

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 100 VAN 1 APRIL 2009

**BETREFFENDE HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL-
EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING**

VERSLAG

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 hebben de sociale partners zich voorgenomen om, naast hun andere initiatieven in dit kader, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten met de bedoeling dat elke onderneming een alcohol- en drugsbeleid zou voeren.

Er wordt in het interprofessioneel akkoord gespecificeerd dat deze collectieve arbeidsovereenkomst betrekking dient te hebben op (gedifferentieerd naargelang het gaat om alcohol dan wel drugs) :

- preventie (goede praktijken, modellen en procedures aan te reiken ter voorkoming van gebruik van alcohol en/of drugs);
- regels inzake het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk;
- procedures voor het aanpakken van (problematisch) gedrag dat verband houdt met alcohol en/of drugsgebruik;
- procedures voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen;
- hulpverlening en bijstand aan personen die een probleem veroorzaken of een probleem hebben.

Het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen is absoluut noodzakelijk om verschillende redenen ...

De gevolgen van alcohol- en drugsgebruik stoppen immers niet aan de bedrijfspoort. Het is de bedoeling dat elke onderneming een instrument zou ontwikkelen om functioneringsproblemen door alcohol en drugs te voorkomen en wanneer ze zich toch voordoen, deze problemen vroegtijdig op te vangen en werknemers zo nodig naar hulpverleners door te verwijzen, zodat zij zich kunnen herpakken en hun werk en functie kunnen behouden.

In eerste instantie dringt het aanpakken van de alcohol- en drugsproblematiek in de ondernemingen zich op omdat het tot de wettelijke taak van de werkgever behoort om de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 5, § 1 welzijnswet van 4 augustus 1996).

Maar functioneringsproblemen door alcohol en drugs kunnen gevolgen hebben op een veelheid van terreinen die niet enkel te maken hebben met veiligheid en waakzaamheid, maar ook met stress (verminderd of problematisch functioneren en afwezigheden verhogen de werkdruk op collega's en verstoren de werkorganisatie), pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag (alcohol en drugsgebruik zijn een erkende en belangrijke oorzaak van grensoverschrijdend gedrag), verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van werkgever en leidinggevenden, bedrijfscultuur en imago.

Tegelijkertijd bieden al deze elementen aanknopingspunten om mensen met een alcohol- of drugprobleem te motiveren om iets te doen aan hun probleem, waarbij zowel de werknemer(s) als de werkgever baat hebben.

De collectieve arbeidsovereenkomst wil geen kant-en-klaar alcohol- en drugbeleid voor elke onderneming aanreiken...

Elk bedrijf is anders en heeft zijn eigen opvattingen en regels, ook op het vlak van alcohol en drugs. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid vereist dat er over dit beleid in de onderneming een consensus bestaat.

Daarom is er geopteerd voor een kader-collectieve arbeidsovereenkomst die voldoende ruimte laat voor differentiatie van het beleid naargelang de consensus die in de onderneming kan gevonden worden over de uitgangspunten van het beleid en de mogelijkheden en middelen van de concrete onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst beperkt zich tot het uitzetten van bakens voor een beleid dat in de ondernemingen wordt uitgedacht ...

Aan de regeling in de collectieve arbeidsovereenkomst liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag :

1. Alcohol- of drugproblemen van een werknemer kunnen in de onderneming best aangepakt worden door de betrokkene aan te spreken op basis van zijn arbeidsprestaties en werkrelaties (in casu zijn disfunctioneren).

Dit impliceert tevens dat functioneringsproblemen tengevolge van alcohol- en druggebruik best ook behandeld worden zoals alle andere functioneringsproblemen.

Het alcohol-en drugbeleid zit dus op twee beleidssporen : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid : medewerkers worden aangesproken op hun functioneren, eventueel ook geformaliseerd in functionerings-, beoordelings-, en evaluatiegesprekken.

2. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid geldt voor iedereen, van hoog tot laag, aangezien alcohol- en drugproblemen deel kunnen uitmaken van een zekere bedrijfscultuur terzake en omdat voorbeeldgedrag van de leiding motiverend werkt voor alle medewerkers. Dit belet natuurlijk niet dat bij de uitwerking van de regels inzake alcohol-en drugbeleid rekening wordt gehouden met de specifieke risico's verbonden aan bepaalde activiteiten of functies.
3. Aangezien een alcohol- en drugbeleid zich richt op de gevolgen voor de werkprestaties en arbeidsrelaties, is het van secundair belang welk middel het disfunctioneren van de werknemer veroorzaakt. Alhoewel cijfergegevens schaars zijn, zijn er indicaties dat bedrijven in België nog altijd voornamelijk geconfronteerd worden met alcoholproblemen. Medicatieproblemen komen op de tweede plaats, drugs komen er ver achter, alhoewel het gebruik de laatste jaren meer wordt gesignaleerd.

Een alcohol- en drugbeleid heeft best aandacht voor de specificiteit van elk middel - bijvoorbeeld de mogelijke strafbaarheid van druggebruik - maar vertrekt van eenzelfde objectief gegeven, het functioneren van de betrokkene.

4. De preventieprincipes die ten grondslag liggen aan het welzijnsbeleid dat in de ondernemingen moet gevoerd worden, maken dat het alcohol- en drugbeleid dient gericht te zijn op het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs.

Het kader dat de collectieve arbeidsovereenkomst aanreikt is geworteld in de bestaande welzijnsregelgeving ...

Aangezien het preventief alcohol- en drugbeleid integraal deel uitmaakt van het in de onderneming te voeren welzijnsbeleid, zijn een groot aantal bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst schatplichtig aan de bestaande regelgeving terzake, die in de collectieve arbeidsovereenkomst verduidelijkt wordt in haar toepassing op de problematiek van alcohol- en druggebruik in de onderneming, in het bijzonder :

- de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers; en
- het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

... een efficiënt alcohol- en drugbeleid is mogelijk gebaseerd op vier pijlers ...

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft de bedoeling om in de ondernemingen een preventief beleid ingang te doen vinden gericht op het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs. De vier mogelijke pijlers van een efficiënt alcohol- en drugbeleid zijn :

- voorlichting en vorming;
- regels;
- procedures bij acuut en chronisch misbruik; en
- hulpverlening.

Voorlichting en vorming zijn van groot belang in de preventieve benadering die de collectieve arbeidsovereenkomst voorstaat, want hierdoor kan het gedrag van mensen beïnvloed worden om hun gezondheid in stand te houden of te bevorderen.

Bovendien is het, om probleemsituaties vroegtijdig gesignaleerd te krijgen, nodig dat de thematiek bespreekbaar is in de onderneming, dat wat verwacht wordt van elkeen in de onderneming duidelijk is, evenals bij wie en op welke manier men met een probleem terecht kan (artn. 7 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Ook het opstellen van regels terzake zal in belangrijke mate een preventieve werking hebben doordat zij de grenzen aangeven om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en druggebruik te vermijden.

Het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming wordt best op maat van de onderneming gesneden.

Het is van belang voor een voldoende groot draagvlak ten aanzien van de uitgangspunten en de doelstellingen van het beleid te zorgen; dit komt de effectiviteit van het beleid ten goede. De uitwerking ervan gebeurt door een ruime beleidsgroep (preventiediensten, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad, de hiërarchische lijn), die te werk gaat op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld vertrekkend van een knelpuntenanalyse door bevraging van het personeel.

De krijtlijnen van het beleid worden vastgelegd in een beleids- of intentieverklaring. De werkgever dient de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid, geconcretiseerd in een beleids- of intentieverklaring, enkel verder uit te werken voorzover de realisatie van deze uitgangspunten en doelstellingen dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.

Voor zover nodig worden de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid in een tweede fase verder uitgewerkt in regels inzake het gebruik en de beschikbaarheid (of niet) van alcohol en drugs op het werk (bijvoorbeeld wat kan verbruikt worden, voor welke personen welk beleid, de procedure voor uitzonderingen, het verbruik in de refter, bij feestjes en de ontvangst van derden in de onderneming) (art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Indien een functioneringsprobleem ten gevolge van alcohol en drugs zich aandient, moet voor zover nodig een kader aangereikt worden aan de leidinggevenden en alle medewerkers om hier op een gestandaardiseerde wijze mee om te gaan (procedures).

Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugbeleid indien de werkgever de in paragraaf 4 van artikel 3 opgesomde maatregelen genomen heeft. Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de voorwaarden waaronder bepaalde alcohol- of drugtesten, zoals ademtesten en psychomotorische testen, die niet geijkt zijn, toegelaten zijn.

Verder moet de onderneming er over waken dat de noodzakelijke hulp aan de betrokkene wordt aangeboden met garantie van vertrouwelijkheid en respect voor zijn privacy. De rol van de preventieadviseurs in het alcohol- en drugbeleid van een onderneming wordt verduidelijkt in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De procedures die binnen de onderneming worden uitgewerkt voor het omgaan met functioneringsprobleem ten gevolge van alcohol en drugs kunnen de noodzakelijke parallelle en complementaire rol van de leidinggevenden en de bedrijfshulpverleners in de opvolging van het functioneren van de betrokkenen in de verf zetten.

... en wordt met inachtneming van de nodige transparantie in de ondernemingen gevoerd.

De collectieve arbeidsovereenkomst vereist dat de ondernemingen een preventief alcohol- en drugbeleid uitwerken en uitvoeren met inachtneming van de nodige transparantie ten aanzien van de werknemers.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende maatregelen die terzake in de onderneming genomen zullen worden (artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

In een eerste fase zal de werkgever hen de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en een beleids- of intentieverklaring terzake voorleggen (artikel 3, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst). Het is de bedoeling dat over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren alcohol- en drugbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Deze maatregelen dienen vervolgens in het arbeidsreglement bekendgemaakt te worden zonder dat hiervoor de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement dient gevolgd te worden (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

In een eventuele tweede fase worden de maatregelen, die een verdere uitwerking van het beleid zijn, in het arbeidsreglement opgenomen met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugtesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden in het arbeidsreglement opgenomen.

Het is daarom belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tot een consensus in het comité te komen, zodat de verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen. Consensus over het beleid zal tevens de effectiviteit ervan bevorderen.

Daarnaast kan de werkgever de verschillende maatregelen van het beleid met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgever moet de werknemers tevens de nodige voorlichting en vorming geven met betrekking tot het beleid.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 100 VAN 1 APRIL 2009 BETREFFENDE

HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGBELEID

IN DE ONDERNEMING

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op de uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996, inzonderheid het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers en het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de periode 2007-2008;

Overwegende dat de sociale partners zich in dat akkoord hebben voorgenomen om, naast hun andere activiteiten in dit kader, een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten rond het thema alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers teneinde het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers ...

op 1 april 2009 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DEFINITIES

Artikel 1

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet verstaan worden onder :

- wet welzijn : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid : het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze overeenkomst strekt ertoe het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik in de ondernemingen bespreekbaar te maken, het te voorkomen en te verhelpen, omwille van de nadelige gevolgen er aan verbonden zowel voor werkgevers als werknemers.

Deze overeenkomst wil de minimale voorwaarden bepalen waaraan een preventief alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming moet voldoen, inzonderheid op het vlak van de door de werkgever te nemen maatregelen, de voorlichting en de opleiding van de werknemers, de verplichtingen van de hiërarchische lijn en de werknemers, de rol van de preventieadviseurs, de uitwerking van het beleid in overleg en de periodieke evaluatie ervan.

Commentaar

- Elke werkgever moet de nodige maatregelen treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 5, § 1, eerste lid van de wet welzijn). Het gebruik van alcohol en drugs op het werk of met invloed op het werk is één van de factoren die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden.

Een preventief alcohol- en drugbeleid moet daarom deel uitmaken van een goed gestructureerd welzijnsbeleid in de onderneming, waarbij de in artikel 5, § 1, tweede lid van de wet welzijn omschreven algemene preventiebeginselen worden toegepast.

Er zijn uiteraard ook economische motieven voor het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen, zoals het verbeteren van de productiviteit en het verminderen van absentieïsme.

Het vermijden of beperken van de nadelen verbonden aan het probleemgebruik van alcohol of drugs komt dus ten goede aan zowel de werknemers als de werkgever.

- De onderhavige overeenkomst neemt het functioneren van de betrokkene op het werk als graadmeter voor het preventief alcohol- en drugbeleid van een onderneming.

Relevant voor de werkcontext is het “probleemgebruik” van alcohol of drugs. Hiermee wordt verwezen naar de gevolgen van occasioneel overmatig gebruik maar ook naar de impact van chronisch gebruik, en dit niet alleen voor de gebruiker zelf maar ook voor zijn omgeving. Termen zoals “alcoholisme”, “verslaving”, “misbruik”, “afhankelijkheid” daarentegen leggen de nadruk eerder op de fysiologische en psychische problemen die voortvloeien uit middelengebruik.

Het zal vaak gaan om een louter vermoeden van alcohol- of druggebruik. Om redenen van objectiviteit en efficiëntie verdient het aanbeveling de betrokkene op zijn functioneren aan te spreken en een functioneringsprobleem dat mogelijks veroorzaakt wordt door alcohol- of druggebruik ook te behandelen zoals elk ander functioneringsprobleem.

Het preventief alcohol- en drugbeleid moet daarom tevens kaderen in het globaal personeelsbeleid van een onderneming, waarbij het functioneren van de medewerkers wordt opgevolgd, besproken en geëvalueerd.

Het preventief alcohol- en drugbeleid zit dus op twee beleidssporen : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid waarbij werknemers worden aangesproken op hun functioneren.

De preventieprincipes die ten grondslag liggen aan het welzijnsbeleid dat in de ondernemingen moet gevoerd worden, maken dat het alcohol- en drugbeleid dient gericht te zijn op het voorkomen en het vroegtijdig opsporen van functioneringsproblemen door alcohol en drugs en op het aanbieden van hulpverleningsmogelijkheden, om zo de herstellkans te vergroten.

HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

A. Algemeen

Artikel 3

§ 1. De werkgever voert ten opzichte van het geheel van zijn werknemers een beleid om disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik collectief te voorkomen en te verhelpen.

Bij de uitwerking van dit preventief alcohol- en drugbeleid houdt de werkgever er rekening mee dat dit beleid aangepast dient te zijn aan de grootte van de onderneming, de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten evenals de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen van personen.

§ 2. Om een preventief alcohol- en drugbeleid te voeren, neemt de werkgever ten minste de in paragraaf 3 opgesomde maatregelen, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8.

§ 3. In een eerste fase bepaalt de werkgever de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en werkt hij een beleids- of intentieverklaring uit, die de krijtlijnen bevat van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming.

§ 4. In een tweede fase, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen dit vereist, kan de werkgever deze uitgangspunten en doelstellingen verder uitwerken, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8, door :

1. regels op te stellen voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op :

* de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;

* het binnenbrengen van alcohol en drugs; en

* het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;

2. de procedures te bepalen die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels; en

3. de werkwijze en procedure vast te leggen die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.

§ 5. Indien het testen op alcohol of drugs van werknemers deel uitmaakt van het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming, bepaalt de werkgever die de in paragraaf 4 opgesomde maatregelen genomen heeft de nadere regels die hierbij gehanteerd moeten worden en dit met inachtneming van de voorwaarden voor het afnemen van bepaalde testen opgenomen in artikel 4. Het gaat meer bepaald om :

- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
- de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
- de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
- de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
- het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden; en
- de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

De werkgever bepaalt deze elementen en maakt deze kenbaar in overeenstemming met artikel 8.

Commentaar

- Het preventief alcohol- en drugbeleid moet gevoerd worden met als uitgangspunt de preventieprincipes, zoals die in de wet welzijn en in afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid zijn opgenomen.

Het betreft meer bepaald de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd : techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk (artikel 5, § 1, tweede lid, i van de wet welzijn).

- De uitgangspunten van het preventief alcohol- en drugbeleid bepalen, gebeurt op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld door een bevraging bij de werknemers waarvan de resultaten onderling worden vergeleken met het doel collectieve problemen, die de werknemers ervaren, te identificeren. Met deze informatie als uitgangspunt kunnen, conform dit artikel, passende maatregelen genomen worden.

Voor meer homogene sectoren zal het mogelijk zijn dat het paritair comité van de sector hulp en ondersteuning biedt aan de ondernemingen voor de invulling van het beleid.

- Een efficiënt alcohol- en drugbeleid geldt voor iedereen, van hoog tot laag. Wanneer collectieve maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen dezen, conform de toelichting die bij artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 is opgenomen, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.
- Voor het preventief alcohol- en drugsbeleid van een onderneming is het “werkgerelateerd” alcohol- en drugsgebruik relevant. Hiermee wordt elk gebruik bedoeld dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit zijn deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes, “specifieke aangelegenheden” op het werk en de weg van en naar het werk.
- De werkgever dient het initiatief te nemen om ten minste de uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming te bepalen en deze te concretiseren in een beleids- of intentieverklaring. Hij kan dit enkel verder uit te werken door middel van de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 4, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.

- Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid. Daar waar de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 3 verplicht deel uitmaken van het te voeren alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen, is testen op alcohol of drugs een facultatief onderdeel van het alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen.

Uit artikel 3 volgt tevens dat het in een onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid niet louter kan bestaan uit het uitvoeren van alcohol- of drugstesten.

- Evenwel kan de werkgever enkel overgaan tot het testen op alcohol of drugs in zijn onderneming indien de maatregelen opgesomd in § 4 genomen werden.

Testen op alcohol of drugs is in elk geval enkel toegelaten voor preventiedoeleinden, net zoals ook de maatregelen die verplicht deel uitmaken van het alcohol- en drugsbeleid van een onderneming als uitgangspunt de preventieprincipes van de wet welzijn en afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid hebben.

Een positief testresultaat kan eventueel aanleiding geven tot doorverwijzing van de betrokkene naar de bedrijfshulpverlening of tot een onmiddellijke tijdelijke verwijdering van de werkvloer en kan mogelijk van invloed zijn op de toewijzing van bepaalde functies. Alles zal afhangen van de concrete situatie (het optreden bij functioneringsproblemen ten gevolge van een acuut misbruik van middelen zal anders zijn dan bij chronisch misbruik van middelen) en van de aard van de test waaraan de betrokkene onderworpen werd. In geval van positief testresultaat bij bepaalde testen, kan het aangewezen zijn om in een verweermogelijkheid en/of verificatie van de testresultaten voor de geteste werknemer te voorzien.

- Om in een onderneming alcohol- of drugstesten te kunnen uitvoeren, dient deze mogelijkheid opgenomen te worden in het arbeidsreglement, op basis van artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Tevens dienen de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden in het arbeidsreglement opgenomen te worden.

Wat het bepalen van de doelgroep(en) betreft die aan alcohol- of drugstesten kan (kunnen) onderworpen worden, is het bijvoorbeeld mogelijk dat in een onderneming wordt beslist dat alcohol- of drugstesten enkel zullen afgenomen worden van personen die een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid, zoals omschreven in artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, uitoefenen.

Artikel 4

Het testen op alcohol of drugs van werknemers is enkel toegelaten indien de werkgever de in artikel 3, § 4 opgesomde maatregelen genomen heeft en voor zover voldaan is aan de hiernavolgende voorwaarden :

1. De testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren;
2. De werkgever mag het testresultaat niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met dit doeleinde. Inzonderheid mag het nastreven van dit doeleinde niet tot gevolg hebben dat eventuele sanctionerende beslissingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via deze testen verkregen werden;
3. De alcohol- of drugstest dient, uitgaand van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn;
4. Een alcohol- of drugstest mag enkel afgenomen worden wanneer de betrokkene hiermee heeft toegestemd overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen;

5. De mogelijkheid alcohol- of drugstesten af te nemen mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen werknemers. Dit belet niet dat, mits inachtneming hiervan, de mogelijkheid om aan een alcohol-of drugstest onderworpen te worden, beperkt wordt tot een deel van het personeel van de betrokken onderneming.
6. De verwerking als persoonsgegevens in een bestand van de meetresultaten van alcohol- of drugstesten is verboden.

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de alcohol- of drugstesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Commentaar

- Artikel 4 heeft enkel betrekking op alcohol- of drugstesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Het gaat dus niet om “biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een werknemer of kandidaat-werknemer” (artikel 3, § 1 van de wet van 28 januari 2003).

Het gaat eerder om testen, zoals ademtesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), die niet-geijkt zijn, zodat het resultaat enkel een positieve of een negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie. Het resultaat van zo'n test heeft geen bewijswaarde en kan dus op zichzelf geen sanctie staven. Op zich zal het testresultaat niet volstaan om een sanctionerend optreden van de werkgever te rechtvaardigen, maar het kan wel een element zijn in de globale beoordeling van de geteste werknemer.

- In de mate dat het testen op alcohol of drugs een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop vereist artikel 4 het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel. Deze principes bevatten waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Aan het transparantiebeginsel wordt voldaan met de bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers, zoals uitgewerkt in de artikelen 6, 8 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werkgever vraagt bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van dit alcohol- en drugsbeleid het advies en de medewerking van de preventie- en beschermingsdiensten in artikel 33 van de wet welzijn.

Commentaar

- De diensten, bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn, zijn respectievelijk de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.
- Meer in het bijzonder hebben de preventie- en beschermingsdiensten overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de volgende opdrachten die relevant zijn voor het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming :

- * deelnemen aan de studie van de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan de studie van de oorzaken van doorslaggevend aard van elk ongeval dat een arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft gehad;
 - * advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;
 - * medewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures en de toepassing van de maatregelen te nemen in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;
 - * voorstellen doen voor het onthaal, de informatie, de vorming en de sensibilisering van de werknemers inzake de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers en medewerken aan de maatregelen en de uitwerking van propaganda-middelen die in dat verband door het comité voor preventie en bescherming op het worden vastgesteld;
 - * aan de werkgever en het comité voor preventie en bescherming op het werk advies verstrekken over ieder ontwerp, maatregel of middel waarvan de werkgever de toepassing overweegt en die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.
- Het kan geraden zijn om in het kader van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid een rol toe te bedelen aan de vertrouwenspersoon, die de werkgever eventueel heeft aangewezen in het kader van de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

B. Overleg

Artikel 6

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende maatregelen die de werkgever neemt in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen.

Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid ingevuld na advies van de vakbondsafvaardiging, en, bij ontstentenis hiervan, van de werknemers.

De maatregelen voor het in de onderneming te voeren alcohol- en drugsbeleid opgesomd in artikel 3, § 3 vereisen overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk met het doel een consensus te bereiken.

Commentaar

- De ondernemingsraad en het comité zijn ertoe gehouden elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgever te adviseren.

In een eerste fase zal de werkgever hen de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming en een beleids- of intentieverklaring terzake voorleggen (artikel 3, § 3). Het is de bedoeling dat over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid).

Het is belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tot een consensus in het comité te komen, zodat de verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, voorzien in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen.

In elk geval zal een preventief alcohol- en drugsbeleid dat een voldoende groot draagvlak heeft in de onderneming effectiever zijn.

- Verder wordt eraan herinnerd dat :
 - * de comités hoofdzakelijk tot taak hebben alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te bevorderen (wet welzijn, artikel 65);
 - * de ondernemingsraden onder meer tot taak hebben advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen, die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (wet van 20 september 1948, artikel 15);
 - * bij ontstentenis van een comité, de opdrachten ervan worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging (wet welzijn, artikel 52).
 - * in de ondernemingen waar noch een comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, de werknemers zelf rechtstreeks deelnemen aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (wet welzijn, artikel 53).

Hoe deze rechtstreekse deelname van de werknemers aan de behandeling van welzijnsvraagstukken concreet gebeurt, wordt gepreciseerd in afdeling V bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werkgever zal de werknemers zelf rechtstreeks dienen te raadplegen betreffende deze vraagstukken. Zij hebben tevens het recht terzake voorstellen te doen.

Indien het gaat om een voorstel van de werkgever, brengt hij het, na raadpleging van zijn interne of externe preventiedienst, ter kennis aan zijn werknemers, tezelfdertijd als het advies van de geraadpleegde dienst. Gedurende een termijn van 15 dagen hebben de werknemers de mogelijkheid hieromtrent opmerkingen of adviezen te formuleren, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst, die deze op zijn beurt aan de werkgever bezorgt. Indien er geen opmerkingen of adviezen werden gegeven, geldt dit als instemming met het voorstel van de werkgever.

Indien het voorstel of advies uitgaat van een werknemer, dient dit, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst te worden bezorgd, die dit op zijn beurt aan de werkgever bezorgt, samen met zijn eigen advies.

Een werkgever die niet overeenkomstig de opmerkingen, voorstellen of adviezen heeft gehandeld, er geen gevolg aan heeft gegeven of gekozen heeft uit uiteenlopende adviezen, deelt daarvan de redenen mee aan zijn werknemers.

Om deze procedures mogelijk te maken stelt de werkgever permanent op een gemakkelijk toegankelijke plaats een register ter beschikking waarin de werknemers volledig discreet hun voorstellen, opmerkingen of advies kunnen optekenen. Kennisgevingen of mededelingen kunnen ook op een andere manier gebeuren, namelijk door middel van een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel, zoals elektronische post.

C. Voorlichting van de werknemers

Artikel 7

De werkgever neemt passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers alle nodige informatie krijgen betreffende de in uitvoering van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen maatregelen inzake het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming.

Commentaar

Deze informatieverplichting kadert in de toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid. De bij artikel 7 bedoelde voorlichting moet worden verstrekt bij de indiensttreding van de werknemer en telkens dit in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid noodzakelijk is.

Artikel 8

De maatregelen bedoeld in artikel 3, §§ 3, 4 en 5 worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast kan de werkgever de maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

Commentaar

- Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, betrokken worden bij de verschillende maatregelen die in de onderneming worden genomen.
- Er wordt op gewezen dat de werkgever in een eerste fase de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming, evenals een beleids- of intentieverklaring terzake (art. 3, § 3), dient voor te leggen met het doel om terzake een consensus te bereiken, overeenkomstig artikel 6, derde lid.

Deze dienen vervolgens in het arbeidsreglement bekendgemaakt te worden met toepassing van artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

- De eventuele maatregelen opgenomen in artikel 3, § 4 worden in een tweede fase (want ze zijn een verdere uitwerking van het beleid) in het arbeidsreglement opgenomen met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, bepaald in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden volgens de gewone procedure in het arbeidsreglement opgenomen.

D. Opleiding van de werknemers

Artikel 9

De opleiding die bij toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid aan alle werknemers moet worden gegeven, heeft tevens betrekking op de in uitvoering van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen maatregelen inzake het alcohol- en drugsbeleid.

De opleiding bevat passende instructies inzake de opdrachten, verplichtingen, verantwoordelijkheden en middelen van de werknemers en in het bijzonder van de hiërarchische lijn.

HOOFDSTUK IV - VERPLICHTINGEN VAN DE HIËRARCHISCHE LIJN

Artikel 10

De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het preventief alcohol- en drugsbeleid van de werkgever uit.

Commentaar

Hiertoe hebben zij mutatis mutandis de taken die aan hen toegekend zijn door artikel 13 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid :

- voorstellen en adviezen formuleren aan de werkgever inzake het te voeren alcohol- en drugsbeleid;
- ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, en die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik, onderzoeken en maatregelen treffen om dergelijke ongevallen en incidenten te voorkomen;
- tijdig het advies inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- waken over de naleving van de instructies die desgevallend moeten verstrekt worden met betrekking tot de beschikbaarheid op het werk van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;
- zich ervan vergewissen dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben met betrekking tot het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming goed begrijpen en in praktijk brengen.

In het bijzonder moeten zij hun rol opnemen in de procedures die desgevallend moeten gevolgd worden in de onderneming bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik.

Bij vaststelling van werkonbekwaamheid is er een bijzondere rol weggelegd voor de leden van de hiërarchische lijn, die dienen te handelen in overeenstemming met de te volgen werkwijze en procedure die desgevallend is vastgesteld in de onderneming op basis van artikel 3, § 4.

HOOFDSTUK V - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Artikel 11

Iedere werknemer werkt naar vermogen mee aan het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Commentaar

- Artikel 11 sluit aan bij de verplichtingen die aan de werknemers opgelegd zijn door artikel 6 van de wet welzijn.

Bij toepassing van artikel 6 van de wet welzijn moet iedere werknemer in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

In het kader van het preventief alcohol- en drugsbeleid van de werkgever moeten de werknemers in het bijzonder:

- * op positieve wijze bijdragen tot dat beleid;
 - * zich houden aan de eventuele regels met betrekking tot de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol en drugs en met betrekking tot het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;
 - * de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt;
 - * bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;
 - * bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.
- Overeenkomstig artikel 23, tweede lid van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid is het de werknemers toegestaan, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, hun activiteit stop te zetten of zich in veiligheid te stellen door de arbeidsplaats onmiddellijk te verlaten. Artikel 25 van hetzelfde koninklijk besluit bepaalt dat een werknemer die dit doet hiervan geen nadeel mag ondervinden en beschermd moet worden tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan.

Artikel 12

De verplichtingen opgelegd aan de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers met betrekking tot het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming doen geen afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

HOOFDSTUK VI - ROL VAN DE PREVENTIEADVISEURS

Artikel 13

De werkgever ziet er op toe dat in zijn onderneming het kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol binnen het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming kunnen opnemen.

Commentaar

Een preventieadviseur die bij gelegenheid van om het even welk contact met de werknemers risico's vaststelt bij het uitvoeren van het werk en die vermoedt dat deze het gevolg kunnen zijn van het gebruik van alcohol of drugs :

1. informeert de werknemer over de mogelijkheden tot bijstand die bestaan op het niveau van de onderneming;
2. informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot zijn behandelend geneesheer of gespecialiseerde diensten of instellingen; en

3. kan zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tot externe hulpverleners te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.

HOOFDSTUK VII - EVALUATIE

Artikel 14

De werkgever evalueert regelmatig in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de preventie- en beschermingsdiensten het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid.

Hij houdt hierbij inzonderheid rekening met:

- de jaarverslagen van de preventie- en beschermingsdiensten;
- de adviezen van het comité voor preventie en bescherming op het werk en in voorkomend geval, deze van de met het toezicht belaste ambtenaar;
- de gewijzigde omstandigheden die een aanpassing van het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid noodzakelijk maken;
- ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, en die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik.

Rekening houdend met deze evaluatie en de raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk past de werkgever desgevallend zijn preventief alcohol- en drugsbeleid aan volgens de bepalingen van artikel 3 en 6.

Commentaar

- Overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid raadpleegt de werkgever het comité voor preventie en bescherming op het werk bij, onder andere, de evaluatie van het dynamisch risico-beheersingssysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaarlijks actieplan.

De beoordeling door het comité in het kader van deze raadpleging is van groot belang voor het sturen van het beleid aangezien het comité informatie kan aanbrengen op basis van de ongevallen en incidenten die zich eventueel in de onderneming hebben voorgedaan en op grond van de adviezen die het in de afgelopen periode mogelijks over de problematiek gaf.

- Er wordt aan herinnerd dat overeenkomstig artikel 6 het comité binnen de perken van zijn bevoegdheid, informatie krijgt en voorafgaandelijk advies verstrekt over de (aangepaste) maatregelen door de werkgever genomen in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen. De (aangepaste) maatregelen voor het in de onderneming te voeren alcohol- en drugsbeleid opgesomd in artikel 3, § 3 vereisen overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk met het doel een consensus te bereiken.

HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALING

Artikel 15

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 april 2009. Ten laatste op 1 april 2010 dienen de ondernemingen die aan het toepassingsgebied van deze overeenkomst onderworpen zijn over een preventief alcohol- en drugsbeleid te beschikken.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of beëindigd, mits een opzeggings-termijn van zes maanden wordt in acht genomen.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op een april tweeduizend en negen.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.
