



# UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE



## LA CONCERTATION AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

Convention collective de travail **n° 100**

## **Colophon**

Conception graphique et pre-press : Imprimerie Van der Poorten s.a.  
Impression : Imprimerie Van der Poorten s.a.

Editeur responsable  
Jean-Paul Delcroix  
Conseil national du Travail  
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21  
B-1040 Bruxelles

Rédaction: Kris Baetens, An Caudron, Patrick De Bucquois, Dimitri De Coninck,  
Patricia De Marchi, Kris De Meester, Geert De Prez, Herman Fonck, Nadine Gilis,  
Jean-Francois Krenc, Marie-Claire Lambrechts, Francois Philips, Olivier Valentin

Inspiration, graphes et schémas : Lambrechts, M. (2001b). Een ticket voor een  
alcohol- en drugbeleid in uw bedrijf. Brussel: VAD.

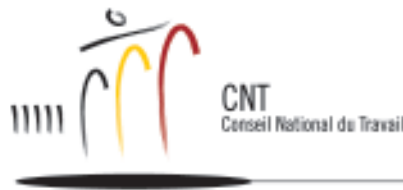
Dépôt légal: D/2009/12.087/1

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Le contenu de cette brochure est disponible sur le site [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

© copyright, tous droits réservés.

Aucune partie de cette édition ne peut être publiée ni copiée sans l'autorisation  
expresse de l'éditeur.



# UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE

---

NOTICE  
POUR L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE  
EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES  
DANS L'ENTREPRISE

Convention collective de travail

n° 100

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Préface</b> .....	6
<b>Préambule - Termes fréquemment utilisés</b> .....	7
<b>1. Pourquoi a-t-on besoin d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises ?...</b>	8
<b>2. Les partenaires sociaux concluent la CCT n° 100</b> .....	10
<b>3. La CCT n° 100 ne contient pas de politique toute faite en matière d'alcool et de drogues, mais met les entreprises au travail</b> .....	11
<b>4. Plus d'informations sur l'approche adoptée par la CCT n° 100</b> .....	12
4.1 Problèmes de fonctionnement dus à une éventuelle consommation problématique d'alcool et de drogues .....	12
4.2 Prévention, signalement rapide et remédiation des problèmes de fonctionnement .....	18
<b>5. Les lignes directrices de la CCT n° 100 en bref</b> .....	21
5.1 Une approche préventive axée sur les prestations .....	21
5.2 Une approche pragmatique.....	21
5.3 Une approche participative .....	22
5.4 Une approche adéquate et à la mesure de l'entreprise.....	22
5.5 Une approche axée sur tous les travailleurs.....	23
<b>6. L'élaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues</b>	
<b>Première phase : déterminer les points de départ et les objectifs</b> .....	24
6.1 L'obligation de rédiger une déclaration de politique.....	24
6.1.1 Étape 1 - La création d'un groupe de pilotage : composition et mission .....	24
6.1.2 Étape 2 - La préparation : l'élaboration d'un état des lieux .....	26
6.1.3 Étape 3 - L'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention.....	28
6.1.4 Étape 4 - La détermination des objectifs de la politique .....	29
6.1.5 Étape 5 - L'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention.....	30
6.2 L'adoption de la déclaration de politique ou d'intention dans le cadre d'une procédure participative .....	33
6.2.1 Concertation sur la déclaration de politique ou d'intention .....	33
6.2.2 Insertion dans le règlement de travail .....	34
6.2.3 Publication de la politique .....	34
<b>7. Éventuelle deuxième phase de la politique</b>	
<b>Règles et procédures</b> .....	36
7.1 Choix d'une concrétisation plus poussée de la politique.....	36
7.2 Règles sur la disponibilité, le fait d'apporter et la consommation de l'alcool et des drogues .....	37
7.3 Procédures en cas de dysfonctionnement .....	38
7.4 Méthode de travail en cas d'incapacité de travailler .....	39
7.5 Adoption des règles et procédures au moyen d'une procédure participative .....	40

7.5.1	Concertation sur les règles et procédures .....	40
7.5.2	Insertion dans le règlement de travail .....	41
7.6	Publication des règles et procédures .....	42
<b>8.</b>	<b>Éventuelle phase suivante de la politique</b>	
	<b>L'utilisation de tests préventifs</b> .....	43
8.1	Est-il utile de soumettre les travailleurs à des tests de dépistage d'alcool et de drogues ?.....	43
8.2	Tests de dépistage d'alcool et de drogues : à utiliser avec circonspection ! .....	45
8.2.1	Cadre et textes pertinents .....	45
8.2.2	La loi Mahoux.....	46
8.2.3	L'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.....	46
8.2.4	Les avis du Conseil national de l'Ordre des médecins.....	47
8.2.5	La réglementation en matière de protection du droit à la vie privée et à l'intégrité physique .....	48
8.3	Tests : les dispositions de la CCT .....	48
8.3.1	Contexte .....	48
8.3.2	Conditions pour des tests (en dehors du champ d'application de la loi Mahoux).....	49
8.3.3	L'obligation de fixer les modalités pour l'application de tests .....	51
8.4	Procédure participative pour l'utilisation des tests dans une deuxième phase .....	53
8.4.1	Concertation sur les tests de dépistage et règles et procédures à suivre .....	53
8.4.2	Insertion dans le règlement de travail .....	54
8.4.3	Publication des règles et procédures relatives aux tests de dépistage .....	54
<b>9.</b>	<b>La mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues</b> .....	55
9.1	À chacun sa responsabilité, mais de manière complémentaire .....	55
9.1.1	Rôle du dirigeant.....	56
9.1.2	Rôle du conseiller en prévention-médecin du travail .....	56
9.1.3	Rôle des autres intervenants de l'entreprise .....	58
9.2	Formation et information .....	59
9.2.1	L'information aux travailleurs.....	59
9.2.2	L'information aux dirigeants.....	59
9.2.3	L'information aux intervenants de l'entreprise .....	60
<b>10.</b>	<b>L'évaluation de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues</b> .....	61
<b>11.</b>	<b>ANNEXES</b> .....	62
11.1	ANNEXE I – Offre d'informations .....	62
11.2	ANNEXE II – Exemples de procédures.....	65
11.3	ANNEXE III – Schéma concernant la concertation dans l'entreprise .....	67
11.4	ANNEXE IV – Modèles de déclaration de politique ou d'intention .....	68

# PRÉFACE

## **Alcool et drogues sur le lieu de travail : c'en est fini du tabou**

L'alcool et les drogues sur le lieu de travail : ce n'est pas un thème neuf...  
Mais la conclusion de la CCT n° 100 au sein du CNT le 01/04/2009 constitue une étape importante.

Syndicats et employeurs se sont engagés à briser les tabous et à clarifier les choses.

Non par le biais d'une liste de nouvelles règles, mais en prenant l'engagement de faire un point de la situation dans chaque entreprise et, en cas de problème, d'examiner la meilleure façon d'y faire face.

Cette approche se fonde sur une série de témoignages d'entreprises ayant déjà remédié à cette problématique avec succès dans le passé.

L'objectif poursuivi est d'intégrer la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise au sein d'une politique RH moderne. Dans un souci de promouvoir un meilleur fonctionnement des travailleurs, de prévenir les risques, de veiller à l'image de l'entreprise, mais aussi et surtout au bien-être des collaborateurs, à notre 'capital humain'...

La présente brochure a été conçue avec et par tous les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail, en vue d'aider les entreprises et de servir de guide aux travailleurs et au management afin qu'ils répondent ensemble à cette problématique.

Je tiens à remercier vivement toutes les personnes qui ont collaboré à sa réalisation !

Paul WINDEY  
Président

## Préambule - Termes fréquemment utilisés

### ■ **Intoxication (due à l'alcool et aux drogues)**

Il s'agit d'une notion médico-technique, qui indique que l'on a constaté médicalement, de manière quantitative et scientifiquement fondée, le taux d'alcoolémie ou la présence de drogues dans l'urine.

### ■ **État d'ivresse ou fait d'être sous l'influence de drogues**

Il n'existe pas de définition légale ; il faut donc se baser sur la signification courante du terme. La jurisprudence a décrit l'ivresse comme l'état d'une personne qui se trouve sous l'influence de la boisson au point de n'avoir plus le contrôle permanent de ses actes, sans avoir nécessairement perdu la conscience de ceux-ci.

En droit de la circulation, le fait de conduire dans un lieu public un véhicule ou une monture ou d'accompagner un conducteur en vue de l'apprentissage alors que l'on se trouve en état d'ivresse ou dans un état analogue résultant notamment de l'emploi de médicaments, est un délit. La conduite sous l'influence de certaines drogues est également punissable.

### ■ **Abus aigu d'alcool ou de drogues**

On entend par abus aigu le fait qu'un membre du personnel a consommé tellement d'alcool ou de drogues qu'il ne peut plus fonctionner normalement à ce moment-là.

### ■ **Abus chronique d'alcool ou de drogues**

On entend par abus chronique le fait qu'un membre du personnel fonctionne moins bien, voire mal, de façon répétée (pendant une période déterminée) en conséquence d'un problème présumé d'alcool ou de drogues.

### ■ **Dépendance à l'alcool ou aux drogues**

On parle de dépendance (ou d'assuétude) lorsque l'intéressé a plus de difficultés à arrêter la consommation et que cela entraîne une consommation inadaptée, des troubles et des problèmes. La dépendance est caractérisée par un état de manque et une accoutumance.

### ■ **Consommation problématique d'alcool ou de drogues**

La consommation problématique fait référence non seulement 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.

### ■ **Dysfonctionnement (au travail)**

Le niveau du comportement de travail qui est requis dans une entreprise donnée pour (bien) fonctionner en tant que travailleur sera déterminé au niveau de l'entreprise. Si un travailleur n'y satisfait pas, on parle de dysfonctionnement. Le suivi du fonctionnement est une responsabilité importante des dirigeants de l'entreprise.

# POURQUOI A-T-ON BESOIN D'UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS LES ENTREPRISES ?

On sait depuis longtemps que la consommation d'alcool et de drogues, et surtout ses effets, dans le milieu de travail est un phénomène relativement répandu, quoique souvent trop peu reconnu.

Bien que la plupart des personnes (actives) ne consomment pas de l'alcool ou des drogues de manière problématique, les éventuelles conséquences de la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail ne doivent pas être sous-estimées (un certain nombre d'entre elles sont chiffrables) :

- fréquentes absences ou arrivées tardives ;
- absentéisme en raison d'une incapacité de travail (deux à six fois plus élevé) ;
- baisse de la motivation et de la productivité (au sein de l'Union européenne, sur une base annuelle, la perte de productivité due à l'absentéisme est de 9 à 19 milliards d'euros et la perte de productivité due au chômage est de 6 à 23 milliards d'euros<sup>2</sup>) ;
- qualité du travail en baisse ;
- accidents du travail en raison d'une vigilance réduite ou d'un comportement irréfléchi (le risque d'accidents est deux à quatre fois plus élevé. Des estimations indiquent que l'influence de l'alcool explique en partie 15 à 30 % des accidents) ;
- responsabilité pour l'employeur ;
- dégradation de l'image de marque de l'entreprise, etc.



La consommation problématique d'alcool coûte très cher à la société (environ 7 milliards d'euros). Une partie importante de ce montant (36 %) est liée au travail : travailleurs qui sont plus souvent absents et malades, qui ont plus d'accidents, etc.<sup>3</sup>

Toutes les conséquences ne sont toutefois pas chiffrables. La consommation (problématique) d'alcool et de drogues ne touche pas uniquement le travailleur concerné lui-même et son employeur, mais aussi ses collègues. Il suffit de penser :

- à l'organisation du travail qui est perturbée ;
- à la charge de travail qui augmente ;
- à l'ambiance de travail qui se dégrade, tout comme les relations entre collègues ;
- au comportement abusif que l'on risque (seuil plus bas pour une agression verbale ou physique ou pour le harcèlement sexuel) ou à l'implication dans un accident du travail, etc.

1 P. Anderson et B. Baumberg (2006), *Alcohol in Europe: A Public Health Perspective - Report to the European Commission*, London : Institute of Alcohol Studies.

2 P. Anderson et B. Baumberg (2006), *Alcohol in Europe: A Public Health Perspective - Report to the European Commission*, London : Institute of Alcohol Studies.

3 Pour les données chiffrées mentionnées, voir J. Pacolet, T. Degreef et R. Bouten (2003), *Sociale kosten-baten analyse van alcoholgebruik en -misbruik in België. Synthese*, Leuven : HIVA-K.U.Leuven (50 pages).



## UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE

Il y va de l'intérêt de tous que de tels problèmes soient évités ou résolus, et ce, pour la santé et la sécurité de tous les travailleurs et pour le fonctionnement de l'organisation, mais surtout pour le travailleur qui a un problème. On ne l'aide pas en ne faisant rien ; au contraire, cela aggrave généralement les problèmes.

Bien que tout le monde - loin de là - ne soit pas confronté à court ou à long terme à des problèmes suite à la consommation de substances, la consommation d'alcool et de drogues au travail ou ayant une influence sur le travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que de leur entourage.

En outre, l'employeur a la tâche légale de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur (art. 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). L'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et il applique à cette fin les principes de prévention énumérés (art. 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs).

Une politique en matière d'alcool et de drogues n'est donc pas un luxe superflu. Elle fera partie de la politique du bien-être dans l'entreprise et doit être basée sur les principes de prévention qui sont prescrits dans la législation relative au bien-être.

Les partenaires sociaux ont décidé, dans l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, qu'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues est une nécessité absolue dans chaque entreprise.

Le 1er avril 2009, les partenaires sociaux ont conclu, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail n° 100 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (vous trouverez le texte complet de la convention sur le site Internet du Conseil national du Travail, [www.cnt.be](http://www.cnt.be)).

Les dispositions de la convention collective de travail (CCT) sont basées sur les informations détaillées que les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail ont obtenues au sujet de la problématique de la consommation d'alcool et de drogues dans le milieu de travail.

D'une part, ils ont entendu des personnes qui étaient associées à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique en matière d'alcool et de drogues dans un certain nombre d'entreprises, 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.

D'autre part, ils ont pu compter sur la collaboration de la VAD, la «Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen», dont l'une des missions est de soutenir une approche qualitative et scientifiquement fondée de la thématique de l'alcool et des drogues. Cette association regroupe les organisations flamandes qui travaillent sur cette problématique. Les deux autres organismes de coordination actifs dans le domaine de l'alcool et des drogues en Belgique, à savoir la FEDITO wallonne (Fédération des Institutions pour Toxicomanes) et la FEDITO bruxelloise, ont également été associés aux travaux.

Finalement les partenaires sociaux ont pu compter aussi sur la collaboration de la Direction générale Humanisation du Travail du SPF ETCS.

La CCT s'applique uniquement au secteur privé. Les partenaires sociaux ont toutefois conseillé au gouvernement d'élaborer une réglementation analogue pour les travailleurs auxquels elle ne s'applique pas (voir à ce sujet l'avis n° 1.655 du 10 octobre 2008 sur le site Internet du Conseil national du Travail).

# LA CCT N° 100 NE CONTIENT PAS DE POLITIQUE TOUTE FAITE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES, MAIS MET LES ENTREPRISES AU TRAVAIL

La CCT n'entend pas imposer 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.

La CCT pose les jalons d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui doit être conçue dans les entreprises, et ce, dans différents domaines : les mesures à prendre par l'employeur, l'information et la formation des travailleurs, les obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs, le rôle des conseillers en prévention, l'élaboration de la politique en concertation et son évaluation périodique.

La CCT est entrée en vigueur le 1er avril 2009, mais les entreprises ont jusqu'au 1er avril 2010 pour élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues (phase 1, voir aussi point 6), ce qui leur donne le temps de prendre les initiatives nécessaires et de mener une concertation à ce sujet.

Les entreprises du secteur privé ont donc du pain sur la planche. Il va de soi que, dans des secteurs plus homogènes, la commission paritaire du secteur pourra apporter son aide et son soutien lors de la concrétisation de cette politique.

Les partenaires sociaux interprofessionnels proposent en tout cas cette brochure d'information, qui pourra servir de fil conducteur pour tous ceux qui sont associés, dans les entreprises, à l'élaboration de la politique (les travailleurs et leurs représentants, le service du personnel, les conseillers en prévention...).

Il y a naturellement déjà des entreprises qui ont une politique en matière d'alcool et de drogues. Les partenaires sociaux en ont été informés lors des travaux préparatoires à la conclusion de la CCT au sein du Conseil national du Travail.

La CCT pose pour elles aussi des jalons, mais respecte dans ce cadre le consensus qu'elles ont trouvé. En d'autres termes, si une politique en matière d'alcool et de drogues qui existe au sein d'une entreprise répond à la législation et aux exigences que pose la CCT, elle peut être maintenue sans changement.

Les entreprises ont jusqu'au 1er avril 2010 pour contrôler leur politique en matière d'alcool et de drogues et l'adapter, si nécessaire, aux exigences de la CCT et à la législation.

Ainsi, elles doivent tenir compte du fait que l'on ne peut plus appliquer de tests de dépistage d'alcool ou de drogues sans prendre également un certain nombre d'autres mesures. Elles doivent en tout cas rédiger une déclaration de politique ; il ne suffit plus de convenir uniquement de règles en matière de consommation d'alcool et de drogues. En outre, cette déclaration de politique doit être reprise dans le règlement de travail (voir ci-après pour plus de détails). Les éventuelles règles existantes en matière d'alcool et de drogues doivent également être reprises dans le règlement de travail et, le cas échéant, être mises en conformité avec cette CCT.

Les entreprises dont la politique en matière d'alcool et de drogues n'est pas conforme à la CCT ont jusqu'au 1er avril 2010 pour s'y conformer.

L'objectif de la CCT est décrit en son article 2 :

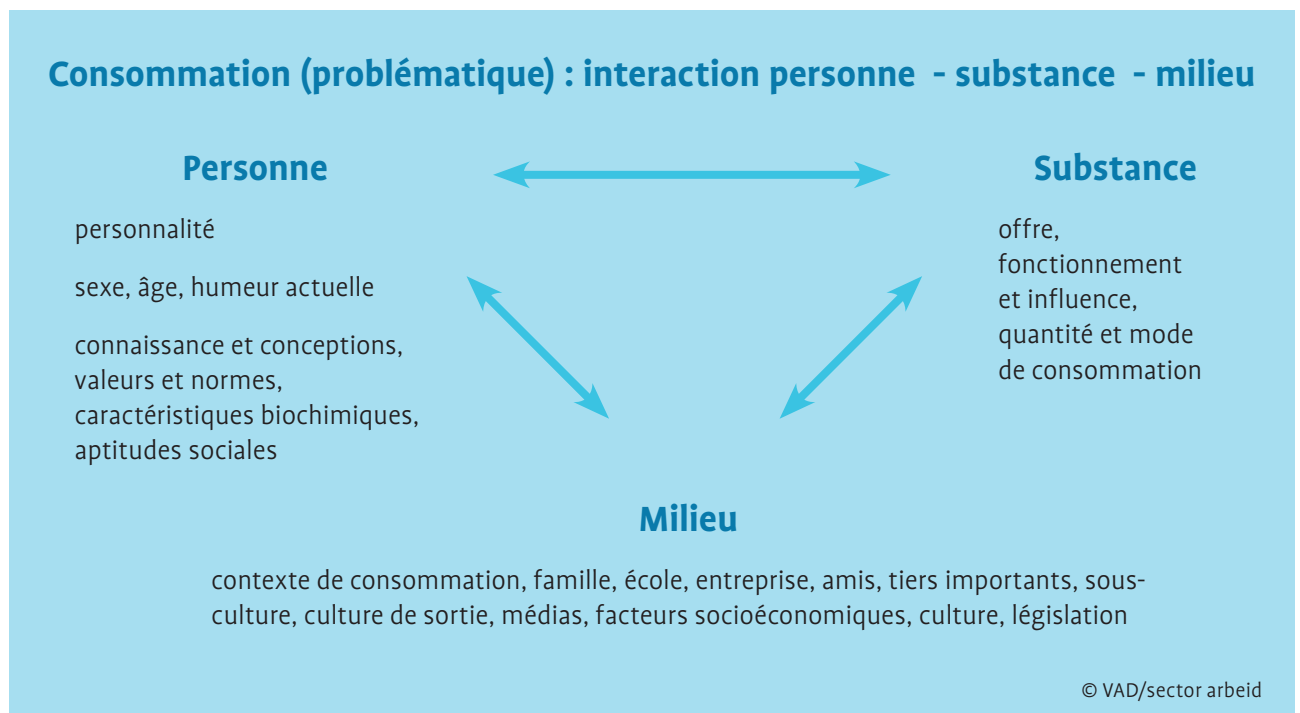
*La présente convention vise à permettre d'aborder dans les entreprises le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, à le prévenir et à y remédier, en raison des conséquences négatives qui y sont liées tant pour les employeurs que pour les travailleurs.*

#### 4.1 Problèmes de fonctionnement dus à une éventuelle consommation problématique d'alcool et de drogues

La CCT met l'accent sur le dysfonctionnement des travailleurs. Pourquoi est-ce si important ?

##### Consommation problématique

Tout le monde a ses propres idées sur la consommation (problématique) d'alcool et de drogues. Elles sont basées sur la connaissance du produit, le statut légal (ou non) et sont influencées par des expériences positives et négatives. Le point commun est que quand on parle de consommation problématique, on pense le plus souvent uniquement à des problèmes «graves».



Pour le contexte professionnel, il faut utiliser une définition large. **La consommation problématique fait non seulement référence aux conséquences d'une consommation excessive occasionnelle, mais aussi à l'impact d'une consommation chronique, et ce, tant pour le consommateur lui-même que pour son entourage.**

On peut citer **de nombreux facteurs de risque** pour une consommation problématique de substances. Bien qu'une substance donnée comporte plus de risques qu'une autre, les risques de la consommation ne dépendent pas uniquement de la **substance** elle-même. La consommation problématique est également liée au **milieu** - l'environnement physique et social dans lequel les personnes (ne) consomment (pas) - et à la **personne elle-même** - sa personnalité, ses valeurs et normes, son âge, sa vulnérabilité biogénétique et sociale. La personne, la substance et le milieu sont en interaction et déterminent ensemble si quelqu'un va consommer ou non (de manière problématique) une substance déterminée.

### Exemples

- Le travailleur x (personne) boit 5 verres d'alcool (substance) pendant le repas du soir et en regardant la télévision (milieu : maison). Si le travailleur x fait cela de temps en temps, il n'y a pas directement de problème. Si le travailleur x est de garde et qu'il peut donc être rappelé, cela constitue bien un problème. Il y a en effet des conséquences au niveau de la circulation (dépassement des 0,5 pour mille) et du travail (travailler sous influence).
- Le travailleur y (personne) a 21 ans et travaille depuis quelques mois en tant qu'ouvrier dans une usine. Il sort souvent, boit peu d'alcool, mais consomme de l'ecstasy (substance). Il fait généralement cela le vendredi soir et fait la grasse matinée le samedi (milieu = week-end/à la maison). Cela ne gêne personne. Néanmoins, de temps en temps, il sort le dimanche pendant toute la nuit et il n'est pas très frais en arrivant sur son lieu de travail (milieu = travail). En dehors du fait que l'ecstasy est une drogue illégale (substance), c'est surtout le milieu qui constitue le risque dans cette situation. Aller travailler presque directement après une nuit où il a consommé de l'ecstasy a clairement un impact sur le comportement du travailleur qui n'est en fait pas en état de travailler, et certainement pas dans une fonction de sécurité.

Ces dernières années, on a prêté davantage attention aux facteurs qui, dans le contexte professionnel proprement dit, occasionnent des problèmes d'alcool ou de drogues. C'est la raison pour laquelle une politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit tenir compte :

- de l'environnement de travail (par exemple, les mesures en matière de disponibilité de boissons alcoolisées) ;
- de l'organisation du travail (par exemple, diminuer les facteurs de stress et éviter une occupation isolée) ;
- des moyens de travail (par exemple, la sécurisation des machines et des véhicules) ;
- ainsi que des relations de travail (contrôle suffisant par la direction, convivialité).

Et ce, tant sur le plan collectif (campagnes d'information) que sur le plan individuel (aide adéquate).

### **Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?**

Il est préférable qu'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues tienne compte tant des facteurs individuels que des facteurs liés au travail en tant que cause possible de problèmes d'alcool et de drogues.

On suit de la sorte la législation belge relative au bien-être, qui requiert que la planification de la prévention et l'exécution de la politique concernant le bien-être s'effectuent à partir d'une approche systémique 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.

Cette approche implique également que tant l'employeur que les travailleurs sont responsables de la prévention et/ou de la gestion d'une consommation problématique au travail. Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues sera une situation gagnant-gagnant pour les deux parties.

### **Consommation d'alcool et de drogues liée au travail**

Pour la politique préventive en matière d'alcool et de drogues d'une entreprise, l'élément pertinent est la consommation d'alcool et de drogues «liée au travail».

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.

### **Problèmes de fonctionnement/Dysfonctionnement**

Néanmoins, le texte de la CCT ne parle pas de consommation problématique, mais bien de dysfonctionnement. Ce n'est pas étonnant ; les concepts sont proches. La définition d'une consommation problématique fait explicitement référence aux conséquences de la consommation de substances dans le contexte professionnel.

### **Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?**

L'approche que préconise la CCT est d'interpeller les personnes ayant un (éventuel) problème d'alcool ou de drogues dans une entreprise sur la base de leur fonctionnement, à savoir leurs prestations de travail et leurs 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 aux conséquences de celle-ci dans la situation de travail.

## Pourquoi cette approche ?

- 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 car :
  - Des signaux dans le comportement de travail d'un travailleur peuvent être reconnus plus tôt que des signes de consommation problématique d'alcool ou de drogues. Il s'agira le plus souvent pour le dirigeant d'une simple présomption de la consommation d'alcool ou de drogues.
  - Des problèmes de fonctionnement peuvent être constatés avec certitude et plus simplement que la consommation problématique d'alcool et de drogues qui en est éventuellement la cause. En outre, ils font intégralement partie de la relation de travail, de sorte qu'il ne doit plus y avoir de contestation sur des aspects concernant la vie privée.
  - De cette manière, on ne s'enlise pas dans des discussions stériles sur les causes du mauvais fonctionnement. Il est connu que les personnes ayant des problèmes d'alcool et de drogues se mentent souvent à elles-mêmes.
  - Le contexte professionnel est un important élément de motivation pour un changement de comportement : en donnant des informations sur un changement de comportement au travail et en fixant des limites, on augmente la prise de conscience chez l'intéressé, ainsi que son implication. Tant que l'on n'est pas convaincu qu'il y a un problème, on ne sera pas non plus motivé à y remédier.

Il va de soi que le comportement de travail requis sera déterminé au niveau de l'entreprise et que le suivi du fonctionnement est une responsabilité importante des dirigeants de l'entreprise.

Parallèlement, des règles peuvent être fixées dans l'entreprise en ce qui concerne la disponibilité (ou non) d'alcool, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et leur consommation liée au travail (voir ci-après). On indique ainsi dans quelle mesure l'alcool et les drogues sont considérés comme problématiques dans l'entreprise.

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Il est peu efficace de mettre en place une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans une entreprise s'il n'y a pas de suivi du fonctionnement des travailleurs.

Étant donné que le fonctionnement du travailleur au travail est le point qui permet de l'interpeller en cas de présomption d'une consommation problématique d'alcool et de drogues, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit s'inscrire dans la politique globale du personnel de l'entreprise, dans le cadre de laquelle le fonctionnement des collaborateurs est suivi, discuté et évalué.

Il arrive en outre trop souvent qu'il y ait un suivi du fonctionnement dans l'entreprise, mais que les problèmes de fonctionnement dus à l'abus d'alcool ou de drogues ne soient pas traités comme d'autres problèmes de fonctionnement.

Une bonne politique de fonctionnement, qui répond à un minimum de conditions, est dans l'intérêt tant de l'employeur que des travailleurs.

Cela suppose que:

- il y ait une procédure claire pour ces entretiens de fonctionnement;
- une bonne description des exigences de la fonction soit disponible et ait été communiquée;
- que le travailleur et le dirigeant puissent se préparer au préalable à l'entretien de fonctionnement;
- qu'il y ait un compte rendu écrit;
- que de bonnes procédures aient été fixées en cas de contestation des résultats;
- que l'entretien de fonctionnement ne porte pas uniquement sur le fonctionnement individuel, mais tienne également compte d'éléments de l'environnement de travail, des conditions de travail et des conditions de vie au travail.

De cette manière, on évite qu'un entretien de fonctionnement ne devienne une mesure unilatérale de la productivité et l'on fait en sorte qu'il puisse être un élément mutuellement apprécié dans une politique du personnel performante : les travailleurs reçoivent alors un feedback formel au sujet de leur fonctionnement.

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 sécurité et de santé 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.



## Alcool, médication psychoactive et drogues

Il ressort de la littérature spécialisée qu'une approche qui prête attention à toutes les substances, quel que soit leur statut légal, a davantage d'effet qu'une approche qui ne porte que sur une substance déterminée. 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'ailleurs d'une importance secondaire. Outre l'alcool et les drogues, la médication psychoactive (somnifères, calmants, antidépresseurs et antalgiques), par exemple, a également une influence sur le fonctionnement des travailleurs.

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

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.

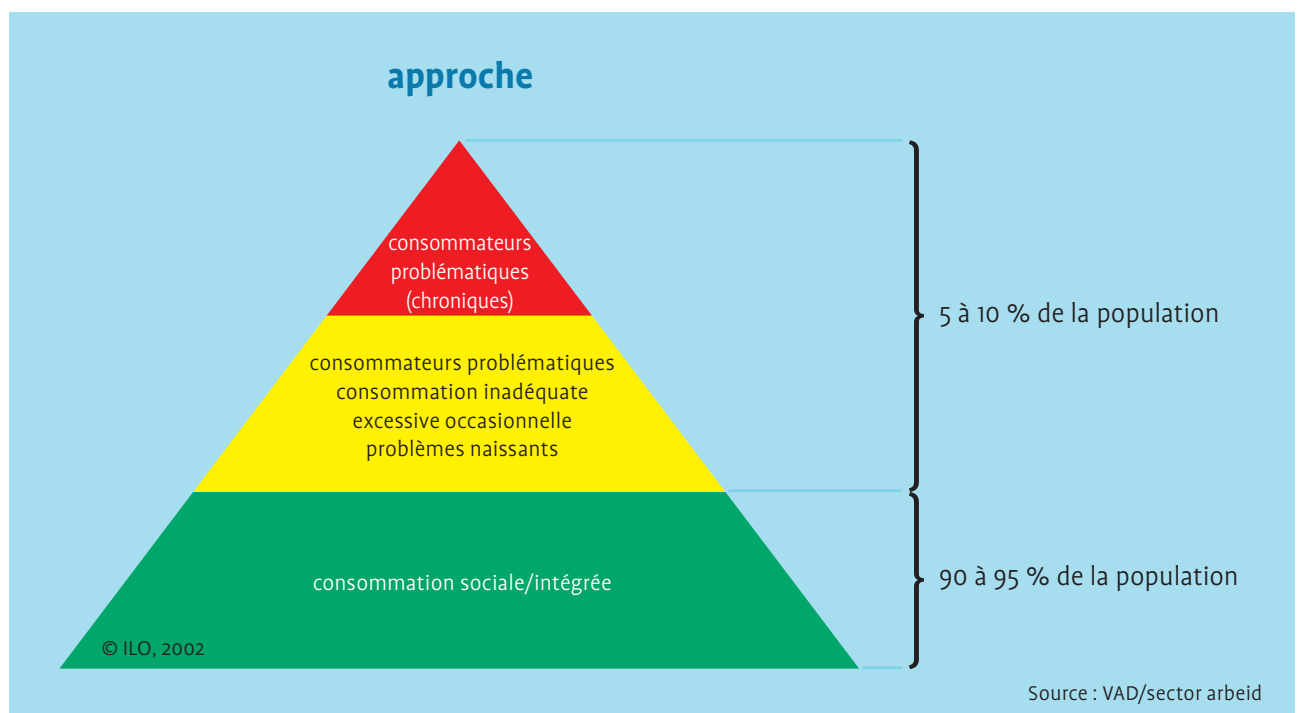
## 4.2 La prévention, le signalement rapide et la remédiation des problèmes de fonctionnement

L'examen des facteurs de risque d'une consommation problématique de substances nous apprend qu'il s'agit d'une problématique qui peut toucher tout le monde. La majorité des travailleurs en restera au stade d'une consommation non problématique de substances, mais, pour une minorité d'entre eux, la consommation de substances peut devenir problématique, éventuellement en raison d'une consommation occasionnelle risquée, mais aussi, pour une partie encore plus faible d'entre eux, en raison d'une consommation excessive chronique, ce qui mène à la dépendance.

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Étant donné qu'il s'agit d'une problématique qui peut toucher tout le monde, une politique en matière d'alcool et de drogues doit, en vertu de la CCT, s'appliquer à tous, du haut au bas de la hiérarchie. Indépendamment des considérations en matière de non-discrimination, c'est également indiqué pour assurer la crédibilité et l'acceptabilité de la politique. On peut également souligner l'importance d'un comportement exemplaire des dirigeants à l'égard de tous les collaborateurs.

Pour être efficace à plus long terme, la politique devra s'adresser aux 90 à 95 % de travailleurs qui n'ont pas encore de problème et pas uniquement aux consommateurs problématiques.





L'Organisation internationale du Travail utilise l'image d'une pyramide pour indiquer que l'on peut agir à différents niveaux. Il est clair que les **groupes-cibles dans les trois zones doivent être abordés d'une manière spécifique** :

- Dans la zone verte, on s'adresse à tous les travailleurs ; l'intention est d'éviter que les collaborateurs aient des problèmes liés à l'alcool ou aux drogues. Les instruments qui peuvent être utilisés à cette fin sont des campagnes d'information, des règles concernant la disponibilité de boissons alcoolisées, une réduction des facteurs de stress, etc.
- La zone orange est la zone de transition, dans laquelle les travailleurs pourraient évoluer vers une consommation problématique ayant des conséquences sur le travail ; le groupe-cible, dans cette zone, est composé d'individus présentant un risque important ou de groupes à haut risque. Les instruments qui peuvent être utilisés ici sont, par exemple, les conseils, l'information, la formation sur les signaux d'une consommation problématique et le suivi du fonctionnement.

- Dans la zone rouge, il s'agit de venir en aide aux travailleurs ayant des problèmes connus de fonctionnement suite à la consommation problématique d'alcool ou de drogues. Les instruments qui peuvent être utilisés à cette fin sont, par exemple, des procédures, l'orientation vers une assistance, des programmes de réintégration et la prévention des rechutes.

Selon la littérature spécialisée, une politique efficace en matière d'alcool et de drogues, qui prend en considération l'ensemble des situations, doit être basée sur **quatre piliers** :

1. **la formation et l'information ;**
2. **la réglementation ;**
3. **les procédures ;**
4. **l'assistance.**

## Une politique intégrale en matière d'alcool et de drogues



© VAD/sector arbeid

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Une politique en matière d'alcool et de drogues a pour but, dans les limites de ce qui est faisable dans l'entreprise concrète, d'offrir le maximum de chances aux travailleurs face à la problématique de l'abus d'alcool ou de drogues.

Étant donné que les travailleurs se trouvent dans des situations différentes, l'approche adéquate consistera à développer des instruments de politique adaptés à chacune de ces situations.

Dans ce cadre, prévenir vaut toutefois mieux que guérir et il est important d'intervenir aussi rapidement que possible dans le développement d'une consommation problématique de substances.

En ce qui concerne les quatre piliers de l'approche intégrée de la problématique de l'alcool et des drogues, on peut affirmer que le succès de la politique augmentera dans la mesure où ces quatre piliers (la formation et l'information, la réglementation, les procédures et l'assistance) entreront en ligne de compte de manière proportionnelle.

Actuellement, la plupart des entreprises mettent en place une politique en matière d'alcool et de drogues lorsque des problèmes concrets se posent. La CCT change cette approche : le but d'une politique en la matière est de prévenir et/ou de gérer rapidement les problèmes.

C'est pourquoi la CCT impose à tous les employeurs du secteur privé d'élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues pour l'ensemble de leur personnel.

**Cinq lignes directrices** sont à la base des dispositions de la CCT.

## 5.1 Une approche préventive axée sur les prestations

### **Que dit la CCT ?**

*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 (art. 3, § 1er, premier alinéa de la CCT).*

La CCT aborde la problématique sous l'angle du fonctionnement ou des prestations du travailleur. Ainsi, elle inscrit la politique en matière d'alcool et de drogues dans une politique générale du personnel centrée sur le suivi du fonctionnement. Cela cadre en outre avec la politique générale de prévention que les entreprises doivent mettre en œuvre d'une manière systématique et intégrée.

## 5.2 Une approche pragmatique

### **Que dit la CCT ?**

**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 (art. 3, § 3).

**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 [...] (art. 3, § 4).

La CCT part du principe que les entreprises **doivent procéder par phases**. L'approfondissement de la politique dépend de la situation concrète dans l'entreprise et du consensus qui peut être trouvé au sujet de la politique à mettre en œuvre. Il ne sera pas possible pour toutes les entreprises d'élaborer les quatre piliers d'une politique intégrée en matière d'alcool et de drogues au même moment et dans la même mesure.

Il est prioritaire de faire en sorte que la thématique de l'alcool et des drogues puisse être abordée dans l'entreprise. Cela peut se faire en organisant des **activités d'information et de formation** (prévention dite primaire).

**Les règles et les procédures** ne peuvent jamais être un objectif en soi. Elles assistent l'entreprise et le travailleur dans la mise en œuvre de la politique. Les travailleurs doivent savoir ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas, ainsi que ce que l'employeur peut faire en cas de consommation problématique ayant un impact sur le travail. En outre, elles peuvent aider les travailleurs dont les prestations sont mauvaises ou moins bonnes, en raison de l'abus de substances, à remédier à leur problème.

Il faut également tenir compte du fait que les mesures de prévention dite secondaire (**tests, conseils et assistance**) sont souvent plus chères, ne touchent pas l'ensemble des travailleurs et peuvent être utilisées moins facilement voire pas du tout sans indiquer préalablement les limites qui s'appliquent dans l'entreprise.

La CCT souligne en outre que les objectifs qui sont mentionnés dans la déclaration de politique et les instruments qui sont choisis pour les atteindre doivent être **réalistes et faisables**. On ne change pas en un jour la culture d'une organisation, notamment sur le plan de l'alcool et des drogues. Un objectif réaliste, soutenu par tous, est préférable à des objectifs impossibles à atteindre dans la pratique. Il faut déjà savoir, lors de la déclaration de politique et lors de l'élaboration de la politique, si les initiatives concrètes pourront être mises en œuvre.

### 5.3 Une approche participative

#### **Que dit la CCT ?**

*La CCT requiert que l'on agisse de manière participative dans chaque phase de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique (voir ci-après pour plus de détails en ce qui concerne les articles 6, 7, 8 et 11 de la CCT).*

C'est la raison pour laquelle l'accent est mis sur une approche interdisciplinaire (collaboration des conseillers en prévention, des services de GRH, du médecin du travail...), sur la bonne communication des mesures prises (aux dirigeants et aux autres travailleurs) et sur le respect total des règles de la **concertation sociale** (conseil d'entreprise, comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, directement les travailleurs).

On part du principe qu'**un consensus sur la politique améliorera son efficacité**. La CCT prend pour point de départ l'importance de maintenir un climat de confiance mutuelle et de dialogue dans l'entreprise pendant les différentes phases de la politique.

### 5.4 Une approche adéquate et à la mesure de l'entreprise

#### **Que dit la CCT ?**

*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 (art. 3, § 1er, deuxième alinéa de la CCT).*

L'employeur doit donc veiller à ce que la politique soit adaptée aux caractéristiques spécifiques de son entreprise. Des exemples de politiques existantes peuvent donner des idées, mais il n'est pas indiqué de se contenter de les copier.

Toutes les entreprises ne disposent pas d'autant de moyens et de personnes pour élaborer et mettre en œuvre une politique. Ce n'est certainement pas le cas des petites et moyennes entreprises.

Les fonctions de sécurité constituent encore un risque supplémentaire : les conséquences d'une consommation problématique d'alcool ou de drogues sur la vigilance et le fonctionnement du travailleur peuvent être beaucoup plus graves, tant pour le travailleur lui-même que pour son entourage.

## 5.5 Une approche axée sur tous les travailleurs

### Que dit la CCT ?

*L'employeur met en œuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique [...] (art. 3, § 1er, premier alinéa de la CCT).*

La cinquième ligne directrice est très importante pour la réussite d'une politique : la politique s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie. Une information sur l'alcool et les drogues et leur impact sur le travail est intéressante et instructive pour tous les travailleurs (ouvriers, employés, ligne hiérarchique, cadres et direction). Chacun doit savoir ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas. Chacun doit savoir clairement comment l'entreprise intervient en cas de fonctionnement déficient dû à une consommation problématique. Toutes les personnes au sein de l'entreprise doivent avoir les mêmes chances de remédier à leur problème.

Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues n'est pas crédible si elle ne s'applique pas à certaines catégories de travailleurs (par exemple, uniquement pour le département production et pas pour l'administration). C'est la raison pour laquelle la CCT prévoit explicitement que la politique doit être élaborée pour tous les travailleurs. C'est indispensable en vue de créer un soutien afin d'également mettre en œuvre cette politique de manière conséquente et d'obtenir le consensus nécessaire pour des mesures concrètes.

Cela n'exclut en outre pas que la mise en œuvre de la politique préventive par des mesures concrètes puisse être différente en fonction du groupe-cible.

### Conclusions relatives aux points de départ de la CCT

La CCT introduit une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Cette politique a pour but principal d'éviter les problèmes et, si nécessaire, d'intervenir rapidement.

La politique se base sur cinq lignes directrices importantes :

- le fonctionnement du travailleur comme angle d'approche pour l'intervention (**prestation**) ;
- des initiatives réalistes et faisables (**approche pragmatique**) ;
- une concertation et une information lors de l'élaboration et de la mise en œuvre (**approche participative**) ;
- des initiatives à la mesure de l'entreprise (**approche adéquate**) ;
- des initiatives qui s'appliquent à tous les travailleurs (**toutes les personnes**).

### 6.1 L'obligation de rédiger une déclaration de politique

Le succès d'une politique en matière d'alcool et de drogues dépendra dans une large mesure de la manière dont les choses sont abordées concrètement dans l'entreprise. Avec le plan par étapes décrit ci-dessous, **la première obligation imposée par la CCT aux employeurs (la première phase), à savoir l'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention, est intégrée dans un plan d'approche plus large.**

#### **Que dit la CCT ?**

*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. (article 3, § 3 de la CCT)*

Quelle est la meilleure manière de procéder ?

#### 6.1.1 Étape 1 – La création d'un groupe de pilotage : composition et mission

La direction de l'entreprise annoncera son intention de commencer les travaux en vue de l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et de drogues. Une politique ne s'élabore naturellement pas à une seule personne. La direction de l'entreprise donnera à un groupe de pilotage l'autorisation et la mission de définir effectivement une proposition de politique. Il s'agira :

- du comité pour la prévention et la protection au travail ;
- d'un groupe de travail du comité pour la prévention et la protection au travail ;
- ou d'un groupe de pilotage ad hoc.

#### **Un groupe représentatif**

Il est essentiel que toutes les personnes qui jouent un rôle dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une telle politique soient représentées dans ce groupe de pilotage : la ligne hiérarchique, le service du personnel et de GRH, les délégués syndicaux, les conseillers en prévention (sécurité, santé, aspects psychosociaux), les collaborateurs du service de formation et/ou de communication, du service juridique, etc.

De cette manière, on accroît l'implication dans le projet, on crée un soutien pour la politique et on utilise la connaissance spécifique et l'expérience en la matière.

La contribution de consultants externes (conseillers en prévention de services externes pour la prévention et la protection au travail, collaborateurs de centres spécialisés en matière d'alcool et de drogues) peut également être envisagée.

Afin que le groupe de pilotage reste opérationnel, il est préférable de limiter le nombre de participants à un maximum d'environ 10 à 15 personnes.



Dans les grandes entreprises, on peut également travailler avec un plus grand groupe de pilotage et un plus petit groupe qui prépare les travaux. Dans les petites entreprises sans délégation syndicale, il faudra probablement se mettre d'accord sur une seule personne qui a la confiance des parties concernées.

### Méthode de travail

Le temps nécessaire pour l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et de drogues dépend de la mesure où l'approche est intégrale. Une entreprise a généralement besoin de six à douze mois pour élaborer tous les piliers d'une politique.

L'efficacité de celle-ci est notamment déterminée par la qualité des réunions :

- la désignation d'un président et d'un rapporteur ;
- l'utilisation de rapports approuvés comme point de départ ;
- le plus grand nombre possible de réunions avec les mêmes participants et/ou des remplaçants informés.

**La communication émanant du groupe de pilotage** vers toutes les catégories du personnel de l'entreprise est d'une importance capitale afin d'éviter qu'il ne s'isole, et ce, **tout au long du processus**. C'est la direction de l'entreprise qui doit trancher et qui porte, en fin de compte, la responsabilité du résultat final.

### Mission

Le groupe de pilotage a pour mission :

- de reconnaître le terrain, de vérifier ce qui est possible et souhaitable ;
- d'élaborer une proposition de politique et de la soumettre à la direction de l'entreprise ;
- par la suite, de lancer des initiatives pour mettre en œuvre la politique ;
- d'évaluer la politique et de l'adapter si nécessaire.

Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise restent responsables, dans les limites de leurs compétences respectives, de l'évaluation des mesures proposées et du contrôle de l'exécution correcte de celles-ci (voir ci-après). Ainsi, le comité pour la prévention et la protection au travail devra en tout cas émettre préalablement un avis sur les mesures proposées (voir ci-après) et il a accès à tous les documents qui sont rédigés dans ce cadre au sein de l'entreprise.

## 6.1.2 Étape 2 – La préparation : l'élaboration d'un état des lieux

En vue de préparer la politique, il est utile de faire une analyse de la thématique de l'alcool et des drogues dans l'entreprise. Pour ce faire, le groupe de pilotage peut se baser sur ses propres impressions. Une autre possibilité, probablement plus objective et plus complète, est d'organiser une enquête.

### Objectif de l'analyse

Il est très important de garder à l'esprit l'objectif exact de l'analyse.

L'analyse a pour but :

- d'avoir une image concrète des éventuels problèmes et attentes, qui sont spécifiques à l'entreprise ;
- d'accroître l'implication et la motivation à collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique ;
- de permettre aux gens de parler plus librement de la thématique.

Une analyse est faite en interrogeant les personnes-clés dans l'entreprise, dont un certain nombre sont déjà présentes au sein du groupe de pilotage. Dans une grande entreprise comprenant plusieurs services ou départements, il est indiqué d'interroger différentes personnes-clés.

Une analyse n'a pas pour but de savoir combien il y a de consommateurs problématiques dans l'entreprise.

De telles enquêtes n'apportent généralement pas grand-chose : la réaction des travailleurs à des questionnaires qui sondent leur propre consommation (problématique) est faible. Les réponses ne sont pas non plus très fiables : la plupart des gens sous-estiment leur propre consommation et situent les problèmes chez d'autres travailleurs.

Les «vrais» consommateurs problématiques sont en outre peu enclins à remplir de tels questionnaires. Le point de départ de ce type d'analyse est en tout cas trop limité : une politique ne s'adresse pas uniquement aux consommateurs problématiques, mais surtout à la grande majorité des travailleurs qui n'ont pas de problème.

### Une analyse requiert toujours :

- des moyens et l'expertise nécessaire pour la mettre en œuvre ;
- du temps pour l'organiser et la traiter : dans cette étape préparatoire, la planification et le calendrier sont très importants. Le groupe de pilotage doit déterminer au préalable dans quel délai l'analyse doit être effectuée. Le respect du calendrier fixé est important afin de ne pas s'enliser dans la préparation.

## Contenu de l'analyse : préparation de la politique

Il est préférable de construire les questions de l'analyse autour des éléments d'une politique.

### Les réponses aux questions suivantes (entre autres) peuvent servir de lignes directrices :

Disponibilité de l'alcool dans l'entreprise

- Où peut-on boire dans l'entreprise ?
- À quels moments ?
- L'approbation d'un dirigeant est-elle nécessaire pour ce faire ?
- Y a-t-il des règles qui déterminent la consommation ?

Approche actuelle concernant la consommation problématique

- Est-on souvent confronté à une consommation problématique ?
- Comment intervient-on actuellement lorsque quelqu'un n'effectue pas correctement son travail en conséquence d'une consommation d'alcool et de drogues ?
- Y a-t-il une différence entre l'alcool et les drogues ?
- Intervient-on toujours ? Pourquoi pas ?
- Qui intervient ?
- Que fait le dirigeant ? Que peut-il faire ?
- Que font les conseillers en prévention ?
- Y a-t-il des données concernant d'éventuels accidents du travail ou absences pour cause de maladie dus à une consommation problématique d'alcool et de drogues ?
- A-t-on une idée de la mesure dans laquelle l'organisation elle-même joue un rôle dans le développement d'un problème d'alcool ou de drogues ?

Approche future :

- Quelles sont les attentes et les possibilités ?

### Conseil

Pour obtenir des conseils et du matériel pour des analyses, vous pouvez contacter les services externes de prévention et de protection au travail, ainsi que les organisations spécialisées en matière de prévention de l'alcool et des drogues (voir annexe I pour les coordonnées) :

- Partie néerlandophone : VAD vzw ;
- Partie francophone : Fedito wallonne et Fedito bruxelloise.

## 6.1.3 Étape 3 – L'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention

Après que le groupe de pilotage a été composé de manière représentative et qu'il a été convenu de la manière d'organiser les travaux, et après l'éventuelle analyse, le groupe de pilotage peut s'occuper de l'essence de la politique : à partir de quelle vision et dans quel but l'entreprise veut-elle introduire une politique en matière d'alcool et de drogues ?

Les points de départ constituent la base de la déclaration de politique ou d'intention. Il est important que les membres du groupe de pilotage - à partir de leurs propres rôle et position dans l'entreprise - puissent partir d'une **vision commune et consensuelle** de la thématique. Ce n'est pas simple. Les membres du groupe de pilotage ont souvent leur propre opinion et leurs propres expériences en la matière.

### Conseil

Pour mettre tout le monde sur la même longueur d'onde, il peut être indiqué de prévoir une formation pour le groupe de pilotage. Lorsqu'une entreprise envisage une analyse, cela peut éventuellement se faire avant. Les membres reçoivent des informations au sujet de l'alcool et des drogues et peuvent s'attaquer à d'éventuels préjugés et opinions erronées. Ils acquièrent également une meilleure compréhension d'une approche possible basée sur une donnée objective, à savoir le fonctionnement du travailleur.

### Exemples de points de départ et de discussions possibles

L'entreprise intervient lorsque le travailleur fonctionne moins bien en conséquence d'une (éventuelle) consommation problématique d'alcool ou d'autres drogues ;

- pour ce faire, il est nécessaire de vérifier ce qui constitue un «bon fonctionnement» dans l'entreprise, et ce, pour tous les niveaux et pour toutes les missions.

L'entreprise estime que la consommation d'alcool et de drogues est une question privée ;

- pour cela, il est nécessaire de déterminer où se situe la limite entre le travail et la vie privée.

L'entreprise estime que la sécurité est une priorité absolue ;

- pour certaines entreprises, la sécurité est la chose la plus importante en raison de leurs caractéristiques spécifiques ; dans ces entreprises, il n'y a par exemple pas de marge en matière de disponibilité pour des raisons de sécurité incendie, de danger d'explosion, etc. : la tolérance zéro est la norme.

L'entreprise ne souhaite prendre aucun risque en matière de consommation d'alcool et de drogues et estime par conséquent que l'introduction de tests préventifs est nécessaire ;

- pour cela, il est nécessaire de vérifier à quelles conditions cela peut se faire.

L'entreprise souhaite donner des chances aux travailleurs qui fonctionnent moins bien en conséquence d'une consommation problématique ;

- pour ce faire, il est nécessaire de déterminer jusqu'où l'on veut aller.

**Exemples de points de départ et de discussions possibles (suite)**

L'entreprise est d'avis qu'en raison de la situation spécifique et de la culture de l'entreprise, il est superflu d'élaborer des règles détaillées.

- une déclaration générale qui attire l'attention sur la problématique et en appelle à la responsabilité individuelle de chacun peut alors suffire, sans que des règles détaillées soient élaborées.

**6.1.4 Étape 4 – La détermination des objectifs de la politique**

Lorsque les membres du groupe de pilotage ont une vision commune des points de départ de la politique en matière d'alcool et de drogues dans leur entreprise, ils peuvent en déterminer les objectifs ou, en d'autres termes, **ce qu'ils veulent atteindre avec la politique.**

**Exemples d'objectifs**

- sensibiliser les travailleurs aux risques inhérents à la consommation d'alcool et de drogues liée au travail, et à l'incidence de celle-ci sur leur comportement dans le cadre du travail ;
- permettre, par le biais d'une formation adéquate, au personnel dirigeant de déceler d'éventuels dysfonctionnements à temps, de prendre des mesures appropriées et d'orienter les personnes ayant un problème d'alcool ou de drogues vers les services d'aide compétents ;
- prévenir les problèmes dus à l'alcool et aux drogues, et, si ces problèmes se présentent malgré tout, y faire face rapidement ;
- offrir aux travailleurs ayant un problème d'alcool ou de drogues une chance d'y remédier sans perdre leur emploi ;
- fixer des règles plus détaillées et conclure des accords concernant la disponibilité et la consommation d'alcool durant le travail ;
- élaborer des règles plus détaillées et des procédures afin de permettre une intervention adéquate en cas d'éventuels dysfonctionnements.

**Attention :**

- ne formulez pas les objectifs de manière trop abstraite, mais veillez à ce qu'ils puissent être évalués par la suite ;
- formulez éventuellement les objectifs sur la base de la pyramide évoquée précédemment et des différents groupes-cibles : la majorité des travailleurs se comporte de manière raisonnable en matière d'alcool et de drogues ; un groupe spécifique court davantage de risques (en consommant au mauvais moment) et quelques travailleurs ont des problèmes chroniques ;
- lors de la détermination des points de départ et objectifs, les lignes directrices précitées de la CCT («approche préventive axée sur les prestations», «pragmatique», «participative», «adéquate» et «pour toutes les personnes»)

peuvent donner la direction à suivre ! Sur la base des caractéristiques spécifiques de l'entreprise et après des discussions au niveau de l'entreprise, les points de départ et objectifs peuvent varier dans une plus ou moins grande mesure d'entreprise en entreprise. Les lignes directrices de la CCT doivent toutefois être respectées.

### 6.1.5 Étape 5 – L'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention

Les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues doivent être repris dans une déclaration de politique ou d'intention, **qui fixe les grandes lignes de cette politique.**

#### Qu'est-ce qu'une déclaration de politique concrètement ?

Une déclaration de politique énumère les points de départ et objectifs d'une politique en matière d'alcool et de drogues. Cette déclaration est déterminante pour toutes les initiatives qui seront prises par la suite. Elle indique en outre si et dans quelle mesure l'entreprise vise une approche intégrale, et ce, au niveau des procédures, de la réglementation, de l'information, de la formation, ainsi que de l'assistance.

Afin de rendre le contenu éventuel d'une déclaration de politique ou d'intention le plus concret possible, vous trouverez ci-dessous un certain nombre d'éléments qui peuvent faire partie d'une telle déclaration. **La situation dans chaque entreprise déterminera, surtout en ce qui concerne les objectifs, jusqu'où l'on veut ou peut aller dans l'élaboration des quatre piliers de la politique** (formation et information, réglementation, procédures et assistance).

#### Déclaration de politique d'une entreprise X

##### A. Les points de départ de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues

1. L'entreprise a élaboré une politique préventive en matière d'alcool et de drogues parce que les problèmes d'alcool ou de drogues peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage et peuvent également affecter le rendement de l'entreprise. La politique a le soutien total de la direction.
2. Cette politique porte sur les problèmes d'alcool et de drogues au travail ou ayant une influence sur le travail. Par «drogues», on entend également la médication psychoactive.

**Déclaration de politique d'une entreprise X (suite)**

3. Étant donné qu'il s'agit d'une problématique qui peut toucher tout le monde, la politique en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie. La politique sera appliquée de manière conséquente à chaque problème d'alcool ou de drogues.
4. L'objectif de la politique est de prévenir les problèmes dus à l'alcool et aux drogues et d'y faire face rapidement s'ils se produisent malgré tout. Les travailleurs doivent avoir une chance d'affronter leur problème sans perdre pour autant leur emploi.
5. Tant l'employeur que les travailleurs sont responsables de la prévention et/ou de la gestion des problèmes d'alcool ou de drogues :
  - chaque travailleur doit collaborer, selon ses moyens, à la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ;
  - les membres de la ligne hiérarchique qui sont confrontés à un collaborateur qui ne fonctionne pas bien, éventuellement en raison d'une consommation d'alcool ou de drogues, doivent gérer cette situation au moyen des instruments de la politique générale du personnel (suivi du fonctionnement) ;
  - les intervenants de l'entreprise doivent motiver le travailleur à s'attaquer à son problème sous-jacent d'alcool ou de drogues et à éventuellement accepter à cette fin l'assistance externe nécessaire ;
  - l'employeur porte la responsabilité finale de la mise en œuvre de la politique.
6. L'approche qui est préconisée est donc que les dirigeants de l'entreprise interpellent les travailleurs ayant un problème (éventuel) d'alcool ou de drogues uniquement sur la base de leur fonctionnement, à savoir leurs prestations de travail et relations de travail.

**B. Objectifs possibles de la politique en matière d'alcool et de drogues (suite de la déclaration de politique de l'entreprise X)**1. *Sensibilisation*

Une campagne de sensibilisation contribuera à permettre d'aborder la thématique dans l'entreprise.

2. *Établir des règles*

On établira les règles qui s'appliqueront au niveau de l'entreprise en ce qui concerne la disponibilité d'alcool au travail, ainsi que la consommation d'alcool et de drogues liée au travail et le fait d'en apporter au travail.

Par consommation d'alcool et de drogues «liée au travail», on entend 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.

- Dans une deuxième phase, cela devra être concrétisé... (voir ci-après sous le point 7.2.)

### Déclaration de politique d'une entreprise X (suite)

#### 3. *Élaborer des procédures*

S'il constate des problèmes de fonctionnement (éventuellement) dus à l'alcool ou aux drogues, le dirigeant peut s'appuyer sur des procédures.

- Dans une deuxième phase, il faudra les concrétiser... (voir ci-après sous le point 7.3. et l'annexe II)

#### 4. *Fixer des règles et des procédures en cas d'incapacité de travailler*

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, seront fixées au sein de l'entreprise.

- Dans une deuxième phase, cela devra être concrétisé... (voir ci-après sous le point 7.4.)

#### 5. *Tests de dépistage d'alcool et de drogues*

Des tests de dépistage d'alcool et de drogues peuvent être appliqués dans l'entreprise.

- Dans une deuxième phase, cela devra être concrétisé : la nature des tests, les groupes-cibles, les procédures, les personnes compétentes, les moments, les conséquences possibles... (voir ci-après sous le point 8.3.)

#### 6. *Évaluation de la politique*

La politique sera évaluée après un certain temps.

### Modèles de déclaration de politique ou d'intention

De plus, **l'annexe IV** du présent document contient **quatre modèles de déclaration de politique ou d'intention**, qui peuvent répondre aux besoins divergents de différentes entreprises (en fonction du consensus qui peut être trouvé au sujet de la politique et en fonction des activités spécifiques de l'entreprise, de l'image de marque ou de la culture de l'entreprise) :

- Modèle 1 : déclaration de politique générale ; le choix de l'entreprise est de ne pas la concrétiser plus avant ;
- Modèle 2 : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance) et l'annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (mais sans prévoir de tests) ;



- Modèle 3 : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance) et l'annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (y compris les modalités qui seront suivies lors de l'application de tests) ;
- Modèle 4 : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance), ainsi qu'une interdiction de la consommation d'alcool et de drogues et l'annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (y compris les modalités qui seront suivies lors de l'application de tests).

## 6.2 L'adoption de la déclaration de politique ou d'intention dans le cadre d'une procédure participative

### 6.2.1 Concertation sur la déclaration de politique ou d'intention

La première phase de l'élaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans une entreprise est clôturée par l'adoption de la déclaration de politique ou d'intention dans l'entreprise, pour laquelle une procédure participative doit être suivie (pour une représentation schématisée de cette procédure, voir l'annexe III).

L'employeur devra soumettre l'œuvre du groupe de pilotage, c'est-à-dire la déclaration de politique ou d'intention, au comité pour la prévention et la protection au travail ou au conseil d'entreprise, dans les limites de leurs compétences respectives. L'intention est qu'un consensus y soit atteint sur ces grandes lignes de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise (art. 6 de la CCT).

À défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale. 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 (voir l'article 53 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être). Ils ont également le droit de formuler des propositions en la matière.

#### **Concertation dans les entreprises sans comité ni délégation syndicale**

(la participation directe des travailleurs à l'élaboration de la politique)

La procédure à suivre est décrite dans la section V bis de l'arrêté royal du 3 mai 1999.

Afin de permettre la participation des travailleurs à la politique en matière de bien-être au travail, l'employeur met en permanence à leur disposition, 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.

# L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES

## PREMIÈRE PHASE : DÉTERMINER LES POINTS DE DÉPART ET LES OBJECTIFS

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 en les inscrivant dans le registre ou en les communiquant, selon le cas, au service interne ou externe de prévention, qui les communique à son tour à l'employeur. L'absence de remarque ou d'avis équivaut à un accord avec la proposition de l'employeur.

S'il s'agit d'**une proposition émanant d'un travailleur**, il peut inscrire ses remarques ou avis dans le registre ou les communiquer, selon le cas, au service interne ou externe de prévention, qui les communique à son tour à l'employeur, en même temps que son propre avis. Si des propositions figurent dans le registre, l'employeur doit en tout cas demander l'avis du service interne ou externe de prévention à leur sujet.

L'employeur qui ne s'est pas conformé aux remarques, propositions ou avis, n'y a pas donné suite ou a opéré un choix parmi des avis divergents, en donne les motifs à ses travailleurs.

### 6.2.2 Insertion dans le règlement de travail

La déclaration de politique ou d'intention concernant la politique en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise doit être reprise dans le règlement de travail (art. 8 de la CCT). Pour ce faire, il ne faut toutefois pas suivre la procédure de modification du règlement de travail normalement prévue (voir article 14, v) de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail telle qu'adaptée par la loi du 6 mai 2009).

#### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

L'employeur peut adapter le règlement de travail sans suivre la moindre procédure. Chaque travailleur doit toutefois recevoir une copie de la modification, sinon il n'est pas lié par celle-ci.

### 6.2.3 Publication de la politique

L'employeur doit veiller à ce que les dirigeants et les travailleurs soient informés de la déclaration de politique ou d'intention concernant la politique en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise (art. 7 de la CCT). Cette information doit avoir lieu au moment de l'entrée en service et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Chaque travailleur a la possibilité de consulter à tout moment la déclaration de politique ou d'intention à un endroit facilement accessible et il en reçoit donc également une copie.

### Conclusions relatives aux points de départ et objectifs (première phase)

- un groupe de pilotage composé **de manière représentative** rédige la déclaration de politique sur la base de points de départ et objectifs communs ;
- les lignes directrices de la **CCT** donnent la direction à suivre ;
- les objectifs d'une politique sont **concrets** et peuvent être **évalués** en fonction d'une éventuelle **adaptation** ;
- l'intention est qu'un **consensus** sur les grandes lignes de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise soit atteint au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou du conseil d'entreprise, dans les limites de leurs compétences respectives ;
- la déclaration de politique est reprise dans le **règlement de travail** et tous les travailleurs sont **informés** de la déclaration de politique.

### 7.1 Choix d'une concrétisation plus poussée de la politique

L'élaboration d'une déclaration de politique en matière d'alcool et de drogues suffit en soi pour satisfaire aux obligations de la CCT.

D'un point de vue pragmatique, la CCT ne détermine pas jusqu'où une entreprise donnée doit précisément aller dans la concrétisation des quatre piliers d'une politique intégrée en matière d'alcool et de drogues. Les entreprises peuvent toutefois choisir de concrétiser cette politique plus avant au moyen de règles et de procédures concrètes.

#### **Que dit la CCT ?**

La CCT prévoit que, **dans une deuxième phase**, dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, l'employeur **peut concrétiser plus avant** ces points de départ et objectifs, tels que déterminés dans la déclaration de politique ou d'intention (article 3, § 4 de la CCT).

Cela signifie que la concrétisation de la politique en matière d'alcool et de drogues, **dans une éventuelle deuxième phase**, dépendra du contenu de la déclaration de politique ou d'intention et de la situation concrète dans l'entreprise. C'est ici que l'on précise dans quelle mesure l'entreprise opte pour une approche intégrale. La CCT indique en quoi peut consister une concrétisation utile de la politique en matière d'alcool et de drogues d'une entreprise (également article 3, § 4 de la CCT) :

#### **Que dit la CCT ?**

1. 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. 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 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.

**Si un employeur envisage de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues, il ne peut toutefois pas le faire sans avoir pris ces mesures** (voir ci-après).

Comment s'y prendre concrètement ?

## 7.2 Règles sur la disponibilité, le fait d'apporter et la consommation de l'alcool et des drogues

En fonction du contenu de la déclaration de politique, il peut être indiqué de clarifier davantage ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas pour l'entreprise sur le plan de la consommation d'alcool et de drogues.

Il est indiqué de communiquer ces règles le plus clairement possible et de les suivre.

### Conseils

- Il est préférable que les règles soient réalistes et tiennent compte de la culture existante de l'entreprise en la matière. Dans ce sens, elles peuvent varier de la promotion de boissons non alcoolisées à une prohibition totale. Lorsque les mesures diffèrent fortement de la situation existante, le risque d'une résistance est très élevé. C'est la raison pour laquelle il est (parfois) indiqué d'introduire les mesures en matière de disponibilité par phases.
- La CCT permet également aux entreprises de déterminer librement le contenu des règles, en fonction des besoins spécifiques propres à l'entreprise, à condition qu'elles s'appliquent à l'ensemble du personnel.

### Règles

En fonction des objectifs de la politique, les règles suivantes peuvent être envisagées :

- la consommation de drogues est interdite ;
- la consommation de toute boisson alcoolisée est interdite pendant les heures de service ;
- la consommation d'alcool ne peut pas être de nature à influencer négativement le fonctionnement ;
- les boissons alcoolisées peuvent être consommées pendant la pause de midi ; la quantité de boissons alcoolisées est limitée à x verres au maximum ;
- la disponibilité de boissons alcoolisées dans l'entreprise est limitée à des boissons légèrement alcoolisées ;
- une consommation limitée de boissons alcoolisées est autorisée pendant les activités dites sociales, moyennant le respect de conditions convenues, telles que :
  - les activités sociales qui entrent en ligne de compte sont clairement définies
  - un dirigeant a donné son consentement
  - l'offre de boissons non alcoolisées est assurée et suffisamment variée et le coût éventuel de ces boissons peut être réduit en proportion
  - il est clairement convenu du moment ou de la durée
  - les mêmes règles s'appliquent dans les contacts avec des tiers
  - il est fait référence à la réglementation en vigueur en matière de circulation.

Des règles peuvent également être envisagées en ce qui concerne le transport à la maison à l'issue d'occasions sociales au cours desquelles les travailleurs peuvent consommer de l'alcool.

L'employeur a tout intérêt à ce que ses travailleurs rentrent à la maison en sécurité après des festivités, non seulement pour l'intéressé lui-même, mais aussi en raison d'une possible responsabilité de l'employeur et éventuellement de collègues en cas d'accident d'un collègue ivre sur le chemin du retour à la maison.

#### Conseil

En cas de festivités ou d'initiatives organisées par l'entreprise, on peut réfléchir au préalable à la manière dont les personnes peuvent rentrer à la maison en sécurité : par exemple, en désignant un «bob», en organisant un transport collectif, etc. Pour de telles initiatives, une sensibilisation des personnes présentes est naturellement également recommandée.

### 7.3 Procédures en cas de dysfonctionnement

Il peut également être indiqué de préciser, dans une deuxième phase de l'élaboration de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues, de quelle manière il faut faire face, dans l'entreprise, au dysfonctionnement dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues, ou à la constatation d'une infraction aux règles qui s'appliquent en la matière dans l'entreprise. Le rôle différent mais complémentaire des dirigeants et des intervenants peut ainsi être concrétisé en fonction de la situation et des besoins spécifiques de chaque entreprise.

L'**annexe II** contient deux schémas qui peuvent être suivis en cas de situations aiguës et chroniques dues à une consommation problématique d'alcool et de drogues. Ils peuvent être affinés en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise.

Le point de départ de ces schémas est qu'un incident de ce type donne toujours lieu à une intervention, mais que celle-ci se déroulera différemment en cas (de présomption) d'abus aigu et en cas (de présomption) d'abus chronique.

Par **abus aigu**, on entend le fait qu'un membre du personnel a consommé tellement d'alcool ou de drogues qu'il ne peut plus fonctionner normalement à ce moment-là.

Une intervention rapide est nécessaire en cas de problème aigu, principalement pour des raisons de sécurité. Elle peut s'accompagner de la constatation d'une incapacité de travailler, ce qui entraîne l'éloignement du lieu de travail de l'intéressé pour sa propre sécurité et celle des tiers. Il est préférable que le dirigeant et l'intéressé discutent ensuite de cet incident.

Par **abus chronique**, on entend le fait qu'un membre du personnel fonctionne moins bien, voire mal, de façon répétée (pendant une période déterminée) en conséquence d'un problème présumé d'alcool ou de drogues.

En cas de problème chronique, l'interaction entre le suivi du fonctionnement par les dirigeants et l'assistance est illustrée dans le schéma d'exemple.

**Conseils pour l'élaboration de procédures :**

- Pour être efficace, il faut appliquer les procédures. Il est important que le travailleur sache quelles sont les conséquences possibles de son fonctionnement déficient. Cela l'incitera surtout à s'attaquer au véritable problème.
- Dans certains cas, les prestations des travailleurs restent mauvaises malgré les conséquences possibles auxquelles ils peuvent s'attendre et malgré l'offre d'une assistance. Dans ce cas, les mesures prévues doivent être mises en œuvre. Pour ce faire, l'entreprise peut appliquer les sanctions disciplinaires qui sont également appliquées en dehors du contexte de l'alcool et des drogues (avertissement, suspension de l'exécution du contrat de travail, etc.). Des sanctions disciplinaires ne peuvent toutefois pas être appliquées si elles ne sont pas reprises dans le règlement de travail (art. 16 de la loi instituant les règlements de travail).
- Des procédures très élaborées ne sont pas réalisables dans les petites entreprises ; il n'y a pas non plus de conseiller interne en prévention, ce qui fait que l'assistance interne n'est pas possible. Dans ce cas, il est préférable qu'à côté de son propre rôle, l'employeur conseille au travailleur de consulter son médecin traitant et/ou le conseiller externe en prévention.

**7.4 Méthode de travail en cas d'incapacité de travailler**

Si le travailleur n'exécute pas avec soin et conscience son obligation de travail par sa faute, en conséquence de l'influence de l'alcool ou de drogues ou d'autres choses comme le trafic de drogues, l'employeur peut, en application du droit des contrats, suspendre son obligation tant d'emploi que de rémunération.

L'employeur a même l'obligation d'interdire au travailleur de commencer ou de poursuivre son travail si cela devait comporter un danger pour lui-même ou pour des tiers (art. 16 et 20, 2° de la loi relative aux contrats de travail). Le défaut de prévoyance, de vigilance ou la négligence peuvent entraîner la responsabilité pénale de l'employeur si le travailleur sous influence provoque un accident entraînant des lésions corporelles ou la mort (art. 418-419 du Code pénal).

Par ailleurs, 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. Un travailleur qui le fait ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées (art. 23, alinéa 2 et art. 25 de l'AR sur la politique du bien-être).

Si l'employeur suspend l'exécution du contrat de travail avec le travailleur sous influence pendant la journée de travail, le travailleur n'a pas droit au salaire journalier garanti, prévu dans la loi relative aux contrats de travail (article 27 de cette loi) ; celui-ci n'est garanti que lorsqu'un travailleur qui est apte à travailler au moment de se rendre au travail ne peut entamer ou poursuivre le travail *pour une cause indépendante de sa volonté*.

Il peut être indiqué de conclure des accords concrets au niveau de l'entreprise sur 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.

La CCT se veut également suffisamment souple sur ce plan, afin de permettre aux entreprises de faire face à la grande diversité des situations et de trouver les solutions les plus appropriées à la situation concrète dans l'entreprise.

Il est en tout cas important que les travailleurs rentrent à la maison en sécurité. En tant qu'employeur, il est préférable de ne prendre aucun risque, en premier lieu pour des raisons de sécurité pour l'intéressé et son entourage. Des considérations de responsabilité, pour l'employeur et les collègues qui l'accompagnent, jouent également un rôle (cf. accidents sur le chemin du travail).

### Conseil

Il n'est généralement pas judicieux de laisser le travailleur en incapacité de travailler rentrer seul chez lui ou de le faire raccompagner par un collègue. Le plus indiqué est d'appeler un taxi. On peut convenir, dans la politique, qui en supportera les frais. Si le travailleur habite trop loin ou s'il n'est pas possible d'organiser le transport en taxi, il est préférable de laisser la personne dessoûler jusqu'à ce qu'elle puisse rentrer à la maison en sécurité.

## Conclusions relatives aux règles et procédures dans la phase 2

**Pour une approche intégrale optimale**, les entreprises peuvent élaborer des règles et procédures spécifiques. Il s'agit des règles qui concernent la disponibilité (ou non) d'alcool au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et la consommation liée au travail, des procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles ainsi que de la méthode de travail et de la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler.

**Il est préférable que les règles soient réalistes** et qu'elles tiennent compte de la culture existante de l'entreprise.

Pour être efficace, **il faut appliquer les procédures**.

## 7.5 Adoption des règles et procédures au moyen d'une procédure participative

### 7.5.1 Concertation sur les règles et procédures

Les mesures qui sont prises dans une éventuelle deuxième phase de l'élaboration d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans une entreprise doivent, comme dans la phase 1, être adoptées au moyen d'une procédure participative (voir également l'annexe III). Contrairement à ce qui vaut pour la première phase, ces règles doivent toutefois être reprises dans le règlement de travail en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail. Dans la pratique, elles doivent donc faire l'objet d'un consensus au sein de l'entreprise.



**Que dit la CCT ?**

*L'employeur devra soumettre pour information les règles, méthodes de travail et procédures au comité pour la prévention et la protection au travail ou au conseil d'entreprise, dans les limites de leurs compétences respectives, et leur demander leur avis préalable à ce sujet (art. 6 de la CCT).*

*À défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale. 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 (voir l'article 53 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être). Ils ont également le droit de formuler des propositions en la matière.*

Pour plus d'informations sur le déroulement de la procédure en cas de participation directe des travailleurs à l'élaboration de la politique : voir le point 6.2.1.

**7.5.2 Insertion dans le règlement de travail****Que dit la CCT ?**

*Les règles, méthodes de travail et procédures doivent être reprises dans le règlement de travail (art. 8 de la CCT) en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail prévue aux articles 11, 12 et 13 de la loi instituant les règlements de travail.*

Chaque travailleur a ainsi la possibilité de consulter à tout moment les règles, méthodes de travail et procédures à un endroit facilement accessible et il en reçoit en outre une copie.

**Qu'implique précisément la procédure de modification du règlement de travail ?**

Il est nécessaire d'avoir l'unanimité au sein du conseil d'entreprise pour modifier le règlement de travail. Si l'on ne parvient pas à un accord au sein du conseil d'entreprise, cela doit être communiqué par le président à l'inspection des lois sociales ; cette dernière a la mission de concilier les points de vue. À défaut de conciliation, l'affaire est transmise à la commission paritaire.

À défaut de conseil d'entreprise, l'employeur doit suivre une procédure d'information pour modifier le règlement de travail. Si des observations et des plaintes sont formulées par les travailleurs pendant cette phase, elles doivent être communiquées à l'inspection des lois sociales ; cette dernière a la mission de concilier les points de vues. À défaut de conciliation, l'affaire est transmise à la commission paritaire.

En raison de ces exigences de procédure, il est important d'aboutir, pendant la première phase de l'élaboration de la politique, à un consensus au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (voir ci-avant).

## 7.6 Publication des règles et procédures

### **Que dit la CCT ?**

*L'employeur doit veiller à ce que les dirigeants et les travailleurs soient informés des règles, méthodes de travail et procédures qui font partie de la politique en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise (art. 7 de la CCT).*

Cette information doit avoir lieu au moment de l'entrée en service et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

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 la détermination des points de départ et objectifs ainsi que leur concrétisation dans une déclaration de politique ou d'intention 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 cette politique. La réalisation de cette partie facultative est de plus soumise à l'élaboration des règles et procédures susmentionnées (voir point 7) et à certaines restrictions relatives aux tests proprement dits.

### **Que dit la CCT ?**

*La CCT part du principe que 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, mais elle requiert dans ce cas :*

- 1. que les mesures énumérées à l'article 3, § 4 de la CCT aient été prises au préalable dans cette entreprise (détermination des règles, des procédures et de la méthode de travail en cas d'incapacité de travailler) ;*
- 2. que les modalités qui sont suivies dans l'entreprise dans le cadre de l'application de tests soient déterminées et reprises dans le règlement de travail (art. 3, § 5 de la CCT) ;*
- 3. que la manière d'appliquer des tests proprement dite et l'utilisation du résultat des tests remplissent un certain nombre de conditions (art. 4 de la CCT).*

Il en découle également 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. 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.

## **8.1 Est-il utile de soumettre les travailleurs à des tests de dépistage d'alcool et de drogues ?**

- Comme indiqué ci-avant, **l'approche que préconise la CCT** consiste à **interpeller** les personnes ayant un (éventuel) problème d'alcool ou de drogues dans une entreprise **sur la base de leur fonctionnement**.

C'est un critère objectif et efficace ; on évite des discussions si l'intéressé ne veut pas reconnaître son problème d'alcool ou de drogues et si le comportement du travailleur peut être interprété de différentes manières.

- En outre, il ne faut pas non plus perdre de vue le fait que **l'employeur doit veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la**

**santé des travailleurs** (art. 20, 2° de la loi relative aux contrats de travail). L'état d'ivresse ou le fait d'être sous l'influence de drogues, au point de n'avoir plus le contrôle permanent de ses actes, sont donc les notions qui sont pertinentes dans le contexte professionnel.

Les tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui sont disponibles sur le marché donnent une indication du taux d'alcool et de drogues (le degré d'intoxication). Une personne peut être positive (selon les règles prévues dans l'entreprise) sans être soûle ou droguée, tandis que l'inverse est également possible.

L'état d'intoxication due à l'alcool ou aux drogues n'est pas en soi un élément qui peut entraîner la responsabilité de l'employeur, sauf si le travailleur se trouve dans la circulation. De plus, les tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui sont disponibles sur le marché ne donnent souvent qu'une indication de l'intoxication due à l'alcool ou aux drogues et des résultats positifs ou négatifs erronés ne sont pas exclus, étant donné que ces tests ne sont pas étalonnés.

L'état d'ivresse ou le fait d'être sous l'influence de drogues, ce qui signifie les comportements subjectifs observables et leurs conséquences, peut en outre également être prouvé par d'autres moyens que des tests (notamment par des témoins, des observations ou d'autres constatations). On peut dépister les problèmes d'alcool ou de drogues d'un travailleur au moyen de tests, mais aussi en collectant des informations orales ou en faisant compléter des questionnaires (voir l'annexe I pour l'aperçu de l'offre d'informations).

- **En tout cas, l'utilité des tests dans l'approche préventive de la problématique de l'alcool et des drogues que préconise la CCT doit être considérée dans le cadre de cet objectif préventif de la CCT, à savoir :**
  - d'une part, en tant qu'instrument pour l'employeur afin d'obtenir tout de même une certaine certitude qu'une personne est ivre ou sous influence et n'est par conséquent pas apte à travailler ;
  - et, d'autre part, pour les tests réalisés par un intervenant de l'entreprise, afin de faire prendre conscience à l'intéressé qu'il y a un problème qui va plus loin que la détérioration constatée des prestations de travail et qui requiert un changement de comportement, pour lequel une aide peut être proposée.

Tout dépendra de la situation concrète, notamment de la personne qui réalise le test et de la nature du test auquel l'intéressé aura été soumis (voir ci-après). La situation sera différente en cas d'abus aigu de substances et en cas d'abus chronique de substances.

### Approche pragmatique

C'est la raison pour laquelle la CCT adopte une attitude pragmatique et laisse le soin aux entreprises individuelles d'évaluer si des tests de dépistage d'alcool ou de drogues sont utiles et réalisables (coût) chez elles, mais requiert qu'un certain ordre utile soit respecté dans l'élaboration des piliers d'une politique en matière d'alcool et de drogues : chaque entreprise doit disposer d'une déclaration de politique ou d'intention en la matière. Si elle veut appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues, elle doit également déterminer les limites concernant la consommation d'alcool et de drogues, ainsi que les procédures en vue de faire face à une consommation problématique (constatée) et la méthode de travail en cas d'incapacité de travailler.

La politique en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre dans une entreprise ne peut donc pas consister uniquement en l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues !

## 8.2 Tests de dépistage d'alcool et de drogues : à utiliser avec circonspection !

### 8.2.1 Cadre et textes pertinents

Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues soulève des questions (éthiques et) juridiques délicates. L'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues se situe en effet à la limite entre l'exercice de l'autorité par l'employeur (son droit de contrôle) et le droit à la protection de la vie privée du travailleur.

Dans l'état actuel de la législation et de la jurisprudence, il y a par conséquent **de nombreuses limitations** au fait de soumettre les travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues.

#### Quels sont les textes pertinents dans ce cadre ?

- d'une part, un certain nombre de dispositions spécifiques de la réglementation, et plus particulièrement :
  - la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, dite loi Mahoux ;
  - 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;
- d'autre part, la réglementation en matière de protection du droit à la vie privée et à l'intégrité physique, prévue à l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à l'article 22 de la Constitution et dans la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel .

### 8.2.2 La loi Mahoux

- 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** (art. 3, § 1er).
- Les tests biologiques et les examens médicaux **ne peuvent être demandés ou exécutés que par le conseiller en prévention-médecin du travail** (art. 3, § 3). L'employeur ou un dirigeant ne peut donc pas demander ou faire exécuter ces tests et examens.
- **Obligation d'information** : dix jours avant l'examen, l'employeur doit informer le travailleur ou le candidat travailleur du type d'information que l'on recherche, de l'examen auquel il sera soumis et des raisons pour lesquelles celui-ci sera effectué (art. 3, § 2).

### 8.2.3 L'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs

Les travailleurs qui occupent un poste de sécurité ou un poste de vigilance, qui exercent une activité à risque défini (exposition à un agent chimique, biologique ou physique, risque de charge physique ou mentale de travail, risque de charge psychosociale), ou qui sont en contact direct avec des denrées alimentaires sont soumis obligatoirement à la surveillance de santé (évaluation de santé préalable, évaluation de santé périodique et examen de reprise du travail).<sup>4</sup>

#### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- Les **travailleurs non soumis** à cette surveillance de santé ne peuvent donc normalement **pas être confrontés à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans le cadre de la surveillance de la santé** ! Ils peuvent en revanche prendre l'initiative de demander une entrevue avec le médecin du travail (consultation spontanée).
- Le médecin du travail juge, dans le cadre de la surveillance de la santé (les examens de recrutement obligatoires, les examens périodiques et les examens de reprise du travail), l'aptitude du travailleur pour une fonction déterminée. Il peut donc **uniquement établir si un travailleur est apte ou non**.
- Le médecin du travail est lié par le secret médical. Il ne peut **pas communiquer à l'employeur la raison pour laquelle il a déclaré quelqu'un inapte**.
- L'AR détermine de manière détaillée les examens qui doivent au minimum être réalisés pendant l'évaluation de santé préalable et l'évaluation de santé périodique (art. 28 et 31). **Seul le médecin du travail est compétent** pour réaliser ces examens. Aucune référence explicite à des tests de dépistage d'alcool et de drogues n'y est mentionnée.
- Une des prestations générales que doit effectuer le médecin du travail (à côté de l'enregistrement de l'anamnèse professionnelle et de l'examen clinique) est la recherche des anomalies et des contre-indications au poste de travail à occuper ou à l'activité à réaliser effectivement (art. 28, § 1er, 3°). Cette disposition permet au médecin

4 Voir arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, art. 2 et suiv.

du travail d'effectuer **de sa propre initiative** un examen ou un test de dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues. L'employeur ne peut donc pas obliger le médecin du travail à effectuer certains tests !

- **Il est en tout cas interdit** d'avoir recours au conseiller en prévention-médecin du travail lorsque l'intention de l'employeur est **d'appuyer une mesure de sanction à l'encontre d'un travailleur au moyen du résultat du test**. Une telle intervention serait contraire au principe de son indépendance à l'égard de l'employeur et des travailleurs.
- Seule l'application de tests par le conseiller en prévention-médecin du travail **en justification d'une mesure préventive** trouve un certain soutien dans la réglementation (art. 5 de l'AR du 27 mars 1998 relatif au service interne ; art. 14 de l'AR du 28 mai 2003).
- **Obligation d'information** : l'employeur informe au préalable les travailleurs de l'objet et de la nature des examens médicaux de prévention auxquels ils sont soumis et de la procédure à suivre pour s'y soumettre (art. 10).

L'indépendance du conseiller en prévention-médecin du travail à l'égard de l'employeur et du travailleur et la nature préventive de la médecine du travail empêchent que l'employeur puisse obliger le conseiller en prévention-médecin du travail à appliquer un test de dépistage d'alcool ou de drogues si celui-ci n'est lui-même pas d'avis que ce test est nécessaire dans le cadre de la médecine préventive.

#### 8.2.4 Les avis du Conseil national de l'Ordre des médecins

Afin de donner malgré tout quelques directives aux médecins du travail, l'Ordre des médecins a émis un certain nombre d'avis, dont le dernier date du 1er octobre 2005, au sujet des conditions dans lesquelles un médecin du travail est habilité à soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool et/ou de drogues. Bien que ces avis ne soient pas, à proprement parler, contraignants d'un point de vue juridique, ils constituent dans la pratique, pour le médecin du travail, un bon fil conducteur pour agir consciencieusement.

*Ce n'est que de sa propre initiative et pour autant que cela soit nécessaire pour évaluer l'aptitude, que le médecin du travail peut décider dans des cas individuels d'appliquer un test pour évaluer l'aptitude à occuper des fonctions soumises à la surveillance de la santé. Un dépistage supplémentaire de l'assuétude à l'alcool ou aux drogues ne se justifie que si, sur la base de l'anamnèse et de l'examen clinique, le médecin du travail a une présomption (qui ne peut pas être confirmée avec certitude sans un dépistage supplémentaire) et voit un risque potentiel pour la sécurité du travailleur ou de ses collègues. Ces tests doivent également répondre à un certain nombre de conditions.*

Le texte complet des avis du Conseil national de l'Ordre des médecins ainsi que les conditions sont disponibles sur le site Internet de l'Ordre, [www.ordomedic.be](http://www.ordomedic.be).

### 8.2.5 La réglementation en matière de protection du droit à la vie privée et à l'intégrité physique

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. Pour que l'ingérence soit légitime, un certain nombre de conditions doivent être remplies :

- **le principe de légalité** (l'ingérence doit être reprise dans un texte normatif qui aura été communiqué au préalable aux travailleurs). Dans la pratique, ce principe se traduit par le **principe de transparence** (le travailleur doit être informé au préalable de l'application de tests et des objectifs de celle-ci et il doit avoir donné son libre consentement sur la base de ces informations) ;
- **le principe de finalité** (l'ingérence doit avoir un but légitime) ;
- **le principe de proportionnalité** (pour chaque ingérence, il faut vérifier si elle est bien nécessaire en vue d'atteindre le but légitime et s'il n'existe pas de formes alternatives d'ingérence, moins intrusives pour la vie privée, permettant d'atteindre le même but légitime).

Ces principes renferment des garanties qui peuvent être jugées essentielles pour la protection de la vie privée.

## 8.3 Tests : les dispositions de la CCT

### 8.3.1 Contexte

La CCT elle-même contient deux dispositions relatives aux tests de dépistage d'alcool et de drogues, qui doivent être lues en parallèle avec la réglementation évoquée ci-dessus, qu'elles visent à compléter sur certains points, et avec la jurisprudence qui s'y rapporte.

Les employeurs qui souhaitent soumettre leurs travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues doivent tenir compte des importantes limitations qui figurent dans la réglementation et la jurisprudence. La loi Mahoux n'autorise pas l'employeur à faire exécuter des «tests biologiques et examens médicaux» et l'employeur ne peut pas non plus obliger le conseiller en prévention-médecin du travail à le faire. L'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs n'autorise également le conseiller en prévention-médecin du travail à soumettre les travailleurs à des tests de dépistage d'alcool et de drogues que s'il le fait de sa propre initiative et en justification d'une mesure préventive. Les règles en matière de protection de la vie privée nécessitent que l'on n'ait pas recours à la légèreté à des actes qui portent atteinte à l'intégrité physique de la personne concernée.

Le dépistage d'alcool ou de drogues dans le but préventif décrit ci-dessus ne doit toutefois pas nécessairement être effectué au moyen des tests biologiques qui sont liés à des conditions strictes dans la réglementation susmentionnée.



Les termes «tests de dépistage d'alcool ou de drogues» recouvrent en effet toute une série de méthodes de test différentes, qui touchent dans une plus ou moins grande mesure à l'intégrité physique de la personne concernée. Cela va des prises de sang et analyses d'urine aux tests d'aptitude visant à tester la vigilance et la capacité de réaction en passant par des tests de la salive, de l'haleine ou des cheveux.

Par exemple, la prise de sang ou l'analyse d'urine sont clairement des tests biologiques. Par «tests biologiques», la loi Mahoux vise en effet tous les tests pour lesquels une partie du corps est prélevée pour analyse (comme le sang, l'urine, la salive ou un cheveu). Ce n'est pas le cas des tests de l'haleine et des alcoolocks, qui se situent dans la zone floue. Si ces tests ne sont pas étalonnés, de sorte que le résultat du test donne seulement une indication de l'intoxication et qu'il peut aussi y avoir des résultats positifs ou négatifs erronés, on peut difficilement parler d'un test biologique.

L'utilisation d'un test non étalonné à des fins préventives ne pose aucun problème, étant donné qu'aucune conséquence juridique n'y est liée.

### 8.3.2 Conditions pour des tests (en dehors du champ d'application de la loi Mahoux)

#### **Que dit la CCT ?**

*L'article 4 de la CCT dispose qu'il n'est permis de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues que dans la mesure où il est satisfait à un certain nombre de conditions.*

Le but de l'article 4 de la CCT est de préciser les conditions auxquelles on peut appliquer des tests de dépistage d'alcool et de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi Mahoux du 28 janvier 2003.

En outre, l'article 4 de la CCT requiert que les principes de finalité et de proportionnalité soient respectés lors de l'utilisation de ces tests.

L'article 4 de la CCT pose comme première condition que 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.

#### **Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?**

Il s'agit de tests non étalonnés qui ne sont pas des tests biologiques, comme des tests d'haleine et des tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests simples de réaction), dont le résultat donne uniquement une indication positive ou négative, mais aucune certitude sur l'intoxication ou l'aptitude à travailler.

L'article 4 de la CCT pose comme deuxième condition que l'employeur **ne peut utiliser le résultat du test d'une manière incompatible avec la finalité de prévention.**

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Le résultat du test peut être un élément dans le jugement global du fonctionnement du travailleur testé. Par lui-même, un résultat de test positif ne suffira pas à justifier une sanction de l'employeur.

L'article 4 de la CCT pose comme troisième condition que le test de dépistage d'alcool ou de drogues doit être **adéquat, pertinent et non excessif** au regard de cette finalité.

L'article 4 de la CCT pose comme quatrième condition qu'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.

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Les tests de dépistage d'alcool et de drogues touchent au droit à la vie privée du travailleur. Il est clair que le consentement individuel d'un travailleur à un test de ce type ne peut pas être remplacé par un consentement collectif.

L'entreprise doit établir clairement quel mode de consentement est précisément nécessaire au moment où l'on procède à des tests ; il dépendra du type de test utilisé.

L'article 4 de la CCT pose comme cinquième condition que la possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut donner lieu à **aucune discrimination** entre travailleurs.

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

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.

L'article 4 de la CCT pose comme sixième condition que le **traitement des résultats** de tests de dépistage d'alcool ou de drogues **en tant que données personnelles** dans un fichier **est interdit.**

### Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

On ne peut pas noter et enregistrer les résultats individuels de tests de l'haleine, car cela est contraire à la législation en matière de vie privée.

### 8.3.3 L'obligation de fixer les modalités pour l'application de tests

La protection de la vie privée (le principe de transparence) requiert que le travailleur soit informé au préalable de l'application de tests et des objectifs de celle-ci et qu'il ait donné son libre consentement sur la base de ces informations.

#### Que dit la CCT ?

*L'article 3, § 5 de la CCT dispose que, 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 doit déterminer les modalités qui doivent être suivies dans ce cadre. 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.

La CCT requiert que la décision de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues, ainsi qu'un certain nombre de dispositions concernant l'application concrète de tests dans l'entreprise soient **reprises dans le règlement de travail** ; sinon, elles ne lient pas les travailleurs (voir ci-après sous le point 8.4).

Il est en outre 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 convention collective de travail (voir ci-après).

Attention ! Les travailleurs individuels ne renoncent pas de ce fait à un certain nombre de limitations imposées par la réglementation et la jurisprudence en ce qui concerne l'admissibilité des tests de dépistage d'alcool et de drogues. Ces limitations restent intégralement d'application ! Ainsi, le consentement du travailleur individuel à un test ne peut pas être stipulé dans le règlement de travail.

Les éléments suivants doivent donc être définis dans le règlement de travail :

■ **La nature des tests qui peuvent être appliqués**

Il s'agit de tests non étalonnés qui ne sont pas des tests biologiques. On peut citer comme exemple les tests d'haleine ou les tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests simples de réaction), dont le résultat donne uniquement une indication positive ou négative, mais aucune certitude sur l'intoxication ou l'aptitude à travailler.

■ **Le(s) groupe(s)-cible(s) de travailleurs qui peut (peuvent) être soumis aux tests**

Il est possible qu'il soit décidé dans l'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.

La CCT ne limite pas la possibilité d'appliquer des tests aux personnes qui exercent des fonctions de sécurité ou à des raisons de sécurité ou de santé. La consommation d'alcool et de drogues s'accompagne en effet de problèmes d'absentéisme, d'une diminution de la productivité, etc., qui ne se limitent pas à certaines fonctions.

■ **Les personnes compétentes pour appliquer les tests**

L'employeur peut confier l'application de tests qui ne constituent pas un acte médical aux membres du personnel désignés à cette fin, qui disposent des compétences et des moyens nécessaires (personnes compétentes).

Il est clair que les tests qui constituent un acte médical ne peuvent être exécutés que par le conseiller en prévention-médecin du travail, de sa propre initiative.

■ **Les conséquences possibles d'un résultat de test positif**

Un résultat de test positif peut éventuellement être l'occasion d'orienter l'intéressé vers les intervenants de l'entreprise, de lui attribuer d'autres fonctions ou missions ou de prendre immédiatement à son encontre une mesure d'éloignement temporaire du lieu de travail.

Tout dépendra de la situation concrète, notamment de la personne qui réalise le test, de la nature du travail et de la nature du test auquel l'intéressé aura été soumis (voir ci-après). La situation sera différente en cas d'abus aigu de substances et en cas d'abus chronique de substances.

**Conseil**

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.

### Conclusions relatives aux tests de dépistage

L'analyse juridique montre clairement qu'il faut agir avec circonspection en ce qui concerne les tests de dépistage d'alcool et de drogues. Les employeurs qui souhaitent soumettre leurs travailleurs à des tests doivent tenir compte d'importantes restrictions imposées par la réglementation et la jurisprudence.

La CCT détermine les conditions auxquelles certains tests de dépistage d'alcool ou de drogues, tels que des tests d'haleine et des tests psychomoteurs, qui ne sont pas étalonnés, sont autorisés, pour autant que les autres mesures prévues dans le cadre de la deuxième phase aient été prises.

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. Ils doivent être adéquats, pertinents et non excessifs, le consentement du travailleur est requis, les règles relatives à la protection de la vie privée doivent être respectées et les tests ne peuvent donner lieu à aucune discrimination.

## 8.4 Procédure participative pour l'utilisation des tests dans une deuxième phase

### 8.4.1 Concertation sur les tests de dépistage et règles et procédures à suivre

Si des tests de dépistage font partie de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans une entreprise, les règles et procédures concernant ces tests doivent également être adoptées au moyen d'une procédure participative (voir également l'annexe III). Cela peut se faire dans le cadre des mesures qui sont prises en application de l'article 3, § 4 de la CCT (règles, procédures, méthode de travail en cas d'incapacité de travailler). Il ne faudra en principe pas organiser de procédure de concertation séparée.

#### **Que dit la CCT ?**

*La décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise et les modalités pour ce faire doivent également être soumises au comité pour la prévention et la protection au travail ou au conseil d'entreprise, dans les limites de leurs compétences respectives (art. 6 de la CCT).*

*À défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale. 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 (voir l'article 53 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être). Ils ont également le droit de formuler des propositions en la matière.*

Pour plus d'informations sur le déroulement de la procédure en cas de participation directe des travailleurs à l'élaboration de la politique : voir le point 6.2.1.

### 8.4.2 Insertion dans le règlement de travail

**Que dit la CCT ?**

*L'éventuelle décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise ainsi que les modalités qui seront suivies dans ce cadre doivent également être reprises dans le règlement de travail (art. 8 de la CCT) en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail prévue aux articles 11, 12 et 13 de la loi instituant les règlements de travail.*

Chaque travailleur a ainsi la possibilité de consulter à tout moment les règles, méthodes de travail et procédures à un endroit facilement accessible et il en reçoit en outre une copie.

### 8.4.3 Publication des règles et procédures relatives aux tests de dépistage

**Que dit la CCT ?**

*L'employeur doit veiller à ce que les dirigeants et les travailleurs soient informés de l'éventuelle décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise, ainsi que des modalités qui seront suivies dans ce cadre (art. 7 de la CCT).*

Cette information doit avoir lieu au moment de l'entrée en service et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

La réalisation de la politique ne peut pas se limiter à la communication de celle-ci (par écrit). La mise en œuvre dans la pratique de la politique prévue est la phase cruciale du processus.

La mise en œuvre d'une politique demande de la motivation et requiert que chacun prenne ses responsabilités (point 9.1). Au moment de cette mise en œuvre, la formation et l'information sont dès lors essentielles pour réaliser les autres piliers de la politique (point 9.2).

## 9.1 À chacun sa responsabilité, mais de manière complémentaire

### **Que dit la CCT ?**

*L'article 10 de la CCT prévoit que 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.*

*Chaque travailleur doit collaborer, selon ses possibilités, à la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (article 11 de la CCT).*

*Les obligations imposées à la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent toutefois pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur (article 12 de la CCT).*

*L'employeur veille également 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 (article 13 de la CCT).*

L'objectif d'une politique en matière d'alcool et de drogues est de prévenir les problèmes de fonctionnement dus à une consommation problématique d'alcool ou de drogues et/ou de les gérer rapidement.

**Les dirigeants et les intervenants de l'entreprise** (conseiller en prévention-médecin du travail, conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, infirmiers, travailleurs sociaux ou autres personnes dignes de confiance<sup>5</sup>) jouent un rôle important dans ce cadre.

Chacun a **sa propre tâche**, à savoir respectivement suivre le fonctionnement et examiner le problème proprement dit ; il y a pour ainsi dire deux circuits.

Même si les dirigeants et les intervenants peuvent avoir un **rôle propre**, le travail des uns ne peut pas être une excuse pour l'inactivité des autres et il faut prévoir le feedback nécessaire. Bien que ces circuits soient séparés, ils doivent être **parallèles et complémentaires** (voir annexe II pour les procédures concrètes).

La garantie de la vie privée de l'intéressé et le respect du secret professionnel de l'intervenant sont des conditions nécessaires dans ce cadre.

<sup>5</sup> Il peut éventuellement également s'agir de la «personne de confiance» que l'employeur a désignée dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

### 9.1.1 Rôle du dirigeant

Les dirigeants, et surtout les chefs directs, sont, à côté des collègues, les personnes qui remarquent en premier lieu qu'il y a un problème. Ils constatent qu'un collaborateur ne fonctionne pas bien ou fonctionne moins bien. Généralement, il y a une présomption d'un abus d'alcool ou de drogues. Souvent, les dirigeants ne savent pas quoi faire ou leur intervention n'est pas efficace.

#### Que peut faire un dirigeant ?

- être attentif aux signaux qui indiquent que «quelque chose» ne va pas ; sauf en cas de consommation manifeste (d'état d'ivresse par exemple), ces signaux ne sont généralement pas spécifiques à l'alcool ou aux drogues. On a uniquement une présomption.
- utiliser les instruments pour suivre le fonctionnement des travailleurs ; la politique globale du personnel détaille généralement comment les dirigeants doivent intervenir lorsque des travailleurs ne fonctionnent pas bien (arrivée tardive, travail mal effectué, transgression des règles, etc.). Même en cas de présomption d'une consommation problématique d'alcool et de drogues, un dirigeant reste en premier lieu un dirigeant. La manière la plus efficace de motiver les consommateurs problématiques à faire face à leur problème est de confronter le travailleur aux conséquences d'une consommation problématique sur le travail, et ce, sur la base de faits.
- faire preuve de compréhension pour les causes possibles du fonctionnement déficient (si elles sont exprimées) ; dans ce cas, il est indiqué de motiver (et non obliger !) le travailleur à consulter un intervenant de l'entreprise.

#### Que ne fera de préférence pas un dirigeant ?

- prendre le rôle de «thérapeute», même dans une bonne intention : généralement, le travailleur concerné n'adaptera pas pour autant son comportement de travail et affrontera encore moins sa consommation problématique ;
- se contenter d'orienter le travailleur vers l'intervenant de l'entreprise et ne plus rien faire d'autre.

### 9.1.2 Rôle du conseiller en prévention-médecin du travail

#### Que peut faire un conseiller en prévention-médecin du travail ?

- vérifier, de sa propre initiative (par exemple, lors d'un examen médical périodique) ou lorsque le travailleur lui est adressé par un dirigeant, s'il est question d'un problème de dépendance ; il peut vérifier si la personne en est consciente et quelle est sa motivation pour y remédier ;
- fournir des informations sur ce que les intervenants de l'entreprise peuvent faire ;
- fournir des informations sur les différentes possibilités externes d'assistance ; prendre contact avec l'assistance externe, moyennant le consentement de l'intéressé ;
- être une personne de contact pour différentes personnes-clés pendant le traitement
  - informer le dirigeant tout en respectant la vie privée de l'intéressé : cela implique de facto qu'aucune information n'est donnée au sujet du traitement lui-même, sauf moyennant le consentement de l'intéressé ;



- conseiller l'entreprise sur les changements de fonction nécessaires ou sur les conditions de travail. Après le traitement, il peut favoriser la réintégration au travail et entretenir des contacts avec les collègues et les dirigeants.

### Concrètement : que doit faire un médecin du travail s'il constate un problème lors de la surveillance de la santé ?

Les médecins du travail détectent parfois des problèmes d'alcool ou de drogues lors de la surveillance de la santé. Il s'agit parfois de déclarations, souvent aussi d'une présomption sur la base d'un certain nombre de signaux ou signes qui indiquent une possible dépendance.

Il est important que le médecin du travail n'ait pas le rôle d'éventuel preneur de sanctions : c'est la tâche de la ligne hiérarchique de suivre le fonctionnement du travailleur et de prendre d'éventuelles mesures. Cela ne veut pas dire que le médecin du travail ne peut pas jouer un rôle dans ce cadre.

#### Que dit la CCT ?

*L'article 13 de la CCT dispose que l'employeur veille à ce que soit créé dans son entreprise un cadre permettant aux conseillers en prévention (dont le médecin du travail) d'assumer de manière optimale leur rôle dans la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.*

Un médecin du travail qui, dans le cadre de l'évaluation de la santé, constate des risques lors de l'exécution du travail, dont il présume qu'ils peuvent être dus à la consommation d'alcool et de drogues, **informe le travailleur** des possibilités d'assistance qui existent au sein de l'entreprise. En outre, il doit informer le travailleur concerné de la possibilité de s'adresser à son médecin traitant ou à des services et institutions spécialisés.

**Le médecin du travail peut éventuellement prendre lui-même contact avec un intervenant externe** s'il juge que le travailleur n'est pas en état de s'adresser à des intervenants externes. Il ne peut le faire que si le travailleur y consent.

Par ailleurs, il est indiqué que le médecin du travail soit la **personne de contact pour l'entreprise** lors d'un traitement du travailleur concerné.

Au terme du traitement, il peut **aider à la réintégration** dans l'entreprise et entretenir des contacts avec les collègues et les dirigeants.

Dans tout ce processus, il reste naturellement strictement lié au secret professionnel et à l'exigence d'indépendance à l'égard de l'employeur et du travailleur.

### 9.1.3 Rôle des autres intervenants de l'entreprise

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, il peut être indiqué d'attribuer un rôle à la/aux personne(s) de confiance que l'employeur a éventuellement désignée(s) dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. Les éventuels infirmiers d'entreprise ou autres intervenants tels que les travailleurs sociaux peuvent également jouer un rôle. L'accueil des personnes ayant un problème relève en effet de leur rôle naturel.

#### **Que peuvent faire les personnes de confiance, infirmiers d'entreprise ou autres intervenants ?**

- prodiguer conseils, accueil, aide ainsi que l'assistance requise ;
- vérifier si la personne est consciente de son problème et quelle est sa motivation pour y remédier ;
- fournir des informations sur ce que les intervenants de l'entreprise peuvent faire ;
- fournir des informations sur les différentes possibilités externes d'assistance ; prendre contact avec l'assistance externe, moyennant le consentement de l'intéressé.

#### **Que ne feront de préférence pas les personnes de confiance, infirmiers d'entreprise ou autres intervenants ?**

- prendre le rôle de «thérapeute» : ces intervenants ont pour vocation principale de motiver le travailleur concerné à recourir à une assistance externe : médecin traitant ou services spécialisés.

#### **Conclusions relatives à la mise en œuvre de la politique**

Pour la mise en œuvre de la politique, il est nécessaire d'attribuer un rôle clair à une série d'acteurs-clés. L'on attend des dirigeants et des intervenants de l'entreprise (conseiller en prévention-médecin du travail, conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, infirmiers, travailleurs sociaux ou autres personnes dignes de confiance) qu'ils collaborent à la réalisation de la politique dans les limites des tâches et des responsabilités qui leur sont confiées.

## 9.2 Formation et information

Élaborer une politique est une chose, veiller à ce qu'elle soit appliquée en est une autre. Chaque travailleur doit être motivé à le faire. Une condition pour cela est d'être informé et formé sur le contenu de la politique préventive, ainsi que sur le rôle de chacun.

### Que dit la CCT ?

*L'article 9 de la CCT dispose que la formation qui doit être dispensée à tous les travailleurs concernant le bien-être des travailleurs doit également porter sur les mesures qui sont prises dans le cadre de 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.*

### 9.2.1 L'information aux travailleurs

- Porte sur les effets de l'alcool et des drogues sur le travail : la plupart des travailleurs ne sont pas conscients que même une consommation modérée ou une consommation en dehors de l'entreprise peuvent avoir un impact sur leur fonctionnement.
- Précise ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas dans l'entreprise sur le plan de la consommation d'alcool et de drogues, comment l'on intervient, etc.
- Indique où les travailleurs peuvent s'adresser pour une assistance et une aide.
- **Souligne :**
  - que le but de la politique en matière d'alcool et de drogues n'est pas d'organiser une «chasse aux sorcières», mais de remédier aux problèmes de fonctionnement en proposant une aide pour le problème sous-jacent, pour les raisons énumérées sous le point 1 (sécurité, santé...);
  - que les collègues n'aident pas les consommateurs problématiques en dissimulant la consommation et ses conséquences sur le travail. Il y va de l'intérêt de tous au sein de l'entreprise (et de leur sécurité) que les éventuels problèmes de fonctionnement dus à une consommation problématique puissent être gérés le plus rapidement possible. Il n'est pas question ici de «dénonciation».
- **Formule :** communication écrite (par le biais du magazine de l'entreprise ou de l'intranet) et initiatives d'information.

### 9.2.2 L'information aux dirigeants

- Porte sur les effets de l'alcool et des drogues sur le travail : la plupart des dirigeants ne sont pas conscients que même une consommation modérée ou une consommation en dehors de l'entreprise, de leur part ou de la part de leurs travailleurs, peuvent avoir un impact sur leur fonctionnement.
- Expose les signaux possibles d'une consommation problématique d'alcool et de drogues : ces signaux peuvent être spécifiques à l'alcool ou aux drogues (par exemple, l'ivresse), mais ce n'est pas toujours le cas.
- Aborde la réglementation spécifique dans l'entreprise sur le plan de l'alcool et des drogues.

- Aborde le rôle des dirigeants en cas de constatation de problèmes de fonctionnement (éventuellement une incapacité de travailler) dus à une consommation problématique.
- Indique où les travailleurs peuvent s'adresser pour une assistance.
- **Souligne :**
  - que l'intervention du dirigeant sur la base du comportement de travail du travailleur est la manière la plus efficace d'intervenir. Elle indique que ce n'est pas facile, mais que l'entreprise les soutiendra dans ce cadre. Les services de GRH et du personnel peuvent apporter leur soutien de diverses manières en cas de problèmes concrets : entretiens individuels avec les dirigeants, compréhension pour les problèmes des dirigeants, aide à la recherche de certaines solutions, aide pour la constitution d'un dossier, etc.
  - que le but de la politique en matière d'alcool et de drogues n'est pas d'organiser une «chasse aux sorcières» ni de chercher des alibis pour justifier des licenciements, mais bien de remédier aux problèmes de fonctionnement en proposant une aide pour le problème sous-jacent, pour les raisons énumérées sous le point 1 (sécurité, santé...).
- **Formule :** communication écrite (par le biais du magazine de l'entreprise ou de l'intranet) et initiatives de formation.

### 9.2.3 L'information aux intervenants de l'entreprise

- Porte sur leur rôle en ce qui concerne la motivation des travailleurs à s'attaquer au problème sous-jacent d'alcool ou de drogues ; une formation spécifique est indiquée pour ce faire.
- Indique les différentes possibilités d'assistance externe.
- **Formule :** formations en entreprise ou offre de formations des services externes pour la prévention et la protection au travail, ainsi que des organisations spécialisées en matière de prévention dans le domaine de l'alcool et des drogues (voir annexe I pour les coordonnées) :
  - Partie néerlandophone : VAD vzw ;
  - Partie francophone : Fedito wallonne et Fedito bruxelloise.

#### Conclusions relatives à l'information et la formation

Les dirigeants et les intervenants de l'entreprise ont une tâche propre ; leur approche est toutefois complémentaire ; la garantie de la vie privée de l'intéressé et le respect du secret professionnel des intervenants de l'entreprise sont des conditions nécessaires dans ce cadre.

Pour faire appliquer une politique, il est indiqué de fournir une information sur la politique à tous les travailleurs et de prévoir une formation spécifique pour les personnes-clés.

## **Que dit la CCT ?**

*L'article 14 de la CCT requiert que 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. Sur la base de cette évaluation, l'employeur adapte, le cas échéant, sa politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Pour l'adaptation des différentes mesures de sa politique, il doit respecter les procédures de concertation qui sont prévues dans la CCT pour chacune de ces mesures.*

Le comité pour la prévention et la protection au travail jouera un rôle important dans l'orientation de la politique. L'employeur le consulte 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 (article 12 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 sur la politique du bien-être).

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.

## 11.1 ANNEXE I – Offre d'informations

### 1. Organisations spécialisées en matière d'alcool et de drogues, notamment :

#### VAD VZW

La VAD, la «Vereniging voor Alcohol- en andere Drugproblemen vzw», regroupe la majorité des organisations flamandes qui travaillent sur la thématique de l'alcool, des drogues illégales, de la médication psychoactive et des jeux de hasard.

Rue Vanderlinden 15  
1030 Bruxelles  
Tél. : 02 423 03 33  
Fax : 02 423 03 34  
vad@vad.be  
www.vad.be

#### ■ Informations sur l'alcool et les drogues

- [www.druglijn.be](http://www.druglijn.be): pour des demandes d'information, d'aide ou de matériel concernant la boisson, les drogues et les pilules.
- [www.vad.be](http://www.vad.be): catalogue, dépliants et brochures.

- **Conseil et assistance concernant la politique en matière d'alcool et de drogues** : dans le site Internet de la VAD, cliquer sur VAD-aanbod, sectoren, werk (<http://www.vad.be/aanbod/Sectoren/werk.html>)

#### FEDITO BRUXELLOISE

La Fédération Bruxelloise Francophone des Institutions pour Toxicomanes (FEDITO) fédère 18 institutions bruxelloises actives dans la prévention, la réduction des risques et les soins relatifs aux assuétudes.

Rue du Président 55  
1050 Bruxelles  
Tél. : 02 514 12 60  
Fax : 02 513 81 44  
fedito@brutele.be  
www.fedito.be

#### ■ Informations sur l'alcool et les drogues

- [www.infordrogues.be](http://www.infordrogues.be): fournit des informations sur les produits et la législation et oriente les demandes d'aide et de soins vers un service adapté.
- La ligne téléphonique d'Infor Drogues pour l'ensemble de la Communauté française, ouverte 24h/24 : 02 227 52 52.

■ **“Santé et Entreprise”:**

Subsidié par la COCOF, Santé et Entreprise est un service spécialisé dans la prévention et la gestion des problèmes d'alcool, de tabac et d'autres drogues en milieu professionnel (Bruxelles/Wallonie). Cette asbl assure deux missions principales : la prévention et la formation.

Rue Mercelis 27

1050 Bruxelles

Tél./Fax: 02 215 61 45

[www.sante-entreprise.be](http://www.sante-entreprise.be)

[geraldine.deruyter@sante-entreprise.be](mailto:geraldine.deruyter@sante-entreprise.be)

### **FEDITO WALLONNE**

La Fedito wallonne ou Fédération wallonne des Institutions pour Toxicomanes est une asbl créée en 1986. Elle regroupe des représentants d'institutions ambulatoires et résidentielles spécialisées dans le traitement et la prévention des toxicomanies.

Place Xavier Neujean 40 - 4000 Liège

Tél./Fax: 04 222 26 52

[www.feditowallonne.be](http://www.feditowallonne.be)

[feditowallonne@skynet.be](mailto:feditowallonne@skynet.be)

## **2. Offre d'autres organisations, en particulier les services externes de prévention et de protection au travail :**

**Co-Prev** (association des services externes de prévention et de protection au travail)

[www.co-prev.be](http://www.co-prev.be)

## **3. Les partenaires sociaux, signataires de la CCT n° 100**

### **Organisations de travailleurs**

Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)

Rue Haute 42, 1000 Bruxelles

Tél. : 02 506 82 11

Fax : 02 550 14 03

[www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)

Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)  
Koning Albertlaan 95, 9000 Gand  
Tél. : 09 222 57 51  
Fax : 09 221 04 74  
[www.cgsלב.be](http://www.cgsלב.be)

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)  
Chaussée de Haecht 579, 1030 Bruxelles  
Tél. : 02 236 31 11  
Fax : 02 246 30 10  
[www.acv-csc.be](http://www.acv-csc.be)

### **Organisations d'employeurs**

Fédération des entreprises de Belgique (FEB)  
Rue Ravenstein 4, 1000 Bruxelles  
Tél. : 02 515 08 11  
Fax : 02 515 09 99  
[www.feb.be](http://www.feb.be)

Unie van Zelfstandige ondernemers (UNIZO)  
Rue de Spa 8, 1040 Bruxelles  
Tél. : 02 238 05 11  
Fax : 02 230 93 54  
[www.unizo.be](http://www.unizo.be)

Union Syndicale des Classes moyennes de Belgique  
Avenue A. Lacomblé, 29-31, 1030 Bruxelles  
Tél. : 02 743 83 83  
Fax : 02 743 83 85  
[www.ucm.be](http://www.ucm.be)

Boerenbond  
Diestsevest 40, 3000 Louvain  
Tél. : 016 28 61 01  
Fax : 016 28 61 09  
[www.boerenbond.be](http://www.boerenbond.be)

Fédération wallonne de l'Agriculture  
Chaussée de Namur 47, 5030 Gembloux  
Tél. : 081 60 00 60  
Fax : 081 60 04 46  
[agriculture.wallonie.be](http://agriculture.wallonie.be)



## 11.2 ANNEXE II – Exemples de procédures en cas de problèmes de fonctionnement dus à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues

### PROCÉDURE EN CAS DE PROBLÈMES DE FONCTIONNEMENT DUS À UN ABUS AIGU D'ALCOOL OU DE DROGUES

**constatation claire d'une incapacité de travailler** (signaux, comportement)  
intervention rapide nécessaire (sécurité)  
éloignement du lieu de travail



**le dirigeant** a un entretien avec l'intéressé peu de temps après l'incident



**événement unique**



régularisation de l'absence  
- au moyen d'un certificat médical  
- en prenant un jour de congé



**en cas de répétition de l'événement**



voir procédure en cas d'abus chronique

*Ce schéma est général. Les entreprises peuvent l'affiner davantage.*

Source : VAD/Sector arbeid

### PROCÉDURE EN CAS DE PROBLÈMES DE FONCTIONNEMENT DUS À UN ABUS CHRONIQUE D'ALCOOL OU DE DROGUES

Ce schéma est également général. Les entreprises peuvent l'affiner davantage et mettre leurs propres accents.

**le dirigeant** constate le dysfonctionnement d'un travailleur (période déterminée avec des prestations déficientes, absentéisme accru, problèmes avec des collègues, etc.)



**le dirigeant** confronte le travailleur avec les problèmes de fonctionnement sur la base de faits concrets et objectifs



**le dirigeant**

- met le travailleur face à un choix : amélioration du fonctionnement ou sanction
- prévoit une évaluation à court terme
- suit l'intéressé de près jusqu'à l'évaluation
- conseille de prendre contact avec un intervenant<sup>1</sup>
- informe l'intervenant de l'entreprise du conseil donné



**évaluation** au terme de la période convenue



**amélioration du fonctionnement**

(avec ou sans l'aide d'un intervenant)

cessation progressive du suivi



**pas d'amélioration du fonctionnement**

- une sanction (la moins lourde cf. règlement de travail) est appliquée
- le dirigeant conseille encore une fois d'avoir recours à une assistance
- la volonté de traitement est un élément positif
- le dirigeant propose une nouvelle date d'évaluation



**deuxième évaluation** au terme de la période convenue



**amélioration du fonctionnement**

cessation progressive du suivi



**pas d'amélioration du fonctionnement**

- une sanction est appliquée (graduelle)
- le dirigeant conseille encore une fois d'avoir recours à une assistance

**ce schéma peut être suivi jusqu'à l'épuisement des sanctions ; en cas de refus de changement de comportement, cela peut finalement aboutir à la sanction la plus lourde, à savoir le licenciement**

<sup>1</sup> Le dirigeant conseille au travailleur de prendre contact avec l'intervenant de l'entreprise (médecin, travailleur social, autre personne de confiance). Le travailleur peut également opter pour une assistance externe à l'entreprise.

## 11.3 ANNEXE III – Schéma concernant la concertation dans l'entreprise au sujet de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues

### 1e phase

#### initiative de l'employeur : groupe de pilotage

projet de  
déclaration de politique ou d'intention



information  
+  
concertation en vue d'un consensus

CE  
+  
CPPT ➡ DS ➡ travailleurs



déclaration de politique ou d'intention



adaptation du règlement de travail  
sans procédure

### 2e phase

#### initiative éventuelle de l'employeur : groupe de pilotage

- règles
- procédures
- méthode de travail en cas d'incapacité de travailler
- tests - principe  
- modalités



information  
+  
concertation

CE  
+  
CPPT ➡ DS ➡ travailleurs



adaptation du règlement de travail  
procédure normale :

CE	➡	<b>s'il n'y a pas de CE : consultation des travailleurs</b>
↓		↓
à défaut d'accord : CP		à défaut d'accord : CP

CPPT = comité pour la prévention et la protection au travail  
DS = délégation syndicale  
CE = conseil d'entreprise  
CP = commission paritaire

## 11.4 ANNEXE IV – Modèles de déclaration de politique ou d'intention

Vous trouverez ci-dessous quatre modèles de déclaration de politique ou d'intention, qui peuvent répondre aux besoins divergents de différentes entreprises (en fonction du consensus qui peut être trouvé au sujet de la politique et en fonction des activités spécifiques de l'entreprise, de l'image de marque ou de la culture de l'entreprise).

### **Modèle 1 « bon sens » : déclaration de politique générale ; le choix de l'entreprise est de ne pas la concrétiser plus avant**

#### **Modèle 1 - Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues**

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de «Entreprise». Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de «Entreprise».

En ce qui concerne la politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues liée au travail, «Entreprise» veut faire appel au bon sens et au comportement responsable de tous ses collaborateurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail.

«Entreprise» attend de ses travailleurs et des éventuelles autres personnes présentes sur le lieu de travail qu'ils se comportent de manière raisonnable en ce qui concerne la consommation d'alcool, afin d'éviter que cette consommation entraîne des situations problématiques pour eux-mêmes ou pour leurs collègues. «Entreprise» attend à cet égard de ses dirigeants qu'ils aient un comportement exemplaire et qu'ils interviennent de manière adéquate à l'égard de leurs collaborateurs dans des situations problématiques.

«Entreprise» est d'avis que, dans l'état actuel de la situation et des relations mutuelles, il n'y a pas lieu d'élaborer des règles et prescriptions détaillées. Nous estimons que les accords existants concernant le fonctionnement des collaborateurs et des dirigeants offrent des possibilités suffisantes pour intervenir de manière adéquate, pour autant que cela s'avère nécessaire.

**Modèle 2 : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance) et l'annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (mais sans prévoir de tests)**

### **Modèle 2 - Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues**

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de «Entreprise». Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de «Entreprise».

Le point de départ pour l'élaboration de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues est de prévenir collectivement le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et d'y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants :

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre entreprise ;
- éviter que la consommation sociale se transforme en consommation problématique ;
- éviter la consommation préalable au travail ou pendant celui-ci, qui pourrait entraîner un dysfonctionnement ;
- veiller à la détection la plus rapide possible des situations problématiques, avec une attention particulière pour le rôle déterminant de la ligne hiérarchique dans ce cadre ;
- si nécessaire, motiver à, et réaliser, un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues ;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats des consommateurs problématiques, en concertation avec le(s) service(s) de prévention et le secteur curatif.

Les objectifs et actions susmentionnés s'appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d'entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

«Entreprise» est d'avis que la mise en œuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu'il ou elle collabore à la réalisation de ces objectifs et actions. Par conséquent, chacun recevra l'information, la formation et les moyens qui lui sont nécessaires pour être à la hauteur de ces tâches et responsabilités.

Dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues sera concrétisée plus avant :

- en rédigeant des règles 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 ;
- 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 ;
- 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.

**Modèle 3 : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance) et l'annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (y compris les modalités qui seront suivies lors de l'application de tests)**

**Modèle 3 - Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues**

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de «Entreprise». Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. En outre, cela peut également avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail et détériorer l'image de marque de «Entreprise».

Le point de départ pour l'élaboration de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues est de prévenir collectivement le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et d'y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants :

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre entreprise ;
- éviter que la consommation sociale se transforme en consommation problématique ;
- éviter la consommation préalable au travail ou pendant celui-ci, qui pourrait entraîner un dysfonctionnement. À cette fin, des règles seront rédigées concernant :
  - 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 ;
- veiller à la détection la plus rapide possible des situations problématiques, avec une attention particulière pour le rôle déterminant de la ligne hiérarchique dans ce cadre ;
- déterminer 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 ;
- déterminer 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 ;
- permettre l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en déterminant, en concertation, les conditions limitatives, les procédures et la méthode de travail pour ce faire ;
- prévoir des sanctions appropriées dans le règlement de travail ;

- si nécessaire, motiver à, et réaliser, un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues ;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats des consommateurs problématiques, en concertation avec le(s) service(s) de prévention et le secteur curatif. Un entretien informel avec la personne de confiance est possible à tout moment, de la même manière que celle qui est prévue dans le règlement de travail en cas de comportement abusif.

Les objectifs et actions susmentionnés s'appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d'entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

«Entreprise» est d'avis que la mise en œuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu'il ou elle collabore à la réalisation de ces objectifs et actions. Par conséquent, chacun recevra l'information, la formation et les moyens qui lui sont nécessaires pour être à la hauteur de ces tâches et responsabilités.



**Modèle 4 « tolérance zéro » : déclaration de politique contenant les principes de base de la CCT (sensibilisation, prévention du dysfonctionnement, information et formation, assistance), ainsi qu'une interdiction de la consommation d'alcool et de drogues et l'annonce que ces éléments seront concrétisés plus avant dans une deuxième phase (y compris les modalités qui seront suivies lors de l'application de tests)**

### **Modèle 4 - Déclaration de politique en vue d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues**

La mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est un élément intégré de la politique générale de «Entreprise». Une politique préventive poussée en matière d'alcool et de drogues en fait partie.

En effet, la consommation d'alcool ou de drogues liée au travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage. La nature des activités de notre entreprise et les risques spécifiques que comporte, de ce fait, la consommation d'alcool ou de drogues pour la sécurité des travailleurs/clients/visiteurs (et/ou l'image de marque de notre entreprise, et/ou notre culture d'entreprise spécifique,...) requièrent une politique préventive poussée en matière d'alcool et de drogues, assortie d'une tolérance zéro concernant la consommation.

Le point de départ pour l'élaboration de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues est de prévenir collectivement le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et d'y remédier, pour tous les travailleurs et les autres personnes présentes sur le lieu de travail, au moyen des objectifs et actions primaires suivants :

- conscientiser par le biais des canaux appropriés et permettre d'aborder la problématique au sein de notre entreprise ;
- éviter que la consommation sociale (dans la vie privée) se transforme en consommation problématique ;
- interdire de manière absolue la consommation d'alcool ou de drogues pendant le travail et éviter que les collaborateurs se présentent au travail sous l'influence d'alcool ou de drogues ;
- (Dans une deuxième phase, on conviendra des circonstances et conditions dans lesquelles des dérogations à cette interdiction de principe sont possibles.)
- veiller à la détection la plus rapide possible des situations problématiques, avec une attention particulière pour le rôle déterminant de la ligne hiérarchique dans ce cadre ;
- déterminer les procédures qui doivent être suivies pour la détection d'une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles ;
- permettre l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en déterminant, en concertation, les conditions limitatives, les procédures et la méthode de travail pour ce faire ;
- déterminer 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 ;

1 À concrétiser dans l'entreprise

- prévoir des sanctions appropriées dans le règlement de travail ;
- si nécessaire, motiver à, et réaliser, un changement de comportement à l'égard de la consommation d'alcool et de drogues ;
- prévoir un accueil et un accompagnement adéquats des consommateurs problématiques, en concertation avec le(s) service(s) de prévention et le secteur curatif. Un entretien informel avec la personne de confiance est possible à tout moment, de la même manière que celle qui est prévue dans le règlement de travail en cas de comportement abusif.

Les objectifs et actions susmentionnés s'appliquent à tous les travailleurs, visiteurs, clients et travailleurs d'entreprises extérieures au sein de notre entreprise.

«Entreprise» est d'avis que la mise en œuvre est une responsabilité partagée de la direction et des travailleurs. On attend de chacun, dans les limites des tâches et responsabilités qui lui sont confiées, qu'il ou elle collabore à la réalisation de ces objectifs et actions. Par conséquent, chacun recevra l'information, la formation et les moyens qui lui sont nécessaires pour être à la hauteur de ces tâches et responsabilités.

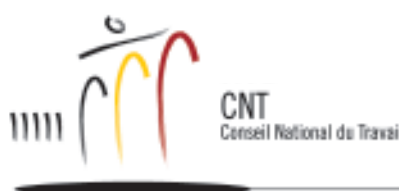




**VBO FEB**  
Verbond van  
Belgische  
Ondernemingen | Fédération des  
Entreprises de  
Belgique



Unie van Zelfstandige Ondernemers



Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles  
Tél: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59  
E-mail: [greffe@cnt-nar.be](mailto:greffe@cnt-nar.be) - Site Internet: [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)