

Politique préventive en matière de consommation d'alcool et de drogues en entreprise

PRINCIPE

AR 06/09/2017

CCT 100 1/4/2009
AR 28/06/2009

Les travailleurs ou intérimaires qui consomment ou se trouvent sous l'influence d' « **alcool, de drogues, de médicaments psychoactifs et/ou de comportements potentiellement addictifs (jeux de hasard, jeux d'argent, etc.)** » sur le lieu de travail peuvent avoir une influence négative sur la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et sur leur environnement de travail. L'employeur se doit de les interpeller au sujet de cette situation problématique (qui induit des dysfonctionnements dans leur travail) et doit proposer des moyens pour prévenir ces problèmes et des moyens pour les résoudre.

La convention collective de travail (CCT) 100 du 1^{er} avril 2009 « relative à la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise » impose aux entreprises d'introduire, dans le règlement de travail, une **déclaration de politique ou d'intention à ce sujet** (cette déclaration est la **première « Phase », obligatoire**, de l'action de l'entreprise à l'égard de la problématique de consommation. Si nécessaire, une seconde « phase », facultative selon les cas, peut être menée pour concrétiser les intentions de la phase 1.

EMPLOYEUR

- Obligations
- Approche

CCT 100, art. 3 §3

CCT 100, art 7 et 9

CCT 100 art. 6 et 8

Loi sur le Règlement de travail
Art. 11 à 13

La **CCT 100** impose à chaque employeur de développer **une déclaration de politique ou d'intention** préventive en matière d'alcool et de drogues adaptée à son entreprise se basant sur quatre principes :

- **Information et formation** : Il doit informer et former ses collaborateurs, ses responsables (la ligne hiérarchique) et ses travailleurs des procédures et des méthodes visant à prévenir la consommation d'alcool, de drogues, et/ou de comportements potentiellement addictifs).
- **Prévision de règles applicables** en cas d'usage et de consommation des produits concernés : Il doit, par exemple, clarifier ce qui est autorisé ou non et en quelle quantité cela l'est.
- **Mise en place des procédures prescrites** en cas d'intoxications aiguës ou chroniques (+ réalisation des procédures de « contrôles » inopinés (ou non))
- **Proposition d'aides éventuelles et d'une assistance** en vue d'un traitement (toujours en garantissant la confidentialité et le respect à la vie privée des travailleurs

Ces quatre principes peuvent être réalisés en deux phases :

Phase 1 – Phase obligatoire

L'employeur détermine, sur la base d'une analyse de risques, les contours de sa politique préventive en matière d'alcool et de drogues et consigne celle-ci dans une **Déclaration de politique ou d'intention** :

- Il expose et soumet cette dernière au CPPT (Comité de prévention et de protection au travail) pour avis
- Il intègre cette dernière à son règlement de travail sans qu'il soit pour autant nécessaire d'appliquer toute la procédure habituelle de modification du règlement de travail

Chaque travailleur doit recevoir une copie de cette déclaration amendée sinon il n'est pas lié par celui-ci.

Phase 2 – Phase (facultative)

Si l'analyse de risques met en évidence la nécessité d'**instaurer des règles concrètes** afin de prévenir l'abus d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise, la seconde phase entre en application :

- Ces règles sont intégrées au règlement de travail en respectant la procédure de modification selon les articles 11, 12 et 13 de la loi sur le règlement de travail.

ANALYSE DE RISQUES

Loi sur le bien-être du
04/08/1996, art 5 § 1

La déclaration de politique ou d'intention de l'employeur doit énumérer les principes et les objectifs de sa stratégie de lutte contre la consommation d'alcool et de drogues. Elle détermine toutes les initiatives ultérieures. Elle doit également indiquer si l'entreprise adopte une approche intégrale – dans ses procédures, ses réglementations, son information, sa formation et son assistance – ainsi que la mesure dans laquelle cela se fait.

Si l'analyse de risques met en évidence la nécessité de mesures de prévention mais que l'employeur n'en tient pas compte, autrement dit si les mesures pour répondre à la seconde phase sont insuffisantes ou inexistantes, il peut y avoir des conséquences sur **l'établissement de sa responsabilité en cas de dommages**. En effet, selon la loi sur le bien-être au travail, l'employeur endosse **toujours** la responsabilité finale en ce qui concerne le bien-être dans son entreprise.

MESURES DE PRÉVENTION

Dans la seconde phase (facultative), l'employeur établit un plan d'action concret basé, entre autres, sur les quatre piliers déjà cités et en tenant compte de la législation sur le bien-être.

1. Prévention par la formation et l'information

Séances d'information, campagnes de sensibilisation, formation et instruction de la ligne hiérarchique pour détecter et signaler à temps les signes d'une consommation ou d'une addiction à l'alcool e/ou à la drogue. Formation et instructions nécessaires les travailleurs.

2. Rédaction de règles

- Règles sur la mise à disposition (ou non) d'alcool sur le lieu de travail
 - Règles sur l'introduction d'alcool et/ou de drogues dans l'enceinte de l'entreprise/du lieu de travail
 - Règles d'encadrement de la consommation d'alcool, de drogues et/ou de comportements potentiellement addictifs
- => Par exemple, tolérer une consommation limitée d'alcool

3. Établissement de procédures

L'employeur définit les procédures à appliquer en cas de :

- Dysfonctionnements : par exemple l'élaboration d'un formulaire standard pour reporter les manifestations apparentes de consommation, les témoignages et les témoins, etc.
- Infraction aux règles : par exemple quelles seront sanctions en cas de non-respect des consignes.
- Incapacité de travail : par exemple la reconduite de la personne concernée chez elle, l'accompagnement et le remboursement des frais que cela a engendré.

4. Mise en place de contrôles pour l'alcool et les drogues (et les comportements potentiellement addictifs)

L'employeur détermine les règles et procédures à suivre par la suite :

- La nature des contrôles auxquels on pourra procéder
- Les différents groupes de travailleurs pouvant être soumis à ces contrôles
- Les procédures à appliquer pour effectuer ces contrôles
- Les personnes compétentes pour procéder à ces contrôles
- Les moments auxquels procéder aux contrôles
- Les conséquences possibles en cas de résultats positifs

Ces règles et procédures seront également reprises dans le règlement de travail.

IMPORTANT :

Tests de contrôle respiratoires et psychomoteurs :

- **Ne sont autorisés que dans les conditions prévues à l'article 4 de la CCT 100**
- **Dans un but préventif**
- **Leurs résultats ne doivent pas être utilisés d'une manière incompatible avec l'objectif**
- **Doivent être adéquats, pertinents et non superflus**
- **Le travailleur concerné doit être consentant, conformément à la loi**
- **Ils ne peuvent donner lieu à des discriminations entre les travailleurs**
- **Il est interdit de conserver les résultats dans les données personnelles**

Les contrôles tests réalisés sous forme d'examen médicaux, de tests biologiques ou d'entretiens oraux sont interdits. En revanche, puisqu'ils ne requièrent pas d'actes médicaux, ils peuvent être effectués par d'autres personnes que des médecins (par exemple des membres de la ligne hiérarchique qui seraient formés à cet effet).

5. Proposition d'aide et d'assistance

L'employeur veille à ce que les aides nécessaires soient proposées aux personnes concernées.

- Il met en place un cadre dans lequel les conseillers en prévention peuvent jouer leur rôle de manière optimale.
- Une aide extérieure est-elle possible ?
- Qui prend en charge quels frais ?

RÔLES DES ACTEURS

CCT 100 art.13

1. Comité de prévention et protection au travail (CPPT)

Le CPPT et le conseil d'entreprise, chacun dans les limites de leurs compétences, doivent être informés et formuler un avis préalable concernant les différentes mesures de prévention, la politique préventive (phase 1) et les applications concrètes qu'en a fait l'employeur (phase 2). S'il n'existe pas de comité, ces tâches sont prises en charge par la représentation syndicale ou, en l'absence de celle-ci, par les travailleurs eux-mêmes.

2. Employeur

L'employeur évalue lui-même régulièrement sa politique préventive en matière d'alcool, de drogues et/ou de comportements potentiellement addictifs. En tenant compte de ces évaluations et en consultant son CPPT, il adapte, éventuellement, cette dernière.

3. Services de prévention et protection au travail

Les conseillers en prévention des services internes et externes PPT sont impliqués dans la politique de bien-être de l'employeur. Le rôle de la personne de confiance sera également pris en considération.

4. Ligne hiérarchique

Les membres de la ligne hiérarchique, chacun selon leurs compétences, se chargent de la mise en application de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'employeur.

5. Médecin du travail

Le conseiller en prévention – médecin du travail attaché à l'entreprise :

- Informe le travailleur des possibilités d'assistance existantes dans l'entreprise
- Informe le travailleur de la possibilité de contacter son médecin traitant, des services ou des institutions spécialisées
- Pourvu qu'il ait l'accord du travailleur concerné, il peut prendre contact de lui-même avec un intervenant extérieur, s'il considère que le travailleur n'est pas en mesure d'en trouver un par lui-même
- Ne fait qu'indiquer sur la fiche de santé du travailleur s'il est apte ou non

RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Loi sur le Règlement de travail
art. 11, 12, 13 et 14, 2°, v)

Les principes et les objectifs énoncés dans la déclaration de politique et d'intention (1^{ère} phase) sont publiés dans le règlement de travail. Il n'est **pas nécessaire** de suivre la procédure prévue par la loi pour modifier ce dernier dans ce cas-ci.

Les mesures éventuelles, reprises dans la 2^e phase, sont également publiées dans le règlement de travail, mais, dans ce cas-ci, il faut appliquer la procédure normale de modification.

IMPORTANT POUR LE SECTEUR DE L'INTÉRIM

Loi sur le travail intérimaire
art. 19

Obligations de l'utilisateur

Conformément à l'article 19 de la loi sur le travail intérimaire, l'utilisateur est responsable de l'application, par ses travailleurs intérimaires, des mesures émises dans sa déclaration de politique en matière d'alcool et de drogues, telles que reprises dans le règlement de travail de son entreprise.

1. L'utilisateur a bien informé son intérimaire au sujet de sa politique.
2. Lorsque cela est prévu dans le règlement de travail, l'utilisateur peut soumettre l'intérimaire aux contrôles nécessaires, comme par exemple un test respiratoire, et sur la base de ceux-ci décider d'écarter ce travailleur de son poste de travail. L'utilisateur y est obligé pour éviter d'être tenu responsable d'une éventuelle faute de l'intérimaire.
3. L'utilisateur contactera directement l'entreprise de travail intérimaire afin prendre les mesures adéquates (possibilité de sanctions).

Obligations de l'entreprise de travail intérimaire

L'entreprise de travail intérimaire, qui est l'employeur légal du travailleur, est tenue d'organiser une politique en matière d'alcool et de drogues pour ses intérimaires, en application de la CCT 100.

➔ L'application de sanctions à des intérimaires est de la responsabilité de l'entreprise de travail intérimaire !

Remarque : Il est conseillé de prévoir, dans l'accord commercial entre utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire, des dispositions pour une bonne communication entre les parties en cas de dysfonctionnement d'un intérimaire dû à l'usage d'alcool ou de drogues.

DISPOSITIONS PÉNALES

CCT Loi art.56, 25

Loi sur les Amendes
administratives, art. 1, 7°

Si une entreprise ne met pas en place de politique en matière d'alcool et de drogues :

- Des sanctions pénales peuvent être prises en application de l'art. 56 de la loi sur conventions collectives de travail
- Cela implique que la loi sur les règlements de travail n'a pas été appliquée, de sorte que :
 - o Des sanctions pénales peuvent être prises en application de cette même loi (art. 25)
 - o Des amendes administratives sont aussi prévues (art. 1, 7° Loi amendes administratives)

En l'absence d'une politique en matière d'alcool et de drogues, ou en cas d'application incorrecte de celle-ci, il y a un risque accru de responsabilité de l'employeur pour des dégâts éventuels causés par les dysfonctionnements d'un travailleur sous influence.

DÉFINITIONS/ NOTIONS

Dans la CCT 100

Loi Mahoux 28/01/2003, art. 3

Alcool

Comprend à la fois la consommation occasionnelle et chronique d'alcool pouvant induire un dysfonctionnement du travailleur sur le lieu de travail.

Drogues, médicaments psychoactifs et comportements potentiellement addictifs (jeux de hasard, jeux d'argent, etc.)

Comprend la consommation active et passive de drogues et de médicaments ainsi que la dépendance potentielle aux jeux (de hasard) qui peut induire un dysfonctionnement des travailleurs.
Cela concerne non seulement l'utilisation propre (la consommation) mais aussi l'incitation à la consommation et la revente.

Usage dans le cadre du travail

Concerne toute consommation d'alcool, de drogues et/ou tout comportement potentiellement addictif en lien direct avec le travail :

- Concerne les périodes précédant immédiatement le travail ;
- Concerne les périodes pendant le temps de travail, pauses-repas incluses
- Concerne des circonstances spécifiques (à déterminer précisément !), au travail et sur le chemin du travail.

Tests

La CCT 100 ne spécifie comme « tests » que les tests respiratoires et psychomoteurs, comme des tests d'aptitude ou de réactions simples (non calibrés).

RÈGLEMENTATION

Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'application
Code I.1 - Dispositions introductives
Code I.2 – Principes généraux relatifs à la politique du bien-être;
Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail;
Convention collective de travail (CCT) 100 du 1^{er} avril 2009 relative à la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise
AR du 28/06/2009 (BS 13/07/2009) déclarant la convention collective n° 100 du 1^{er} avril 2009 d'application générale
Loi Mahoux du 28/01/2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail
AR du 06/09/2017 relatif aux stupéfiants et substances psychotropes illicites.

INFORMATION

[La lutte contre la consommation d'alcool et d'autres drogues au travail et dans les environs : les règles juridiques.](#) => Attention en néerlandais

(Auteurs: Isabel Plets (avocate) et Willy Van Eeckhoutte (avocat de la Cour de Cassation) – décembre 2010)

Portée et objectifs des circulaires

Une circulaire reprend le contenu d'une réglementation dans un langage clair et accessible. Les informations dans cette circulaire sont fournies à titre indicatif et ne constituent en aucun cas des conseils ou avis juridiques. Prévention et Intérim ne peut être tenu pour responsable de dommages liés directement ou indirectement à des erreurs ou omissions dans cette circulaire. L'utilisation de cette circulaire relève exclusivement de la responsabilité du lecteur.