

### ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN ONDERNEMINGEN

<p><b>PRINCIPE</b></p> <p>KB 06/09/2017</p> <p>CAO 100 1/4/2009 KB 28/06/2009</p>	<p>Werknemers die op het werk onder invloed zijn van “<b>alcohol, drugs, psychoactieve medicatie en/of potentieel verslavend gedrag</b>” kunnen de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van andere werknemers en hun omgeving negatief beïnvloeden. De werkgever wijst de betrokken werknemer op zijn <b>disfunctioneren op de werkplek</b> en zal hulpmiddelen aanbieden ter voorkoming en ter verbetering van het probleem.</p> <p>In de CAO (Collectieve Arbeidsovereenkomst) 100 van 1 april 2009 met betrekking tot “het preventief alcohol en drugsbeleid in ondernemingen” wordt aan elk bedrijf de <b>verplichting</b> opgelegd om in een eerste fase een <b>beleids- of intentieverklaring</b> ter zake in het arbeidsreglement op te nemen. Indien nodig wordt een tweede fase ingezet ter concretisering van het alcohol- en drugsbeleid.</p>				
<p><b>WERKGEVER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plichten</li> <li>• Aanpak</li> </ul> <p>CAO 100, art. 3 §3</p> <p>CAO 100, art 7 en 9</p> <p>CAO 100 art. 6 en 8</p> <p>Wet Arbeidsreglementen Art. 11 tem 13</p>	<p>De CAO 100 verplicht elke werkgever om op maat van zijn bedrijf een ‘preventief’ alcohol- en drugsbeleid uit te werken in een <b>beleids- of intentieverklaring</b> gebaseerd op vier pijlers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Voorlichting en vorming</b> (leidinggevend en goed inlichten en instructies geven, modellen en procedures aanreiken ter voorkoming van gebruik van alcohol en/of drugs);</li> <li>- <b>Regels</b> inzake het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk (bv. duidelijk stellen wat en hoeveel toegelaten is);</li> <li>- <b>Procedures</b> bij acuut en chronisch misbruik (+ procedures voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen);</li> <li>- <b>Hulpverlening</b> en bijstand aan personen die een probleem veroorzaken of een probleem hebben, met garantie op vertrouwelijkheid en respect voor de privacy.</li> </ul> <p>De werkgever voorziet een aanpak in 2 fasen:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 5px;"> <tr> <th style="text-align: center; background-color: #f4a460; color: white; padding: 2px;">Fase 1 – Verplichte fase</th> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"> <p>De werkgever bepaalt, op basis van een risicoanalyse, de krijtlijnen van het preventief alcohol- en drugsbeleid en schrijft dit uit in een <b>beleids- of intentieverklaring</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hij legt deze ter advies voor aan het comité PBW,</li> <li>- hij neemt deze op in het arbeidsreglement; de procedure voor wijziging van het arbeidsreglement moet niet gevolgd worden.</li> </ul> <p>Elke werknemer dient wel een kopie van de wijziging te ontvangen, anders is hij daardoor niet gebonden.</p> </td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center; background-color: #f4a460; color: white; padding: 2px;">Fase 2 – (facultatieve) fase</th> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"> <p>Blijkt uit de risicoanalyse dat er nood is aan het <b>concreet uitwerken</b> van regels en procedures om misbruik van alcohol, drugs en/of andere middelen in het bedrijf te voorkomen, dan neemt de tweede fase aanvang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deze regels en procedures worden opgenomen in het arbeidsreglement mits het respecteren van de wijzigingsprocedure van het arbeidsreglement volgens de artikelen 11, 12, 13 van de Wet Arbeidsreglementen.</li> </ul> </td> </tr> </table>	Fase 1 – Verplichte fase	<p>De werkgever bepaalt, op basis van een risicoanalyse, de krijtlijnen van het preventief alcohol- en drugsbeleid en schrijft dit uit in een <b>beleids- of intentieverklaring</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hij legt deze ter advies voor aan het comité PBW,</li> <li>- hij neemt deze op in het arbeidsreglement; de procedure voor wijziging van het arbeidsreglement moet niet gevolgd worden.</li> </ul> <p>Elke werknemer dient wel een kopie van de wijziging te ontvangen, anders is hij daardoor niet gebonden.</p>	Fase 2 – (facultatieve) fase	<p>Blijkt uit de risicoanalyse dat er nood is aan het <b>concreet uitwerken</b> van regels en procedures om misbruik van alcohol, drugs en/of andere middelen in het bedrijf te voorkomen, dan neemt de tweede fase aanvang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deze regels en procedures worden opgenomen in het arbeidsreglement mits het respecteren van de wijzigingsprocedure van het arbeidsreglement volgens de artikelen 11, 12, 13 van de Wet Arbeidsreglementen.</li> </ul>
Fase 1 – Verplichte fase					
<p>De werkgever bepaalt, op basis van een risicoanalyse, de krijtlijnen van het preventief alcohol- en drugsbeleid en schrijft dit uit in een <b>beleids- of intentieverklaring</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hij legt deze ter advies voor aan het comité PBW,</li> <li>- hij neemt deze op in het arbeidsreglement; de procedure voor wijziging van het arbeidsreglement moet niet gevolgd worden.</li> </ul> <p>Elke werknemer dient wel een kopie van de wijziging te ontvangen, anders is hij daardoor niet gebonden.</p>					
Fase 2 – (facultatieve) fase					
<p>Blijkt uit de risicoanalyse dat er nood is aan het <b>concreet uitwerken</b> van regels en procedures om misbruik van alcohol, drugs en/of andere middelen in het bedrijf te voorkomen, dan neemt de tweede fase aanvang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deze regels en procedures worden opgenomen in het arbeidsreglement mits het respecteren van de wijzigingsprocedure van het arbeidsreglement volgens de artikelen 11, 12, 13 van de Wet Arbeidsreglementen.</li> </ul>					
<p><b>RISICOANALYSE</b></p> <p>Welzijnswet 4/8/1996, art 5 § 1</p>	<p>Een beleidsverklaring somt de uitgangspunten en doelstellingen van een alcohol- en drugsbeleid op. Deze verklaring is bepalend voor alle initiatieven die nadien genomen worden. De beleidsverklaring geeft verder aan of en in welke mate het bedrijf een integrale benadering nastreeft, en dit op het vlak van procedures, regelgeving, voorlichting, vorming en hulpverlening.</p> <p>Blijkt uit de risicoanalyse dat preventie maatregelen moeten worden genomen en de werkgever geeft geen of onvoldoende invulling aan de tweede fase, dan heeft dat een impact op de <b>aansprakelijkheid van de werkgever</b> bij eventuele schadegevallen. De werkgever is immers op grond van de Welzijnswet steeds de eindverantwoordelijke voor het welzijn in zijn onderneming.</p>				

### PREVENTIE- MAATREGELEN

In de (facultatieve) fase 2 werkt de werkgever zijn beleidsplan concreet uit en dit o.a. op basis van de voornoemde vier pijlers, rekening houdend met de welzijnswetgeving.

#### 1. Preventie via voorlichting en vorming

Informatiesessies, sensibiliseringscampagnes, de nodige vorming en instructies geven aan de hiërarchische lijn in verband met het tijdig detecteren en signaleren van signalen. De nodige vorming en opleiding voorzien voor de werknemers.

#### 2. Opstellen van regels

- De beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol, drugs en/of andere middelen
  - Het binnenbrengen van alcohol, drugs en/ of andere middelen
  - De juiste definiëring van het werk-gerelateerd gebruik van alcohol, drugs en/of andere middelen
- => beperkt alcoholgebruik is toegelaten

#### 3. Opstellen van procedures

De werkgever bepaalt de procedures die moeten gevolgd worden bij de vaststelling van:

- disfunctioneren; bv. opstellen van een standaardformulier m.b.t. disfunctioneren (welke uiterlijke kentekenen, wie is getuige?).
- overtreding van de regels; bv. welke sancties bij het niet opvolgen van instructies?
- werkonbekwaamheid; bv. vervoer van de betrokkene naar huis, begeleiding en kostenregeling.

#### 4. Testen van alcohol, drugs en/of andere potentieel verslavende middelen of gedrag

De werkgever bepaalt in dit geval de nadere regels en procedures die hierbij gehanteerd moeten worden:

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

Deze regels en procedures worden eveneens opgenomen in het arbeidsreglement.

#### **BELANGRIJK:**

#### **Adem-testen en psychomotorische testen:**

- **zijn enkel toegestaan onder de voorwaarden bepaald in artikel 4 van CAO 100:**
- **met het oog op preventie;**
- **het testresultaat mag niet aangewend worden op een wijze die onverenigbaar is met het doeleinde;**
- **de test moet toereikend, ter zake dienend en niet overmatig zijn;**
- **de betrokken werknemer moet toestemmen overeenkomstig de wettelijke bepalingen;**
- **de test mag geen aanleiding geven tot discriminatie tussen werknemers;**
- **het is verboden de meetresultaten te verwerken in de persoonsgegevens.**

Testen zoals medische onderzoeken of biologische testen of mondelinge informatiegaring zijn verboden.

Aangezien deze testen geen medische handeling inhouden kunnen ze door andere personen worden afgenomen dan artsen (bv. leidinggevendenden die hiertoe opgeleid zijn).

#### 5. Hulpverlening

De werkgever waakt over de noodzakelijke hulp die aan de betrokkene wordt aangeboden.

- Hij creëert een kader waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol kunnen opnemen.
- Is er hulp mogelijk van buitenaf?
- Wie betaalt welke kosten?

CAO 100 art. 4

### ROL ACTOREN

CAO 100 art.13

#### 1. Comité PBW

Het **comité PBW** en de **ondernemingsraad** moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende preventie maatregelen, het beleidsplan (fase 1) en de concrete uitwerking ervan (fase 2) door de werkgever. Bij ontstentenis van het comité worden de taken overgenomen door de vakbondsafvaardiging en bij afwezigheid door de werknemers zelf.

#### 2. Werkgever

De werkgever zelf **evalueert** regelmatig het beleid. Rekening houdend met deze evaluatie en de raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk past de werkgever desgevallend zijn preventief alcohol- en drugsbeleid aan.

#### 3. Diensten PBW

De preventieadviseurs van de interne en externe dienst PBW worden betrokken bij het welzijnsbeleid van de werkgever. Er wordt eveneens aandacht geschonken aan de rol voor de vertrouwenspersoon.

#### 4. Hiërarchische lijn

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

#### 5. Arbeidsarts

De preventieadviseur- arbeidsarts verbonden aan de onderneming:

- informeert de werknemer over mogelijkheden tot bijstand vanuit het bedrijf;
- informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot zijn behandelend arts of gespecialiseerde diensten of instellingen;
- kan zelf contact opnemen met een externe hulpverlener indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tot externe hulpverleners te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer;
- Deelt op het gezondheidsformulier enkel mee of de werknemer geschikt is of niet.

### ARBEIDSREGLEMENT

Wet Arbeidsreglementen art. 11, 12, 13 14, 2, v) uitzonderingen

De uitgangspunten en de doelstellingen zoals opgenomen in de beleids- en intentieverklaring (1e fase) worden bekendgemaakt in het arbeidsreglement. De procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement opgelegd door de wet tot instelling van de arbeidsreglementen moet niet gevolgd worden.

De eventuele maatregelen, genomen in de 2e fase, worden eveneens opgenomen in het arbeidsreglement, echter wel met toepassing van de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

### BELANG VOOR DE UITZENDSECTOR

Wet Uitzendarbeid art. 19

#### Verplichtingen van de gebruiker

Op grond van artikel 19 van de Wet Uitzendarbeid staat de gebruiker in voor de naleving door de uitzendkracht van de bepalingen in verband met het alcohol- en drugsbeleid zoals opgenomen in het arbeidsreglement van zijn onderneming.

1. De uitzendkracht wordt door de gebruiker op de hoogte gebracht van het bestaande beleid.
2. De gebruiker kan, ingeval voorzien in zijn arbeidsreglement, de nodige testen afnemen van de uitzendkracht zoals bv. een ademtest en op grond daarvan de uitzendkracht verwijderen uit zijn werkpost. De gebruiker moet dat zelfs doen om zijn aansprakelijkheid voor een eventuele fout van de uitzendkracht te vermijden.
3. De gebruiker neemt contact op met het uitzendbureau om de nodige maatregelen (zoals sancties) te bespreken.

#### Verplichtingen van het uitzendbureau

Het uitzendbureau is als juridische werkgever op grond van de CAO 100 verplicht een alcohol- en drugsbeleid te voeren ten aanzien van de uitzendkrachten.

→ het opleggen van sancties aan uitzendkrachten is de bevoegdheid van het uitzendbureau!

**Opmerking :** Het is aangewezen om in de commerciële overeenkomst tussen uitzendbureau en gebruiker een bepaling op te nemen waarmee de communicatie wordt verzekerd tussen gebruiker en uitzendbureau van zodra de uitzendkracht het voorwerp van disfunctie door alcohol en drugsgebruik uitmaakt.

<p><b>STRAFBEPALINGEN</b></p> <p>CAO wet art.56, 25 Wet Administratieve Geldboeten, art. 1, 7°</p>	<p><b>Wat als een werkgever geen alcohol- en drugsbeleid heeft:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- strafsancities kunnen worden opgelegd op grond van art. 56 van de CAO-wet;</li> <li>- impliceert dat er niet werd voldaan aan de Arbeidsreglementenwet zodat:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- strafsancities kunnen worden opgelegd volgens diezelfde wet (art. 25);</li> <li>- alsook administratieve geldboeten (art1, 7° Wet Administratieve geldboeten).</li> </ul> </li> </ul> <p>Bij afwezigheid van een alcohol- en drugsbeleid of de niet correcte naleving ervan, verhoogt de kans op aansprakelijkheid van de werkgever op eventuele schade door het disfunctioneren van een werknemer onder invloed.</p>								
<p><b>DEFINITIES/BEGRIPPEN binnen de CAO 100</b></p> <p>Wet Mahoux 28/01/2003, art. 3</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; background-color: #f2f2f2;"><b>Alcohol</b></td> </tr> <tr> <td>Omvat zowel het <i>occasioneel</i> als het <i>chronisch</i> gebruik van alcohol met als risico een <i>disfunctioneren</i> van de betrokkene op de werkplek.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; background-color: #f2f2f2;"><b>Drugs, psychoactieve medicatie en potentieel verslavend gedrag (gokken, gamen e.a.)</b></td> </tr> <tr> <td>Omvat zowel <i>het actief als passief gebruik</i> van drugs en medicatie evenals potentiële verslaving aan (gok)spellen met als risico het <i>disfunctioneren</i> van de werknemer. Dus niet alleen het eigen gebruik maar ook het ertoe aanzetten ervan.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; background-color: #f2f2f2;"><b>Werk-gerelateerd gebruik</b></td> </tr> <tr> <td>Elk gebruik van alcohol, drugs en/of ander potentieel verslavend middel dat zich voordoet <b>tijdens werk-gerelateerde uren</b> zoals:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk;</li> <li>- tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes;</li> <li>- specifieke gelegenheden (duidelijk specificeren!) op het werk en van en naar het werk.</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; background-color: #f2f2f2;"><b>Testen</b></td> </tr> <tr> <td>Binnen de CAO 100 omvat 'testen' enkel de adem-testen en psychomotorische testen zoals vaardigheidsprouwen, eenvoudige reactietesten (die niet geijkt zijn).</td> </tr> </table>	<b>Alcohol</b>	Omvat zowel het <i>occasioneel</i> als het <i>chronisch</i> gebruik van alcohol met als risico een <i>disfunctioneren</i> van de betrokkene op de werkplek.	<b>Drugs, psychoactieve medicatie en potentieel verslavend gedrag (gokken, gamen e.a.)</b>	Omvat zowel <i>het actief als passief gebruik</i> van drugs en medicatie evenals potentiële verslaving aan (gok)spellen met als risico het <i>disfunctioneren</i> van de werknemer. Dus niet alleen het eigen gebruik maar ook het ertoe aanzetten ervan.	<b>Werk-gerelateerd gebruik</b>	Elk gebruik van alcohol, drugs en/of ander potentieel verslavend middel dat zich voordoet <b>tijdens werk-gerelateerde uren</b> zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>- deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk;</li> <li>- tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes;</li> <li>- specifieke gelegenheden (duidelijk specificeren!) op het werk en van en naar het werk.</li> </ul>	<b>Testen</b>	Binnen de CAO 100 omvat 'testen' enkel de adem-testen en psychomotorische testen zoals vaardigheidsprouwen, eenvoudige reactietesten (die niet geijkt zijn).
<b>Alcohol</b>									
Omvat zowel het <i>occasioneel</i> als het <i>chronisch</i> gebruik van alcohol met als risico een <i>disfunctioneren</i> van de betrokkene op de werkplek.									
<b>Drugs, psychoactieve medicatie en potentieel verslavend gedrag (gokken, gamen e.a.)</b>									
Omvat zowel <i>het actief als passief gebruik</i> van drugs en medicatie evenals potentiële verslaving aan (gok)spellen met als risico het <i>disfunctioneren</i> van de werknemer. Dus niet alleen het eigen gebruik maar ook het ertoe aanzetten ervan.									
<b>Werk-gerelateerd gebruik</b>									
Elk gebruik van alcohol, drugs en/of ander potentieel verslavend middel dat zich voordoet <b>tijdens werk-gerelateerde uren</b> zoals: <ul style="list-style-type: none"> <li>- deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk;</li> <li>- tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes;</li> <li>- specifieke gelegenheden (duidelijk specificeren!) op het werk en van en naar het werk.</li> </ul>									
<b>Testen</b>									
Binnen de CAO 100 omvat 'testen' enkel de adem-testen en psychomotorische testen zoals vaardigheidsprouwen, eenvoudige reactietesten (die niet geijkt zijn).									
<p><b>REGELGEVING</b></p>	<p>Wet van 4 augustus 1996 met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en zijn uitvoeringsbesluiten</p> <p>Codex I.1 – Inleidende bepalingen</p> <p>Codex I.2 – Algemene beginselen met betrekking tot het welzijnsbeleid</p> <p>Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen</p> <p>CAO 100 (collectieve arbeidsovereenkomst) van 1 april 2009 met betrekking tot het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming</p> <p>KB van 28/06/2009 (BS 13/07/2009) waarbij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 100 van 1 april 2009 algemeen bindend wordt verklaard.</p> <p>Wet Mahoux van 28/01/2003 met betrekking tot de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.</p> <p>KB 06/09/2017 met betrekking tot de illegale verdovende middelen en psychotrope stoffen.</p>								
<p><b>INFORMATIE</b></p>	<p><u><a href="#">Omgaan met het gebruik van alcohol en andere drugs op en rond het werk: de juridische regels.</a></u> (Auteurs: Isabel Plets (Advocaat) en Willy Van Eeckhoutte (Advocaat bij het Hof van Cassatie) – december 2010)</p>								

**Draagwijdte en doelstelling van de circulaire**

Een circulaire herneemt de inhoud van een besluit in eenvoudige en klare taal. De informatie opgenomen in deze circulaire wordt gegeven ten louter indicatieve titel en houdt geenszins een raad of juridisch advies in. Preventie en Interim wijst elke aansprakelijkheid af voor enige schade die zou volgen, rechtstreeks of onrechtstreeks, uit een vergissing of een weglating in deze circulaire. Het gebruik van deze circulaire behoort tot de exclusieve verantwoordelijkheid van de lezer.