du travail et le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux agissent de manière similaire.

- Le Conseil juge opportun que le médecin du travail soit la personne de contact pour l'entreprise lors du traitement. Après le traitement, il peut aider à la réintégration au travail et entretenir des contacts avec les collègues et les dirigeants. Son rôle est toutefois strictement délimité par l'exigence d'indépendance tant à l'égard des travailleurs que de la direction de l'entreprise (art. 43 de la loi relative au bien-être ; art. 25 de l'AR relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail ; art. 33 de l'AR relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail) et par les exigences de son secret professionnel (art. 24 de l'AR relatif à la surveillance de la santé des travailleurs).

H. L'élaboration et l'adaptation d'une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

Le Conseil remarque que la convention collective de travail à conclure fait en sorte qu'il faille rechercher un soutien suffisamment large au niveau de l'entreprise pour la politique en matière d'alcool et de drogues.

L'implication des services de prévention et de protection (article 5 de la CCT), de la ligne hiérarchique (article 10 de la CCT), du comité pour la prévention et la protection au travail et du conseil d'entreprise (article 6 de la CCT) lors de l'élaboration de la politique et de son évaluation (article 14 de la CCT) y est garantie.

Le Conseil est en effet d'avis qu'il est indiqué que la politique soit élaborée par un groupe politique large, qui travaille d'une manière adéquate pour l'entreprise, par exemple à partir d'une analyse des problèmes basée sur une enquête auprès du personnel.

III. PROPOSITIONS ET REMARQUES

Le Conseil constate qu'un certain nombre de points ne peuvent pas être réglés dans une convention collective de travail et souhaite attirer l'attention des autorités sur quelques aspects spécifiques de la problématique de l'alcool et des drogues dans les entreprises.

1. Demande d'abrogation de l'article 99 du RGPT concernant l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise

Le Conseil remarque que l'article 99 du Règlement général pour la protection du travail (RGPT) interdit l'introduction dans le milieu du travail de boissons alcoolisées et de boissons fermentées ayant un taux d'alcool supérieur à 6 % volume d'alcool.

Il considère que cette disposition est peu efficace, étant donné qu'elle ne comporte pas d'interdiction de la consommation d'alcool (mais concerne uniquement son introduction) et qu'elle porte uniquement sur l'introduction en tant que démarche active (et non sur le manque de contrôle de l'employeur). En outre, la répression pénale de cette disposition (par l'article 81 de la loi relative au bien-être) n'est pas efficace, étant donné qu'elle ne concerne que l'employeur, ses préposés ou mandataires ; aucune poursuite n'a dès lors lieu dans la pratique.

Il est dès lors recommandé d'abroger cette disposition.

Dans le cadre de la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre, chaque entreprise peut rédiger, dans la mesure où la réalisation des points de départ et objectifs de sa politique le requiert, des règles pour l'ensemble du personnel, qui concernent la disponibilité (ou non) d'alcool au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et leur consommation liée au travail (article 3, § 4 de la convention collective de travail) et qui seront adaptées précisément aux besoins spécifiques de l'entreprise.

2. Demande d'adaptation de la loi instituant les règlements de travail

Le Conseil signale que, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail à conclure, les mesures prises sur la base de l'article 3, §§ 3, 4 et 5 doivent être reprises dans le règlement de travail.

Le Conseil est d'avis que les mesures que l'employeur doit prendre dans la première phase de l'élaboration de sa politique et qui sont énumérées à l'article 3, § 3 de la convention (les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise et la déclaration de politique ou d'intention pour la politique) devraient pouvoir être reprises dans le règlement de travail sans qu'il faille suivre à cette fin la procédure d'établissement et de modification du règlement de travail, qui est prescrite par les articles 11 à 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

À cet effet, le Conseil propose une modification de l'article 14, 2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, qui reprend la liste des modifications aux dispositions du règlement pour lesquelles la procédure d'établissement et de modification du règlement du travail ne doit pas être suivie. La procédure de concertation prévue à l'article 6 de cette convention collective de travail peut en effet suffire comme procédure préalable pour la détermination des points de départ généraux et de la déclaration de politique ou d'intention pour la politique en matière d'alcool et de drogues.

3. Nécessité d'information et de sensibilisation au sujet de l'obligation pour chaque entreprise d'élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues

Le Conseil estime que pour introduire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans chaque entreprise, il est nécessaire de diffuser dans les entreprises suffisamment d'informations au sujet de la problématique de la consommation d'alcool et de drogues et ses conséquences sur le lieu de travail et, en particulier, au sujet des dispositions de la convention collective de travail qui doit être conclue.

Il s'engage à cet égard à diffuser une brochure accompagnant la convention collective de travail, par le biais d'une publication sur son site Internet.

Il remarque toutefois que la formulation de propositions pour l'information et la sensibilisation des travailleurs concernant les mesures relatives à leur bien-être fait également partie des missions des services internes pour la prévention et la protection au travail (article 5, deuxième alinéa, 9° de l'AR du 27 mars 1998).

Cela fait également partie des missions des services externes pour la prévention et la protection au travail (article 12, deuxième alinéa, 2° de l'AR du 27 mars 1998).

Dans ce cadre, le Conseil demande instamment aux services externes pour la prévention et la protection au travail et aux commissions paritaires de mener une campagne d'information et de sensibilisation au sujet du contenu de la convention collective de travail et de sa brochure d'information, en particulier à ceux qui sont actifs dans des secteurs qui sont particulièrement confrontés à cette problématique (comme l'horeca).

En outre, il est important que les services publics concernés (en particulier le SPF ETCS) assument pleinement leur rôle de soutien afin d'introduire une politique en matière d'alcool et de drogues dans chaque entreprise.

4. Demande d'extension au secteur public et à l'enseignement libre subventionné de la réglementation contenue dans la CCT

Le Conseil souhaite souligner que la convention collective de travail à conclure ne s'applique bien entendu qu'aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le Conseil juge opportun qu'une réglementation analogue à celle qui est prévue dans la convention collective de travail qu'il va conclure et qui est présentée dans le présent avis, soit élaborée pour les travailleurs qui ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en tenant compte de la spécificité des procédures dans le secteur public, ainsi que pour les membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné.

Il demande par conséquent au gouvernement de prendre les mesures nécessaires à cette fin, en concertation avec les syndicats représentatifs du personnel de la fonction publique et de l'enseignement libre subventionné.

5. Entrée en vigueur de la convention collective de travail

Le Conseil rappelle son engagement de conclure la convention collective de travail le plus rapidement possible, dès que la réglementation aura été modifiée comme demandé dans le présent avis.

Il juge que la convention collective de travail doit pouvoir entrer en vigueur le 1er janvier 2009.

Afin de donner aux entreprises le temps nécessaire pour prendre les initiatives et suivre les procédures de concertation qui sont nécessaires pour l'élaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, telle que prescrite par la convention collective de travail, l'article 15 de la convention dispose que les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention doivent disposer d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues le 1er janvier 2010.

Afin de guider les entreprises dans l'élaboration d'une telle politique, le Conseil publiera une brochure d'information sur son site Internet dès que la convention collective de travail sera entrée en vigueur.

**PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° ... DU ... CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE
D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE**

RAPPORT

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux se sont engagés, à côté de leurs autres initiatives dans ce cadre, à conclure au sein du Conseil national du Travail une convention collective de travail afin que chaque entreprise mette en œuvre une politique en matière d'alcool et de drogues.

Il est spécifié dans l'accord interprofessionnel que cette convention collective de travail doit porter sur les éléments suivants (de façon différenciée selon qu'il s'agit d'alcool ou de drogues) :

- la prévention (partage de bonnes pratiques, modèles et procédures visant à prévenir l'usage d'alcool et/ou de drogues) ;

- les règles relatives à la consommation d'alcool et/ou de drogues durant le travail ;

- les procédures de prise en considération de tout comportement (problématique) ayant un rapport avec la consommation d'alcool et/ou de drogues ;
- les procédures d'application de tests annoncés ou non ;
- l'aide et l'assistance aux personnes posant ou ayant un problème.

La mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises est une nécessité absolue pour différentes raisons...

En effet, les conséquences d'une consommation d'alcool et de drogues ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. L'intention est que chaque entreprise développe un instrument permettant de prévenir les problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues et, si ces problèmes se présentent malgré tout, d'y faire face rapidement ainsi que d'orienter, le cas échéant, les travailleurs vers des intervenants, de sorte qu'ils puissent se reprendre et conserver leur emploi et leur fonction.

Une prise en considération de la problématique de l'alcool et des drogues dans les entreprises s'impose tout d'abord parce que l'employeur a la tâche légale de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5, § 1er de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être).

Toutefois, des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues peuvent avoir des conséquences sur un grand nombre de terrains qui ne sont pas uniquement liés à la sécurité et à la vigilance, mais également au stress (un fonctionnement déficient ou problématique et des absences accroissent la charge de travail des collègues et perturbent l'organisation du travail), au harcèlement moral, à la violence et au harcèlement sexuel (la consommation d'alcool et de drogues est une cause reconnue et importante de comportements abusifs), à la responsabilité de l'employeur et des dirigeants, à la culture et à l'image de marque de l'entreprise.

En même temps, tous ces éléments offrent des points de repère permettant de motiver les personnes qui ont un problème d'alcool ou de drogues à s'en occuper, ce qui est profitable tant au(x) travailleur(s) qu'à l'employeur.

La convention collective de travail n'entend pas proposer une politique toute faite en matière d'alcool et de drogues pour chaque entreprise...

Chaque entreprise est différente et a ses propres points de vue et ses propres règles, sur le plan de l'alcool et des drogues également. Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues nécessite qu'il y ait un consensus à son sujet dans l'entreprise.

Pour cette raison, il a été opté pour une convention collective de travail cadre, qui laisse suffisamment de marge pour différencier la politique selon le consensus qui peut être trouvé dans l'entreprise sur les points de départ de la politique et sur les possibilités et moyens de l'entreprise concrète.

La convention collective de travail se borne à poser les limites d'une politique conçue dans les entreprises...

Le régime de la convention collective de travail est fondé sur les principes suivants :

1. Il est préférable, dans l'entreprise, d'aborder les problèmes d'alcool ou de drogues d'un travailleur en interpellant l'intéressé sur la base de ses prestations de travail et de ses relations de travail (en l'espèce, son dysfonctionnement).

Cela implique en outre qu'il est préférable que les problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues soient traités comme tous les autres problèmes de fonctionnement.

La politique en matière d'alcool et de drogues suit donc deux axes : d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité et, d'autre part, elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel : les collaborateurs sont interpellés sur leur fonctionnement, ce qui peut éventuellement aussi être formalisé dans des entretiens de fonctionnement, d'appréciation et d'évaluation.

2. Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie, étant donné que les problèmes d'alcool et de drogues peuvent faire partie d'une certaine culture d'entreprise en la matière et parce qu'un comportement exemplaire de la direction motive tous les collaborateurs. Cela n'empêche naturellement pas de tenir compte, lors de l'élaboration des règles relatives à la politique en matière d'alcool et de drogues, des risques spécifiques liés à certaines activités ou fonctions.

3. Étant donné qu'une politique en matière d'alcool et de drogues se concentre sur les conséquences pour les prestations de travail et les relations de travail, la substance qui cause le dysfonctionnement du travailleur est d'une importance secondaire. Bien que les données chiffrées soient peu nombreuses, il y a des indications que les entreprises en Belgique sont toujours confrontées principalement à des problèmes liés à l'alcool. Les problèmes liés à la consommation de médicaments viennent en deuxième place, les drogues loin derrière, même si leur consommation est davantage signalée ces dernières années.

Une politique en matière d'alcool et de drogues devrait prendre en considération la spécificité de chaque substance – par exemple, le caractère éventuellement punissable de la consommation de drogues – mais partir d'une même donnée objective, le fonctionnement de l'intéressé.

4. Les principes de prévention qui sous-tendent la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans les entreprises font que la politique en matière d'alcool et de drogues doit être orientée vers la prévention, le signalement rapide et la remédiation des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues.

Le cadre offert par la convention collective de travail trouve ses racines dans la réglementation existante en matière de bien-être...

Étant donné que la politique préventive en matière d'alcool et de drogues fait partie intégrante de la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans l'entreprise, un grand nombre de dispositions de la convention collective de travail sont basées sur la réglementation existante en la matière, qui est précisée dans la convention collective de travail quant à son application à la problématique de la consommation d'alcool et de drogues dans l'entreprise, et plus particulièrement :

- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail ;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail ;

- l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs ;
- l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

... une politique efficace en matière d'alcool et de drogues peut être basée sur quatre piliers...

La convention collective de travail entend introduire dans les entreprises une politique préventive, orientée vers la prévention, le signalement rapide et la remédiation des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues. Les quatre piliers possibles d'une politique efficace en matière d'alcool et de drogues sont :

- l'information et la formation,
- les règles,
- les procédures en cas d'abus aigu et chronique,
- l'assistance.

L'information et la formation sont d'une grande importance dans l'approche préventive que préconise la convention collective de travail, car elles permettent d'influencer le comportement des personnes en vue de préserver ou d'améliorer leur santé.

De plus, pour que les situations problématiques soient signalées rapidement, il est nécessaire que la thématique puisse être abordée dans l'entreprise et que chacun dans l'entreprise sache ce que l'on attend de lui, ainsi qu'à qui il peut s'adresser et ce qu'il peut faire en cas de problème (articles 7 et 9 de la convention collective de travail).

La rédaction de règles en la matière aura également dans une grande mesure un effet préventif, car elles indiquent les limites afin d'éviter des problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues.

Il est préférable que la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise soit adaptée spécifiquement à l'entreprise.

Il est important de veiller à ce qu'il y ait un soutien suffisamment large à l'égard des points de départ et des objectifs de la politique ; cela bénéficie à l'efficacité de la politique. L'élaboration de cette dernière est assurée par un groupe politique large (services de prévention, comité pour la prévention et la protection au travail, conseil d'entreprise, ligne hiérarchique), qui travaille d'une manière adéquate pour l'entreprise, par exemple à partir d'une analyse des problèmes basée sur une enquête auprès du personnel.

Les grandes lignes de la politique sont fixées dans une déclaration de politique ou d'intention. L'employeur ne doit concrétiser plus avant les points de départ et les objectifs de la politique, concrétisés dans la déclaration de politique ou d'intention, que dans la mesure où la réalisation de ces points de départ et objectifs le requiert. Cela dépendra du contenu de la déclaration de politique ou d'intention et de la situation concrète dans l'entreprise.

Dans la mesure où cela est nécessaire, les points de départ et objectifs de la politique sont concrétisés plus avant, dans une deuxième phase, dans des règles concernant la consommation et la disponibilité (ou non) d'alcool et de drogues au travail (par exemple, ce qui peut être consommé, quelle politique pour quelles personnes, la procédure pour des exceptions, la consommation dans le réfectoire, en cas de fêtes, et l'accueil de tiers dans l'entreprise) (article 3 de la convention collective de travail).

Si un problème de fonctionnement dû à l'alcool et aux drogues se présente, le personnel dirigeant et tous les collaborateurs doivent, dans la mesure où cela est nécessaire, disposer d'un cadre leur permettant d'y réagir d'une manière standardisée (procédures).

Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique en matière d'alcool et de drogues mise en œuvre dans l'entreprise si l'employeur a pris les mesures énumérées au paragraphe 4 de l'article 3. L'article 4 de la convention collective de travail détermine les conditions auxquelles sont autorisés certains tests de dépistage d'alcool ou de drogues, tels que des tests d'haleine et des tests psychomoteurs, qui ne sont pas étalonnés.

Par ailleurs, l'entreprise doit veiller à ce que l'aide nécessaire soit offerte à l'intéressé, en garantissant la confidentialité et le respect de sa vie privée. Le rôle des conseillers en prévention dans la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues est précisé à l'article 13 de la convention collective de travail.

Les procédures élaborées dans l'entreprise pour faire face aux problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues peuvent mettre en évidence les nécessaires rôles parallèles et complémentaires du personnel dirigeant et des intervenants de l'entreprise dans le suivi du fonctionnement des intéressés.

... et elle est mise en œuvre en respectant la transparence nécessaire dans les entreprises.

La convention collective de travail requiert que les entreprises élaborent et exécutent une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en respectant la transparence nécessaire à l'égard des travailleurs.

Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes mesures qui seront prises en la matière dans l'entreprise (article 6 de la convention collective de travail).

Dans une première phase, l'employeur leur soumettra les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3 de la convention collective de travail). L'intention est qu'un consensus soit atteint au sein du comité sur les grandes lignes de la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise (article 6, alinéa 3 de la convention collective de travail).

Ces mesures doivent ensuite être publiées dans le règlement de travail, sans qu'il soit nécessaire pour cela de suivre la procédure ordinaire de modification du règlement de travail (article 8 de la convention collective de travail).

Dans une éventuelle deuxième phase, les mesures qui constituent une concrétisation plus poussée de la politique sont reprises dans le règlement de travail en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail (article 8 de la convention collective de travail).

L'éventuelle décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise est également reprise, avec les modalités qui seront suivies dans ce cadre, dans le règlement de travail.

Il est dès lors important de parvenir à un consensus au sein du comité lors de la première phase de l'élaboration de la politique, de sorte que la poursuite de la concrétisation, plus détaillée, de celle-ci dans une deuxième phase, qui aboutit à la procédure ordinaire de modification du règlement de travail, puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible. Un consensus sur la politique favorisera également l'efficacité de celle-ci.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les différentes mesures de la politique à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

L'employeur doit également donner aux travailleurs l'information et la formation nécessaires au sujet de la politique.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° ... DU ... CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE
D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, notamment l'article 15 ;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

Vu les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996, notamment l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

Vu la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, notamment l'article 10 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008 ;

Considérant que, dans cet accord, les partenaires sociaux se sont engagés, à côté de leurs autres initiatives dans ce cadre, à conclure une convention collective de travail relative à la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, dans le but de responsabiliser fortement les employeurs et les travailleurs afin d'éviter la consommation d'alcool et de drogues durant le travail ou ayant une incidence sur le travail ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le ... 2008, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE 1er – DÉFINITIONS

Article 1er

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par :

- loi sur le bien-être : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- arrêté royal sur la politique du bien-être : l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

CHAPITRE II – PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention vise à permettre d'aborder dans les entreprises le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, à le prévenir et à y remédier, en raison des conséquences négatives qui y sont liées tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

La présente convention entend déterminer les conditions minimales auxquelles doit satisfaire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, notamment sur le plan des mesures à prendre par l'employeur, de l'information et de la formation des travailleurs, des obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs, du rôle des conseillers en prévention, de l'élaboration de la politique en concertation et de l'évaluation périodique de cette politique.

Commentaire

- Chaque employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5, § 1er, premier alinéa de la loi sur le bien-être). La consommation d'alcool et de drogues au travail ou ayant une incidence sur le travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage.

Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit dès lors faire partie d'une politique bien structurée du bien-être dans l'entreprise, dans le cadre de laquelle les principes généraux de prévention définis à l'article 5, § 1er, alinéa 2 de la loi sur le bien-être sont appliqués.

La mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises a naturellement aussi des motifs économiques, tels que l'amélioration de la productivité et la diminution de l'absentéisme.

Le fait d'éviter ou de limiter les inconvénients liés à la consommation problématique d'alcool ou de drogues est donc profitable tant aux travailleurs qu'à l'employeur.

- La présente convention prend le fonctionnement de l'intéressé au travail comme indicateur pour la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.

L'élément pertinent pour le contexte professionnel est la "consommation problématique" d'alcool ou de drogues. Ces termes font référence aux conséquences d'une consommation excessive occasionnelle, mais aussi à l'impact d'une consommation chronique et ce, non seulement pour le consommateur lui-même, mais aussi pour son entourage. Des termes tels que "alcoolisme", "assuétude", "abus", "dépendance" mettent par contre davantage l'accent sur les problèmes physiologiques et psychiques qui résultent de la consommation de ces substances.

Il s'agira souvent d'une simple présomption de la consommation d'alcool ou de drogues. Pour des raisons d'objectivité et d'efficacité, il est indiqué d'interpeller l'intéressé sur son fonctionnement et de traiter un problème de fonctionnement qui est peut-être causé par la consommation d'alcool ou de drogues comme tout autre problème de fonctionnement.

La politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit dès lors s'inscrire également dans la politique globale du personnel de l'entreprise, dans le cadre de laquelle le fonctionnement des collaborateurs est suivi, discuté et évalué.

La politique préventive en matière d'alcool et de drogues suit donc deux axes : d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité et, d'autre part, elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel, dans le cadre de laquelle les travailleurs sont interpellés sur leur fonctionnement.

Les principes de prévention qui sous-tendent la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans les entreprises font que la politique en matière d'alcool et de drogues doit être orientée vers la prévention et la détection rapide des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues, ainsi que vers l'offre de possibilités d'assistance, afin de donner au travailleur concerné le maximum de chances de se reprendre.

CHAPITRE III – OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

A. Généralités

Article 3

§ 1er. L'employeur met en œuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique visant, de manière collective, à prévenir le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et à y remédier.

Lors de l'élaboration de cette politique préventive en matière d'alcool et de drogues, l'employeur tient compte du fait qu'elle doit être adaptée à la taille de l'entreprise, à la nature des activités et aux risques spécifiques propres à ces activités ainsi qu'aux risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de personnes.

§ 2. Afin de mettre en œuvre une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, l'employeur prend au moins les mesures énumérées au paragraphe 3, conformément aux articles 6 et 8.

§ 3. Dans une première phase, l'employeur détermine les points de départ et les objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et élabore une déclaration de politique ou d'intention contenant les grandes lignes de cette politique.

§ 4. Dans une deuxième phase, dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, l'employeur peut concrétiser ces points de départ et objectifs plus avant, conformément aux articles 6 et 8 :

1. en rédigeant des règles pour l'ensemble du personnel, qui concernent :
 - la disponibilité (ou non) d'alcool au travail,
 - le fait d'apporter de l'alcool et des drogues
 - et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail ;
2. en déterminant les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles ;
3. et en déterminant la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses.

§ 5. Si le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues fait partie de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, l'employeur qui a pris les mesures énumérées au paragraphe 4 détermine les modalités qui doivent être suivies dans ce cadre et ce, en tenant compte des conditions reprises à l'article 4 pour l'application de certains tests. Il s'agit plus précisément :

- de la nature des tests qui peuvent être appliqués ;
- du (des) groupe(s)-cible(s) de travailleurs qui peut (peuvent) être soumis aux tests ;
- des procédures qui doivent être suivies lors de l'application de ces tests ;
- des personnes compétentes pour appliquer ces tests ;
- du (des) moment(s) où des tests peuvent être appliqués ;
- et des conséquences possibles d'un résultat de test positif.

L'employeur détermine ces éléments et les fait connaître conformément à l'article 8.

Commentaire

- La politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit être mise en œuvre avec pour point de départ les principes de prévention, tels qu'ils figurent dans la loi sur le bien-être et dans la section II de l'arrêté royal sur la politique du bien-être.

Il s'agit plus précisément de la planification de la prévention et de l'exécution de la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail (article 5, § 1er, alinéa 2, i de la loi sur le bien-être).

- Les points de départ de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues sont déterminés d'une manière adéquate pour l'entreprise, par exemple par une enquête auprès des travailleurs dont les résultats sont comparés entre eux, dans le but d'identifier les problèmes collectifs auxquels les travailleurs sont confrontés. En se basant sur ces informations, il est possible de prendre les mesures adéquates, conformément au présent article.

Pour des secteurs plus homogènes, il sera possible que la commission paritaire du secteur offre aide et assistance aux entreprises pour la concrétisation de la politique.

- Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie. Quand des mesures collectives s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés, conformément au commentaire de l'article 10 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.
- Pour la politique préventive en matière d'alcool et de drogues d'une entreprise, c'est la consommation d'alcool et de drogues "liée au travail" qui est pertinente. Est visée ici toute consommation qui a lieu pendant les heures liées au travail, c'est-à-dire pendant les heures qui précèdent (immédiatement) le travail, pendant les heures de travail, y compris les pauses de midi, pendant les "occasions spéciales" au travail et sur le chemin du travail.

- L'employeur doit au moins prendre l'initiative de déterminer les points de départ et objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et de les concrétiser dans une déclaration de politique ou d'intention. Il ne doit ensuite concrétiser cette politique plus avant au moyen des mesures énumérées à l'article 3, § 4 que dans la mesure où la réalisation des points de départ et objectifs de la politique le requiert. Cela dépendra du contenu de la déclaration de politique ou d'intention et de la situation concrète dans l'entreprise.
- Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique en matière d'alcool et de drogues mise en œuvre dans l'entreprise. Alors que les mesures énumérées à l'article 3, § 3 font obligatoirement partie de la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans les entreprises, l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues est une partie facultative de la politique en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises.

Il découle également de l'article 3 que la politique en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre dans une entreprise ne peut pas consister uniquement en l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues.

- Toutefois, l'employeur ne peut procéder à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans son entreprise que si les mesures énumérées au § 4 ont été prises.

En tout cas, l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues est uniquement autorisée à des fins de prévention, tout comme les mesures qui font obligatoirement partie de la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues ont pour point de départ les principes de prévention de la loi sur le bien-être et de la section II de l'arrêté royal sur la politique du bien-être.

Un résultat de test positif peut éventuellement être l'occasion d'orienter l'intéressé vers les intervenants de l'entreprise ou de prendre immédiatement à son encontre une mesure d'éloignement temporaire du lieu de travail, et peut le cas échéant avoir une influence sur l'attribution de certaines fonctions. Tout dépendra de la situation concrète (l'intervention en cas de problèmes de fonctionnement dus à un abus aigu de substances sera différente de l'intervention en cas d'abus chronique de substances) et de la nature du test auquel l'intéressé aura été soumis. En cas de résultat positif dans le cadre de certains tests, il peut être indiqué de prévoir une possibilité de se défendre et/ou une vérification des résultats du test pour le travailleur testé.

- Pour pouvoir appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans une entreprise, il faut que cette possibilité soit reprise dans le règlement de travail, sur la base de l'article 8 de la présente convention. Les modalités qui seront suivies dans ce cadre doivent également être reprises dans le règlement de travail.

En ce qui concerne la détermination du (des) groupe(s)-cible(s) qui peut (peuvent) être soumis à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues, il est par exemple possible qu'il soit décidé dans une entreprise que les tests de dépistage d'alcool ou de drogues seront uniquement appliqués aux personnes qui occupent un poste de sécurité ou un poste de vigilance, tels que définis à l'article 2 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Article 4

Il n'est permis de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues que si l'employeur a pris les mesures énumérées à l'article 3, § 4 et dans la mesure où il est satisfait aux conditions suivantes :

1. Les tests peuvent uniquement être utilisés dans un but de prévention, c'est-à-dire afin de vérifier si un travailleur est ou non apte à exécuter son travail ;
2. L'employeur ne peut utiliser le résultat du test d'une manière incompatible avec cette finalité. Plus particulièrement, la poursuite de cette finalité ne peut avoir pour conséquence que d'éventuelles décisions de sanctions par l'employeur soient uniquement basées sur des données obtenues par le biais de ces tests ;
3. Le test de dépistage d'alcool ou de drogues doit être adéquat, pertinent et non excessif au regard de cette finalité ;
4. Un test de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut être appliqué que si l'intéressé y a consenti conformément aux dispositions légales en vigueur ;
5. La possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut donner lieu à aucune discrimination entre travailleurs. Cette disposition laisse ouverte la possibilité de limiter les tests de dépistage d'alcool ou de drogues à une partie du personnel de l'entreprise concernée, pour autant qu'elle soit respectée.
6. Le traitement des résultats de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en tant que données personnelles dans un fichier est interdit.

Le présent article s'applique exclusivement aux tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.

Commentaire

- L'article 4 concerne uniquement les tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.

Il ne s'agit donc pas de "tests biologiques, examens médicaux ou [de] collectes d'informations orales, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou des informations sur l'hérédité d'un travailleur ou d'un candidat travailleur" (article 3, § 1er de la loi du 28 janvier 2003).

Il s'agit plutôt de tests, tels que des tests d'haleine et des tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests simples de réaction), qui ne sont pas étalonnés, de sorte que le résultat donne uniquement une indication positive ou négative, mais aucune certitude sur l'intoxication. Le résultat d'un test de ce type n'a pas valeur de preuve et ne peut donc par lui-même étayer aucune sanction. Par lui-même, le résultat du test ne suffira pas à justifier que l'employeur impose une sanction, mais il peut être un élément du jugement global du travailleur testé.

- Dans la mesure où l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum. À cette fin, l'article 4 impose le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence. Ces principes contiennent des garanties qui peuvent être jugées essentielles pour la protection de la vie privée.

Il est satisfait au principe de transparence par les dispositions en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs, telles qu'élaborées aux articles 6, 8 et 14 de la présente convention collective de travail.

Article 5

Dans le cadre de l'élaboration, de la programmation, de l'exécution et de l'évaluation de cette politique en matière d'alcool et de drogues, l'employeur demande l'avis et la collaboration des services de prévention et de protection visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être.

Commentaire

- Les services visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être sont, respectivement, les services interne et externe pour la prévention et la protection au travail.

- Plus particulièrement, conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, les services de prévention et de protection sont chargés des missions suivantes, qui sont pertinentes pour la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise :
 - participer à l'étude des facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents ou des incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail ;

 - rendre un avis sur la rédaction des instructions concernant les procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat ;

 - participer à l'élaboration des procédures d'urgence internes et à l'application des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat ;

 - faire des propositions pour l'accueil, l'information, la formation et la sensibilisation des travailleurs concernant les mesures relatives au bien-être des travailleurs et collaborer aux mesures et à l'élaboration des moyens de propagande qui sont déterminés à cet égard par le comité pour la prévention et la protection au travail ;

 - fournir à l'employeur et au comité pour la prévention et la protection au travail un avis sur tout projet, mesure ou moyen dont l'employeur envisage l'application et qui peuvent avoir des conséquences pour le bien-être des travailleurs.

- Il peut être indiqué de donner, dans le cadre de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise, un rôle à la personne de confiance que l'employeur a éventuellement désignée dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

B. Concertation

Article 6

Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes mesures que l'employeur prend en application de l'article 3, §§ 3 et 4 ainsi que, le cas échéant, sur la possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise.

À défaut de comité, cette politique est complétée après avis de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs.

Les mesures pour la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise qui sont énumérées à l'article 3, § 3 requièrent une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, en vue d'atteindre un consensus.

Commentaire

- Le conseil d'entreprise et le comité sont tenus de conseiller l'employeur dans les limites de leurs compétences respectives.

Dans une première phase, l'employeur leur soumettra les points de départ et les objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3). L'intention est qu'un consensus soit atteint au sein du comité sur les grandes lignes de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise (article 6, alinéa 3).

Il est important de parvenir à un consensus au sein du comité lors de la première phase de l'élaboration de la politique, de sorte que la poursuite de la concrétisation, plus détaillée, de celle-ci dans une deuxième phase, qui aboutit à la procédure de modification du règlement de travail prévue aux articles 11, 12 et 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible.

En tout cas, si la politique préventive en matière d'alcool et de drogues bénéficie d'un soutien suffisamment large dans l'entreprise, elle en sera d'autant plus efficace.

- Il convient en outre de rappeler que :

- les comités ont essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être, article 65) ;
- les conseils d'entreprise ont entre autres pour mission de donner un avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise (loi du 20 septembre 1948, article 15) ;
- à défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale (loi sur le bien-être, article 52) ;
- dans les entreprises où il n'existe ni comité ni délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être, article 53).

La manière dont se déroule concrètement cette participation directe des travailleurs au traitement des questions relatives au bien-être est précisée dans la section V bis de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail. L'employeur devra consulter lui-même directement les travailleurs sur ces questions. Ceux-ci ont également le droit de formuler des propositions en la matière.

S'il s'agit d'une proposition de l'employeur, il la communique à ses travailleurs, après consultation de son service interne ou externe de prévention, en même temps que l'avis du service consulté. Dans un délai de quinze jours, les travailleurs ont la possibilité de formuler des remarques ou avis à ce sujet, selon le cas, au service interne ou externe de prévention, qui les communique à son tour à l'employeur. L'absence de remarques ou d'avis équivaut à un accord avec la proposition de l'employeur.

S'il s'agit d'une proposition ou d'un avis émanant d'un travailleur, il faut transmettre cette proposition ou cet avis, selon le cas, au service interne ou externe de prévention, qui la ou le communique à son tour à l'employeur, en même temps que son propre avis. L'employeur qui ne s'est pas conformé à une proposition ou un avis, n'y a pas donné suite ou a opéré un choix parmi des avis divergents, en donne les motifs à ses travailleurs.

Afin de rendre possibles ces procédures, l'employeur met en permanence à la disposition de ses travailleurs, en un endroit facilement accessible, un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis. Les informations ou avis peuvent également être donnés d'une autre façon, à savoir par le biais d'un panneau ou d'un autre moyen de communication approprié, tel que le courrier électronique.

C. Information des travailleurs

Article 7

L'employeur prend les mesures appropriées pour veiller à ce que les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires sur les mesures prises en exécution de l'article 3, §§ 3, 4 et 5 concernant la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise.

Commentaire

Cette obligation d'information s'inscrit dans le cadre de l'application de la section III de l'arrêté royal sur la politique du bien-être. L'information visée à l'article 7 doit être donnée au moment de l'entrée en service du travailleur et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

Article 8

Les mesures visées à l'article 3, §§ 3, 4 et 5 sont reprises dans le règlement de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

Commentaire

- Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, être associés aux différentes mesures qui sont prises dans l'entreprise.
- Il est signalé que, dans une première phase, l'employeur doit soumettre les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3), en vue d'atteindre un consensus à ce sujet, conformément à l'article 6, alinéa 3.

Ces éléments doivent ensuite être publiés dans le règlement de travail, en application de l'article 14, 2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

- Les éventuelles mesures, énumérées à l'article 3, § 4, sont, dans une deuxième phase (car elles sont une concrétisation plus poussée de la politique), reprises dans le règlement de travail en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail, déterminée aux articles 11, 12 et 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

L'éventuelle décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise est également reprise, avec les modalités qui seront suivies dans ce cadre, dans le règlement de travail selon la procédure ordinaire.

D. Formation des travailleurs

Article 9

La formation qui doit être dispensée à tous les travailleurs en application de la section III de l'arrêté royal sur la politique du bien-être porte également sur les mesures prises en exécution de l'article 3, §§ 3, 4 et 5 concernant la politique en matière d'alcool et de drogues.

La formation comprend les instructions adéquates concernant les missions, obligations, responsabilités et moyens des travailleurs et particulièrement de la ligne hiérarchique.

CHAPITRE IV – OBLIGATIONS DE LA LIGNE HIÉRARCHIQUE

Article 10

Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique de l'employeur en matière d'alcool et de drogues.

Commentaire

À cet effet, ils ont, mutatis mutandis, les tâches qui leur sont conférées par l'article 13 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être :

- formuler à l'employeur des propositions et des avis sur la politique à mettre en œuvre en matière d'alcool et de drogues ;
- examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et qui pourraient être la conséquence d'un dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, et prendre des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents ;
- prendre en temps utile l'avis des services de prévention et de protection au travail ;
- surveiller le respect des instructions qui, le cas échéant, doivent être fournies concernant la disponibilité au travail d'alcool et de drogues et leur consommation liée au travail ;
- s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations qu'ils ont reçues concernant la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.

Plus particulièrement, ils doivent assumer leur rôle dans les procédures qui, le cas échéant, doivent être suivies dans l'entreprise en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues.

En cas de constatation d'une incapacité de travailler, un rôle particulier est dévolu aux membres de la ligne hiérarchique, lesquels doivent se conformer à la méthode de travail et à la procédure à suivre qui, le cas échéant, ont été déterminées dans l'entreprise sur la base de l'article 3, § 4.

CHAPITRE V – OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 11

Chaque travailleur collabore, selon ses possibilités, à la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Commentaire

- L'article 11 rejoint les obligations qui sont imposées aux travailleurs par l'article 6 de la loi sur le bien-être.

En application de l'article 6 de la loi sur le bien-être, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Dans le cadre de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'employeur, les travailleurs doivent en particulier :

- participer positivement à cette politique ;
- se conformer aux éventuelles règles concernant la disponibilité (ou non) d'alcool et de drogues au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et leur consommation liée au travail ;

- signaler immédiatement à l'employeur et au service interne pour la prévention et la protection au travail toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ;
 - coopérer avec l'employeur et le service interne pour la prévention et la protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
 - coopérer avec l'employeur et le service interne pour la prévention et la protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.
- Conformément à l'article 23, alinéa 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, il est permis aux travailleurs, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. L'article 25 du même arrêté royal dispose qu'un travailleur qui le fait ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

Article 12

Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs concernant la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur.

CHAPITRE VI – RÔLE DES CONSEILLERS EN PRÉVENTION

Article 13

L'employeur veille à ce que soit créé dans son entreprise un cadre permettant aux conseillers en prévention d'assumer de manière optimale leur rôle dans la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.

Commentaire

Le conseiller en prévention qui, à l'occasion de tout contact avec les travailleurs, constate des risques lors de l'exécution du travail et présume que ceux-ci peuvent provenir de la consommation d'alcool ou de drogues :

1. informe le travailleur sur les possibilités d'assistance qui existent au niveau de l'entreprise ;
2. informe le travailleur sur la possibilité de s'adresser à son médecin traitant ou à des services ou institutions spécialisés ;
3. et peut lui-même prendre contact avec un intervenant externe s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser à des intervenants externes et sous réserve de l'accord de ce travailleur.

CHAPITRE VII – ÉVALUATION

Article 14

L'employeur évalue régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre.

À cet égard, il tient notamment compte :

- des rapports annuels des services de prévention et de protection ;
- des avis du comité pour la prévention et la protection au travail et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance ;
- des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre ;

- des accidents et incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et qui pourraient être la conséquence d'un dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues.

Compte tenu de cette évaluation et de la consultation du comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur adapte, le cas échéant, sa politique préventive en matière d'alcool et de drogues conformément aux dispositions des articles 3 et 6.

Commentaire

- Conformément à l'article 12 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, l'employeur consulte le comité pour la prévention et la protection au travail notamment lors de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, du plan global de prévention fixé par écrit ainsi que du plan d'action annuel fixé par écrit.

L'appréciation portée par le comité dans le cadre de cette consultation est d'une grande importance pour l'orientation de la politique, étant donné que le comité peut apporter des informations sur la base des accidents et incidents qui ont pu se produire dans l'entreprise et des avis qu'il a pu donner sur la problématique au cours de la période écoulée.

- Il est rappelé que, conformément à l'article 6, le comité doit, dans les limites de ses compétences, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les mesures (adaptées) prises par l'employeur en exécution de l'article 3, §§ 3 et 4, ainsi que, le cas échéant, sur la possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise. Les mesures (adaptées) pour la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise qui sont énumérées à l'article 3, § 3 requièrent une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, en vue d'atteindre un consensus.

CHAPITRE VIII – DISPOSITION FINALE

Article 15

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2009. Les entreprises qui relèvent du champ d'application de la présente convention sont tenues de disposer d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues le 1er janvier 2010 au plus tard.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le ... deux mille huit.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

Pour les Organisations des Classes moyennes

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.
