

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



LA CONCERTATION AU SERVICE DE LA PRÉVENTION

**Guide pour l'élaboration d'une politique préventive
en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise**

Édition révisée – mai 2020

Convention collective de travail

N° 100

Table des matières

AVANT-PROPOS	1
GLOSSAIRE	2
INTRODUCTION.....	5
1 La CCT n° 100 : où en est-on ?	6
2 Pourquoi est-il indiqué d’avoir une politique en matière d’alcool et de drogues ?	8
2.1 Prévenir et réagir précocement.....	8
2.2. Les conséquences d’une consommation d’alcool et de drogues dans le contexte professionnel	9
2.3. Les obligations légales de l’employeur	12
2.3.1. La loi relative aux contrats de travail	12
2.3.2. La loi relative au bien-être	12
2.3.3. La CCT n° 100.....	12
3 Quels sont les points de départ d’une politique en matière d’alcool et de drogues couronnée de succès ?.....	14
3.1. Une approche préventive, mettant l’accent sur les prestations	14
3.1.1. Préventivement : réflexion sur et prévention de la consommation problématique d’alcool et de drogues.....	14
3.1.2. Les prestations : interpeller le travailleur sur la base des modifications intervenues dans son comportement au travail – (dys)fonctionnement	18
3.1.3. La consommation d’alcool ou de drogues liée au travail	20
3.1.4. Une approche large : l’alcool, les drogues illégales et les médicaments psychoactifs.....	21
3.2. Pour tous les travailleurs	22
3.3. Une approche pragmatique : l’élaboration progressive d’une politique préventive	23
3.3.1. Pourquoi une approche par phases ?	23
3.3.2. Il est possible de développer davantage la politique, mais... ..	23
3.3.3. L’ordre logique de l’élaboration d’une politique	24
3.4. Une approche participative	25
3.5. Une approche adéquate et à la mesure de chaque entreprise	26
4 Les piliers d’une politique efficace en matière d’alcool et de drogues	27
5 Qui fait quoi ?.....	29
5.1. À chacun ses responsabilités, mais de manière complémentaire	29
5.2. Rôle du dirigeant.....	31
5.3. Rôle du conseiller en prévention-médecin du travail.....	32
5.4. Le rôle des autres intervenants	35
5.5. Rôle des représentants des travailleurs.....	36

5.6.	Rôle des services des ressources humaines et des services du personnel.....	36
5.7.	Rôle du travailleur lui-même et de ses collègues	37
5.8.	Rôle des personnes externes	38
6	L'élaboration d'une politique concrète en matière d'alcool et de drogues : importance du soutien	39
6.1.	La déclaration de politique ou d'intention constitue la base	39
6.2.	Un plan par étapes pour l'élaboration d'une politique concrète	39
6.2.1.	Étape 1 – La création ou la relance d'un groupe de travail : composition et mission	40
6.2.2.	Étape 2 – La préparation : l'élaboration d'un état des lieux.....	41
6.2.3.	Étape 3 – L'actualisation des points de départ et objectifs de la politique	44
7	Concrétisation des quatre piliers d'une politique en matière d'alcool et de drogues.....	47
7.1.	Règles et accords concernant la consommation d'alcool et de drogues en lien avec le travail	47
7.2.	Procédures en cas de dysfonctionnement : les deux axes de la politique dans la pratique.....	51
7.3.	Assistance	56
7.4.	Formation et information	57
7.4.1.	L'information dispensée aux travailleurs.....	57
7.4.2.	L'information dispensée aux dirigeants.....	58
7.4.3.	L'information dispensée aux intervenants de l'entreprise.....	58
7.5.	Comment évaluer la politique en matière d'alcool et de drogues de votre entreprise ?	59
8	Insertion de la politique élaborée dans le règlement de travail.....	61
8.1.	Concertation sur les règles et procédures.....	61
8.2.	Insertion dans le règlement de travail.....	62
8.3.	Publication des règles et procédures.....	63
9	Un sujet à part : l'utilisation de tests préventifs.....	64
9.1.	Préalable : la distinction entre ivresse et intoxication.....	64
9.2.	Quels sont les tests disponibles ?	64
9.3.	Que testent les tests ? L'efficacité des tests.....	64
9.4.	L'analyse coûts-bénéfices des tests – L'efficacité des tests.....	65
9.5.	Quels types de tests l'employeur peut-il appliquer ?	66
9.5.1.	L'approche pragmatique de la CCT	66
9.5.2.	Les dispositions de la CCT	67
9.5.3.	Concertation sur la mise en œuvre de tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise et sur les procédures y afférentes	72
9.6.	Vue d'ensemble des autres règles juridiques concernant les tests.....	73
9.7.	Vue d'ensemble des informations concernant les tests.....	75

10 Offre d'informations.....	77
10.1. Coordonnées.....	77
10.1.1 Organisations spécialisées en matière d'alcool et de drogues.....	77
10.1.2 Offre de services externes pour la prévention et la protection au travail.....	78
10.1.3 Les partenaires sociaux, signataires de la CCT n° 100.....	78
10.2. Exemples de procédures en cas de dysfonctionnement	79
10.3. Schéma concernant la concertation dans l'entreprise	79
10.4. Modèles de déclarations de politique et d'intention	79

Depuis le 1^{er} avril 2010, la convention collective de travail n° 100 impose à l'ensemble des organisations privées en Belgique l'obligation de reprendre dans leur règlement de travail une déclaration de politique concernant une politique en matière d'alcool et de drogues au travail (la « phase 1 »). La CCT n° 100 invite dans ce cadre les entreprises à assurer une concrétisation suffisante de cette politique (la « phase 2 »).

En 2016, le ministre de l'Emploi a demandé aux partenaires sociaux d'évaluer la CCT n° 100. Après vérification et concertation, la Commission du Conseil national du Travail chargée de la question est parvenue à la conclusion qu'il n'était pas nécessaire de modifier la CCT elle-même. En effet, celle-ci indique clairement de quelle manière une politique en matière d'alcool et de drogues peut être intégrée dans une politique du personnel et du bien-être moderne et attentive aux travailleurs. L'approche double utilisée met l'accent à la fois sur le fonctionnement des travailleurs (et l'amélioration de celui-ci), la prévention des risques, l'image de marque de l'entreprise, mais aussi et surtout sur le bien-être des travailleurs, le « capital humain » de l'entreprise. Cette approche reste tout autant d'actualité en 2020.

Alors que le cadre légal reste inchangé, il a malgré tout été jugé nécessaire de refondre les informations y afférentes. Les partenaires sociaux ont dès lors actualisé la brochure d'information relative à la CCT n° 100, qui avait été élaborée en 2009. Ils entendent ainsi continuer à apporter leur soutien aux entreprises dans l'élaboration de leur politique en matière d'alcool et de drogues. Cette refonte a été réalisée en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le Vlaams Expertisecentrum voor Alcohol en andere Drugs (VAD) et l'ASBL Le Pélican.

La facilité d'utilisation des informations était au centre de cette refonte : les informations sont à présent disponibles numériquement, elles sont plus claires, et elles intègrent des renvois internes entre les différents éléments. Les informations contenues dans la brochure du Conseil sont également liées à des informations disponibles sur d'autres sites web.

Je tiens à remercier tout particulièrement toutes les personnes qui ont collaboré à cet exercice.

Paul Windey
Président

Alcool et autres drogues

DROGUE

Est considéré comme drogue tout produit psychotrope (c'est-à-dire qui agit au niveau du cerveau et qui exerce une influence sur les sensations, le comportement, les perceptions ou la conscience), qui est susceptible d'entraîner une dépendance psychologique et éventuellement physique. Une drogue peut être légale (alcool, tabac, certains médicaments...) ou non (cocaïne, héroïne...).

Le terme « drogues » (ou « drogue ») utilisé dans le présent document renvoie tant à l'alcool qu'aux autres drogues. Par « autres drogues », on vise à la fois les drogues illégales (par ex. le cannabis, la cocaïne) et les médicaments psychoactifs (par ex. les somnifères, les calmants). Lorsqu'il s'agit exclusivement de drogues illégales, le texte le précise par l'ajout du mot « illégales ».

DISTINCTION ENTRE « INTOXICATION DUE À L'ALCOOL ET AUX DROGUES » ET « ÉTAT D'IVRESSE/ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ OU FAIT D'ÊTRE SOUS L'INFLUENCE DE DROGUES »

- **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'alcool dans le sang ou la présence de drogues dans l'urine.
- **État d'ivresse/état d'ébriété 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.

On reconnaît l'état d'ivresse ou d'ébriété, ou le fait d'être sous l'influence de drogues, à des signes extérieurs, tels qu'une démarche peu assurée, des yeux injectés de sang, des difficultés d'élocution, une bouche pâteuse...

Selon le Code de la route, 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.

DISTINCTION ENTRE ABUS AIGU ET ABUS CHRONIQUE D'ALCOOL OU DE DROGUES

- **Abus aigu d'alcool ou de drogues** : On entend par abus aigu le fait qu'un travailleur a consommé une quantité d'alcool ou de drogue qui fait 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 travailleur 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 encore d'assuétude ou d'addiction)** lorsque l'intéressé éprouve davantage de difficultés à arrêter la consommation et que cela entraîne une consommation inadaptée, des troubles et des problèmes. Dans le cadre de problèmes de drogues, c'est la dépendance psychologique qui joue un rôle essentiel. Par ailleurs, il peut également être question d'une dépendance physique. En cas d'arrêt soudain ou de diminution subite, le corps proteste, sous la forme de symptômes de sevrage (par ex. tremblements). La dépendance se caractérise de surcroît par une accoutumance ou une tolérance.
- **Tolérance/Accoutumance** : Il s'agit de l'adaptation de l'organisme à un produit ; elle a pour conséquence qu'au cours de la consommation, les effets du produit diminuent de plus en plus. Pour avoir les mêmes effets, au cours du temps, le consommateur devra donc augmenter de plus en plus les quantités consommées.

CONSOMMATION PROBLÉMATIQUE D'ALCOOL OU DE DROGUES

La consommation problématique est une notion large : elle 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 (au travail).

CONSOMMATION D'ALCOOL OU DE DROGUES LIÉE AU TRAVAIL

Est visée ici toute consommation qui a lieu pendant les heures liées au travail : la consommation qui précède (immédiatement) le travail ou qui a lieu pendant les heures de travail, y compris les pauses de midi, pendant les « occasions spéciales » au travail, et sur le chemin du travail.

Contexte professionnel

DYSFONCTIONNEMENT (AU TRAVAIL)

On parle de dysfonctionnement lorsque le collaborateur ne répond pas aux exigences de la fonction. Le niveau du comportement au travail qui est requis dans une entreprise donnée pour (bien) fonctionner en tant que travailleur sera déterminé au niveau de l'entreprise, par exemple dans le cadre de la description de fonction ou de tâches. Le suivi du fonctionnement est une responsabilité importante de l'employeur / de la ligne hiérarchique.

Exemples de dysfonctionnements :

- les tâches ne sont pas exécutées correctement (par exemple : nombre trop important d'erreurs, négligences, retards) ;
- les objectifs ne sont pas atteints ;
- les règles ne sont pas observées ;
- attitude négative (par exemple : tirer au flanc ; toujours tout savoir mieux que tout le monde ; mauvais contacts ou dégradation des contacts avec les clients) ;
- mauvaises relations ou dégradation des relations avec les collègues ;
- arrivées tardives fréquentes.

LIGNE HIÉRARCHIQUE

Les personnes, du haut au bas de l'entreprise ou de l'institution, qui sont mandatées d'une manière ou d'une autre pour donner des instructions aux travailleurs. Pour des raisons de lisibilité, ce sont les termes « employeur », « dirigeant » et « chef direct » qui sont utilisés sur ce site.

ENTREPRISES, SOCIÉTÉS ET ORGANISATIONS

Ces termes sont utilisés de manière interchangeable et ne renvoient pas à la définition juridique, sauf mention explicite. C'est également le cas des termes « travailleur » et « collaborateur ».

Qu'entend-on par « alcool et autres drogues » ?

Dans la présente brochure, nous parlons d'alcool et autres drogues. L'alcool est la drogue légale la plus utilisée. Par « autres drogues », nous visons :

- les drogues illégales ou drogues interdites par la loi (par ex. le cannabis, la cocaïne) ;
- les médicaments psychoactifs (par ex. les somnifères et les tranquillisants).

Par « consommation de substances », nous nous référons tant à la consommation d'alcool qu'à celle d'autres drogues. Lorsqu'il s'agit exclusivement de drogues illégales, le texte le précise par l'ajout du mot « illégales ».

Toutes les drogues, tant les drogues légales que les drogues illégales, sont consommées pour l'effet qu'elles ont sur le cerveau (et donc sur les sentiments, les sens et l'état de conscience). Elles peuvent avoir trois types d'effets :

- un effet excitant (stimulant) : speed, cocaïne, caféine...
- un effet calmant (sédatif) : alcool, héroïne, GHB (acide gamma-hydroxybutyrique), somnifères et tranquillisants...
- un effet psychodysléptique (hallucinogène), c'est-à-dire qui modifie l'activité mentale normale, les sens percevant la réalité de manière déformée : cannabis, LSD (diéthylamide de l'acide lysergique) et autres drogues psychédéliques.

Les différents types de drogues peuvent donc avoir des actions extrêmement variées. Certaines drogues combinent deux des trois types d'effets. C'est le cas, par exemple, de l'ecstasy (XTC), qui a un effet tant hallucinogène qu'excitant. Des activités telles que les jeux de hasard, les jeux vidéo ou l'utilisation d'Internet peuvent également fonctionner comme une drogue.

ASTUCE

Le site <https://infordrogues.be/> vous offre des informations sur les différents types de drogues, leurs effets sur le comportement et les risques (pour la santé) qu'elles entraînent à court et long terme.

Il propose des informations en français sur les différentes drogues et leurs effets. Infor-Drogues offre de l'information, de l'aide, des conseils à toute personne ou collectivité confrontée de près ou de loin à la problématique des drogues, de manière anonyme.

La CCT n° 100 avait pour objectif non pas d'imposer aux entreprises une politique toute faite en matière d'alcool et de drogues, mais de responsabiliser les employeurs et les travailleurs :

- afin d'éviter la consommation d'alcool et de drogues au travail ou ayant une influence sur le travail ;
- afin d'intervenir précocement en cas de problèmes de fonctionnement dus à une consommation problématique d'alcool ou de drogues.

Pour cette raison, la CCT n° 100 souligne qu'une politique efficace :

- est suffisamment **concrète** et à la **mesure** de l'entreprise concernée sur le plan :
 - des règles et accords concernant la consommation et la disponibilité d'alcool ;
 - des procédures en cas de fonctionnement déficient et en matière d'assistance, ainsi que du rôle de la ligne hiérarchique et des conseillers en prévention dans ce cadre ;
 - de l'information et de la formation des travailleurs ;
- requiert un **consensus** sur la politique à mener dans l'entreprise ;
- s'applique à **tout le monde** au sein de l'entreprise, du haut au bas de la hiérarchie.

La CCT n° 100 établit une distinction entre la phase 1 et la phase 2 :

- **Phase 1** : les organisations privées ont eu jusqu'au 1^{er} avril 2010 pour déterminer les points de départ (la vision sous-jacente) et les objectifs (ce que l'organisation souhaite atteindre) de leur politique en matière d'alcool et de drogues, et pour les reprendre dans une **déclaration de politique ou d'intention**. La déclaration de politique a ensuite pu être jointe au règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification de celui-ci.
- **Phase 2** : outre cette partie obligatoire, la CCT prévoit une deuxième phase facultative. Les points de départ et objectifs de la déclaration de politique peuvent en effet être concrétisés dans une véritable politique « dans la mesure où la réalisation de ces points de départ et objectifs le requiert ». Pour mettre en œuvre une politique efficace, la phase 2 sera généralement nécessaire. L'élaboration de règles, de procédures, d'une méthode de travail en cas d'incapacité de travailler et de tests (préventifs) relève de la deuxième phase. L'intégration de ces règles, méthodes de travail et procédures dans le règlement de travail requiert de suivre la procédure de modification de celui-ci.

Vu le caractère obligatoire de la phase 1, chaque organisation privée doit avoir intégré dans son règlement de travail une déclaration de politique concernant la politique en matière d'alcool et de drogues.

ASTUCE

Pour les (nouvelles) entreprises ne disposant pas encore de déclaration d'intention, vous trouverez [ici](#) les informations nécessaires via le guide du Conseil national du Travail (2009).

On ignore combien d'entreprises ont effectivement procédé à la concrétisation d'une telle politique.

L'expérience montre que, globalement, il n'y a qu'une minorité des entreprises privées qui appliquent la phase 2 de la CCT. Il s'agit essentiellement d'entreprises d'une certaine taille, et d'entreprises où la sécurité constitue un point de départ fondamental. Tout particulièrement dans ces dernières, il convient d'intervenir immédiatement en cas de problèmes de fonctionnement consécutifs à la consommation de substances. La nécessité de disposer, par exemple, de procédures concrètes, n'est pas contestée dans ce cadre.

Pour cette raison, les partenaires sociaux entendent, au moyen de la refonte de la brochure :

- **motiver** les entreprises à réaliser une politique concrète et applicable en matière d'alcool et de drogues, et donc à passer de la phase 1 à la phase 2. Nous nous adressons dans ce cadre aux organisations tant privées que publiques, ainsi qu'aux établissements d'enseignement ;
- féliciter les entreprises qui ont déjà élaboré une politique et qui l'appliquent, tout en les invitant à **évaluer** leur politique et, le cas échéant, à l'adapter.

2

Pourquoi est-il indiqué d'avoir une politique en matière d'alcool et de drogues ?

Il existe de nombreuses raisons pour mettre en place une politique en matière d'alcool et de drogues, tant pour le travailleur concerné et pour ses collègues que pour l'employeur. Chaque organisation est ainsi confrontée aux conséquences de la consommation d'alcool et de drogues, et il faut tenir compte des obligations légales incombant à l'employeur.

ASTUCE

Vous trouverez [ici](#) davantage d'informations sur les raisons pour mettre en place une politique en matière d'alcool et autres drogues.

2.1 Prévenir et réagir précocement

L'examen des facteurs de risque d'une consommation problématique de substances nous apprend qu'il s'agit d'un problème qui peut toucher tout le monde. La majorité des travailleurs en resteront au stade d'une consommation non problématique de substances, mais, pour une minorité d'entre eux, la consommation de substances pourra devenir problématique, éventuellement en raison d'une consommation occasionnelle à risque. Pour un nombre encore plus limité d'entre eux, il pourra s'agir d'une consommation excessive chronique, ce qui mène à la dépendance.

Étant donné qu'il s'agit d'une problématique qui peut toucher tout le monde, une politique en matière d'alcool et de drogues vise donc tous les travailleurs, du haut au bas de la hiérarchie. Indépendamment des considérations en matière de non-discrimination, cette approche est également indiquée 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 ne devra donc pas s'adresser uniquement aux consommateurs problématiques, mais elle devra s'adresser surtout aux 90 à 95 % de travailleurs qui n'ont pas encore de problème.

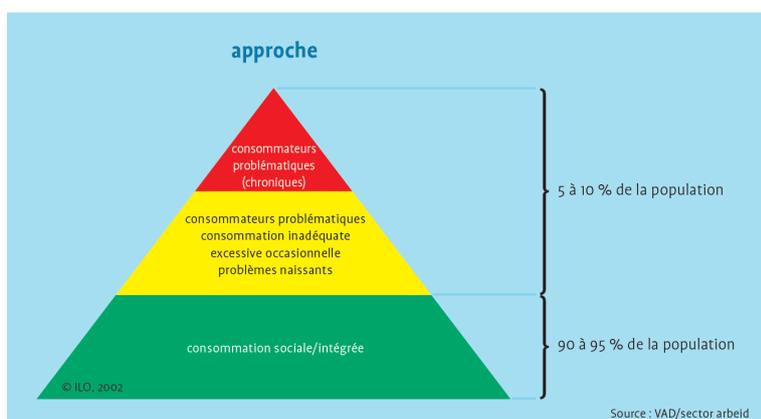


Fig. 1 : Une approche stratégique

2.2. Les conséquences d'une consommation d'alcool et de drogues dans le contexte professionnel

La plupart des personnes (actives) n'ont pas une consommation problématique d'alcool ou d'autres drogues. Il ne faut cependant pas sous-estimer les conséquences possibles de la consommation de substances sur le lieu de travail, en ce qui concerne tant l'impact pour l'intéressé lui-même que le coût pour la société :

- absences fréquentes ou arrivées tardives ;
- absentéisme en raison d'une incapacité de travail ;
- baisse de la motivation et de la productivité ;
- baisse de la qualité du travail ;
- accidents du travail en raison d'une vigilance réduite ou d'un comportement imprudent (le risque d'accidents est de deux à quatre fois plus élevé) ;
- engagement de la responsabilité de l'employeur ;
- dégradation de l'image de marque de l'entreprise, etc.

Quelques chiffres

La consommation problématique d'alcool et de drogues a un coût élevé pour la société. En 2012, les coûts directs et indirects des substances addictives (drogues illégales, alcool, tabac et médicaments psychoactifs) en Belgique ont été estimés à 4,6 milliards d'euros. La consommation (et l'abus) de substances a entraîné un coût indirect de 1,8 milliard d'euros¹, dont 85 % étaient dus à des problèmes de santé (c'est-à-dire des pertes de productivité pour cause de maladie et de décès prématurés).

ASTUCE

Vous trouverez [ici](#) davantage d'informations sur les produits et leurs effets sur la santé.

En 2016, quelque 5.367 **travailleurs belges** ont été interrogés sur leur consommation d'alcool et d'autres drogues².

¹ D. Lievens., F. Vander Laenen, N. Verhaeghe, N. Schils, K. Putman, L. Pauwels, W. Hardyns & L. Annemans (2016). The social cost of legal and illegal drugs in Belgium. Antwerpen: Maklu.

² M. Lambrechts, L. Vandersmissen & L. Godderis (2017). Alcohol- en druggebruik bij werknemers: een kwestie van alcohol, mannen en gevolgen op het werk. Persbericht 21/12/2017. M. C. Lambrechts, L. Vandersmissen & L. Godderis (2019). Alcohol and other drug use among Belgian workers and job-related consequences. Occupational and environmental medicine, 76(9), 652-659.

La drogue la plus consommée était l'alcool : 83,1 % des travailleurs interrogés avaient consommé de l'alcool au cours de l'année écoulée. Parmi ces personnes, 11,4 % consommaient quotidiennement au moins 5 à 6 verres standard (figure 2).

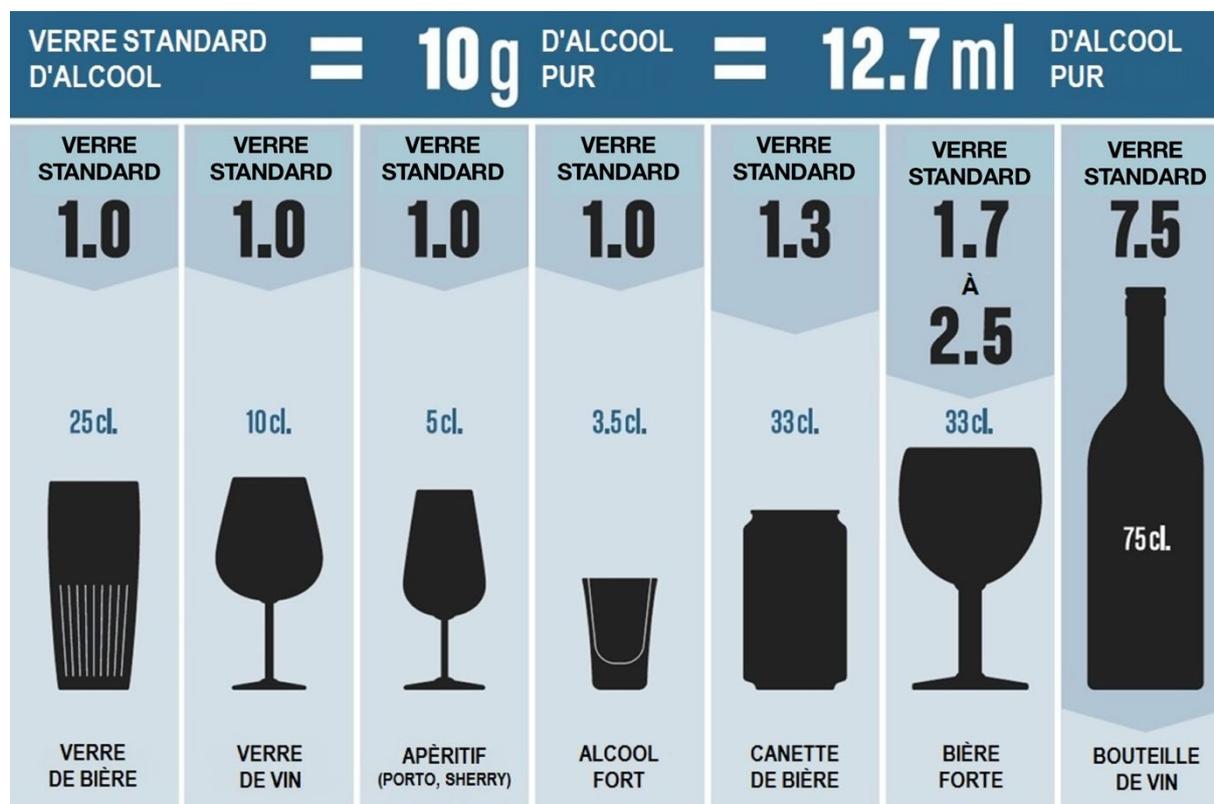


Fig. 2 : Verres standard en Belgique (source : VAD)

Nouvelle recommandation concernant la consommation d'alcool

Depuis 2018, le Conseil supérieur de la santé recommande de ne pas boire plus de dix verres standard par semaine, afin de limiter les risques liés à la consommation d'alcool³.

Encore quelques chiffres

Le niveau de la consommation de drogues illégales était inférieur. Il est apparu que le cannabis était la drogue illégale la plus consommée (7,4 %). Les autres drogues illégales consommées (2,8 %) étaient la cocaïne (1,4 %), l'ecstasy (1,1 %) et le speed (0,6 %). Enfin, 9,3 % des personnes interrogées consommaient des somnifères et près de 8 % des antidépresseurs. Quelque 5,5 % des travailleurs prenaient des calmants.

L'enquête a également porté sur les conséquences sur le travail (tableau 1). Il s'agit des effets à court terme, dont l'impact sur l'environnement de travail peut être important. Sur les personnes ayant bu au cours de l'année écoulée, 12,2 % indiquent avoir effectivement subi des conséquences négatives au travail en raison de leur propre consommation d'alcool :

³ Source : Conseil supérieur de la santé - avis n° 9438 (2018) concernant les risques liés à la consommation d'alcool.

Conséquences négatives de la consommation d'alcool	En %
Prestations irrégulières	5,1
Arrivées tardives au travail	4,7
Conflits avec des collègues	3,0
Absences au travail	2,6
Accident au travail	1,4
Sanctions de l'employeur	0,9
Accident sur le chemin du travail	0,6

Tableau 1 : Conséquences négatives de la consommation d'alcool (M. Lambrechts, L. Vandersmissen et L. Godderis, 2017)

Parmi les consommateurs effectifs de drogues (cannabis et autres drogues illégales), 15,2 % ont eux-mêmes subi des effets négatifs au cours de l'année écoulée. Pour les médicaments psychoactifs, il s'agit de 17,6 % des personnes.

ASTUCE

Vous trouverez plus d'informations sur cette étude de prévalence sur [le site du VAD](#) (en néerlandais uniquement).

Toutes les conséquences ne sont 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 songer :

- à l'organisation du travail qui est perturbée ;
- à la charge de travail qui augmente ;
- au respect mutuel qui est affecté ;
- à l'ambiance de travail qui se dégrade, tout comme les relations entre collègues ;
- au comportement inapproprié (abaissement du seuil pour une agression verbale ou physique ou pour le harcèlement sexuel, en conséquence de la consommation d'alcool ou de drogues).

Une politique en matière d'alcool et de drogues n'est donc pas un luxe superflu. Il est de l'intérêt de tous que de tels problèmes soient évités ou traités. Il y va de la santé et de la sécurité de tous les travailleurs et du fonctionnement de l'organisation, mais aussi et surtout de l'intérêt du travailleur confronté au problème. On ne l'aide pas en ne faisant rien ; au contraire, les problèmes ne font en général que s'aggraver.

2.3. Les obligations légales de l'employeur

2.3.1. La loi relative aux contrats de travail

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 (article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

2.3.2. La loi relative au bien-être

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 (article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs).

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

2.3.3. La CCT n° 100

La politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues fera partie de la politique de l'entreprise en matière de bien-être et doit être basée sur les principes de prévention tels que prescrits par la législation relative au bien-être.

ASTUCE

Pour d'avantage d'informations au niveau juridique, vous pouvez consulter les sites :

<http://www.emploi.belgique.be> ou <https://www.alcooldroguesautravail.com/>

Le secteur public et le personnel subventionné de l'enseignement libre

Pour les employeurs du secteur public, auxquels la CCT n° 100 ne s'applique pas, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues se base sur la législation relative au bien-être. Par ailleurs, la politique existante en matière de fonctionnement peut offrir une base utile. Cela n'empêche naturellement pas que les dispositions de la CCT puissent servir de source d'inspiration.

ASTUCE

Vous trouverez davantage d'informations à ce sujet dans [le guide](#) « Alcool et autres drogues : manuel pour une politique de prévention au travail », rédigé par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Quels sont les points de départ d'une politique en matière d'alcool et de drogues couronnée de succès ?

La CCT n° 100 met l'accent sur la prévention. Par ce type de politique, on entend prévenir les problèmes de fonctionnement dus à un abus de substances et, si nécessaire, intervenir précocement.

La politique se base sur cinq aspects essentiels :

- les **prestations** : le fonctionnement du travailleur sert d'angle d'approche pour l'intervention ;
- les **personnes** : les initiatives s'appliquent à l'ensemble des personnes travaillant dans l'entreprise ;
- le **pragmatisme** : les initiatives sont réalistes et faisables ;
- la **participation** : l'élaboration et la mise en œuvre font l'objet d'une concertation et d'une information ;
- l'**adéquation** : les initiatives sont à la mesure de l'entreprise.

3.1. Une approche préventive, mettant l'accent sur les prestations

3.1.1. Préventivement : réflexion sur et prévention de la consommation problématique d'alcool et de drogues

Chacun a ses propres conceptions concernant la consommation (problématique) d'alcool et de drogues. Elles sont basées sur la connaissance du produit, le statut légal (caractère licite ou illicite) de celui-ci, et sont influencées par des expériences positives ou négatives. Un élément commun est que, lorsque l'on parle de « consommation problématique », on pense généralement uniquement aux problèmes « graves ».

L'étude des facteurs de risque d'une consommation problématique de substances montre qu'il s'agit d'un problème qui peut toucher tout le monde. La majorité des travailleurs en resteront au stade d'une consommation non problématique de substances. Pour une minorité d'entre eux, la consommation de substances pourra devenir problématique, éventuellement en raison d'une consommation occasionnelle à risque. Pour un nombre encore plus limité d'entre eux, il s'agira d'une consommation excessive chronique, ce qui mène à la dépendance.

Quand parle-t-on de consommation problématique ?

Pour le contexte professionnel, il convient d'utiliser une **définition large**. Les termes « consommation problématique » ou « usage problématique » font référence non seulement aux conséquences d'une surconsommation occasionnelle, mais aussi à l'impact d'une consommation chronique, et ce, non seulement pour le consommateur lui-même, mais aussi pour son entourage.

Il existe de nombreux facteurs de risque d'une consommation problématique de substances. Bien qu'une substance donnée comporte davantage de risques qu'une autre, les risques liés à la consommation ne dépendent pas uniquement de la substance elle-même (**produit**). La consommation problématique est également liée à l'**environnement** et à l'**individu**.

L'individu, le produit et l'environnement se trouvent en interaction et déterminent ensemble si quelqu'un va consommer ou non (de manière problématique) un produit déterminé (*figure 3*).

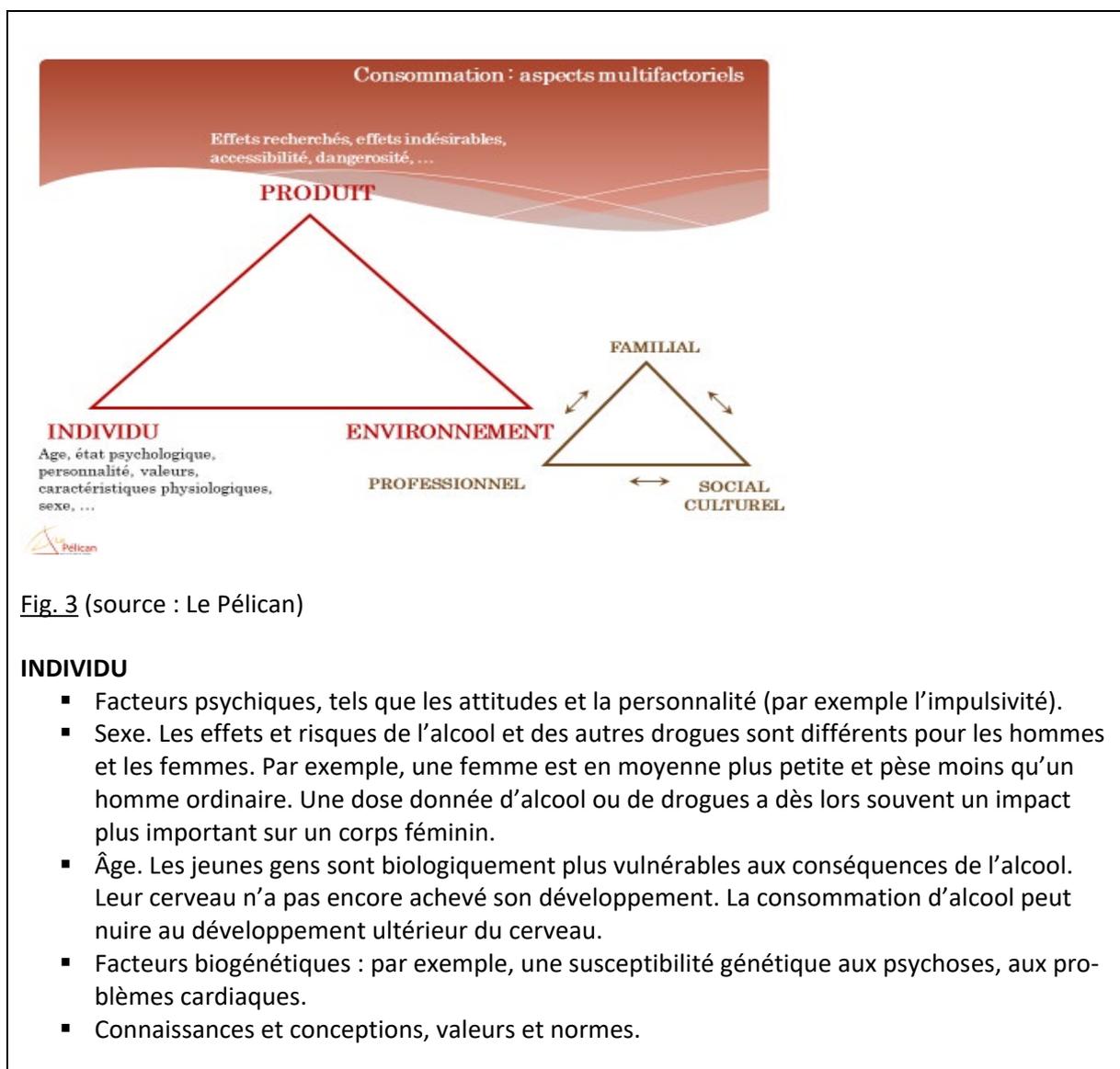


Fig. 3 (source : Le Pélican)

INDIVIDU

- Facteurs psychiques, tels que les attitudes et la personnalité (par exemple l'impulsivité).
- Sexe. Les effets et risques de l'alcool et des autres drogues sont différents pour les hommes et les femmes. Par exemple, une femme est en moyenne plus petite et pèse moins qu'un homme ordinaire. Une dose donnée d'alcool ou de drogues a dès lors souvent un impact plus important sur un corps féminin.
- Âge. Les jeunes gens sont biologiquement plus vulnérables aux conséquences de l'alcool. Leur cerveau n'a pas encore achevé son développement. La consommation d'alcool peut nuire au développement ultérieur du cerveau.
- Facteurs biogénétiques : par exemple, une susceptibilité génétique aux psychoses, aux problèmes cardiaques.
- Connaissances et conceptions, valeurs et normes.

PRODUIT

- Quantité consommée et mode de consommation.
- Fonctionnement et effets. Une drogue donnée comporte davantage de risques qu'une autre, par exemple un risque plus important de dépendance physique et psychologique.
- Accessibilité du produit, statut (il)légal, (im)pureté de la composition.

ENVIRONNEMENT

- Facteurs socioéconomiques.
- Culture et législation.
- Contexte de la consommation : famille, école, **entreprise**, amis, tiers importants.
- Sous-culture, culture de sortie.
- Médias.

EXEMPLES

- Le travailleur X (individu) boit 4 verres d'alcool (produit) pendant le repas du soir et en regardant la télévision (environnement : domicile). Si le travailleur X ne le fait pas tous les jours, il n'y a pas immédiatement de problème. Si le travailleur X est de garde et qu'il peut donc être rappelé, cela constitue toutefois un problème. Il y a en effet des conséquences au niveau de la sécurité routière (dépassement des 0,5 pour mille) et du travail (travailler sous influence).
- Le travailleur Y (individu) 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 (produit). Il fait généralement cela le vendredi soir et fait la grasse matinée le samedi (environnement = week-end / domicile). Cela n'entraîne de nuisances pour 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 (environnement = travail). En dehors du fait que l'ecstasy est une drogue illégale (produit), c'est surtout l'environnement 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 de ce travailleur, qui n'est en fait pas en état de travailler, et certainement pas dans une fonction de sécurité.

Une politique préventive se doit également d'être attentive aux **facteurs liés au contexte professionnel** qui peuvent occasionner une consommation problématique. Concrètement, il est possible de prendre des mesures sur le plan :

- de l'environnement de travail (par ex. des mesures en matière de disponibilité) ;
- de l'organisation du travail (par ex. réduction des facteurs de stress, éviter l'isolement des travailleurs) ;
- des équipements de travail (par ex. sécurisation des machines et des véhicules) ;
- 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 ?

Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues tient compte tant des facteurs individuels que des facteurs liés au travail, en tant que causes possibles des problèmes d'alcool et de drogues.

Cette approche correspond à ce que prévoit 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'inscrivent dans une approche systémique qui intègre les éléments suivants :

- **l'organisation du travail** (la structure de l'organisation (horizontale-verticale), la répartition des tâches, les procédures de travail...);
- le **contenu du travail** (la complexité et la variation des tâches, la charge émotionnelle et physique...);
- les **conditions de travail** (le type de contrat, le type d'horaire, les possibilités de formation...);
- les **conditions de vie au travail** (l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage...);
- et les **relations de travail** ou les **relations interpersonnelles au travail** (les relations entre travailleurs, avec le chef direct, avec la ligne hiérarchique, avec des tiers...).

La politique de prévention psychosociale doit accorder une attention spécifique à ces cinq éléments. Il faut examiner dans ce cadre si l'exposition aux risques psychosociaux propres à la nature du travail ou à certaines situations peut donner lieu à un risque accru de consommation d'alcool ou de drogues. Lorsque l'analyse des risques démontre que tel peut effectivement être le cas, l'employeur doit prendre des mesures de prévention pour éviter ou limiter ce risque.

Cette approche implique également que ce sont tant l'employeur que les travailleurs qui 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.

3.1.2. Les prestations : interpeller le travailleur sur la base des modifications intervenues dans son comportement au travail – (dys)fonctionnement

QUE DIT LA CCT ?

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 (article 2, premier alinéa de 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 (article 3, § 1^{er}, premier alinéa de la CCT).

La CCT n° 100 aborde la problématique sous l'angle du fonctionnement ou du comportement au travail. Elle intègre de la sorte la politique en matière d'alcool et de drogues dans une politique générale du personnel centrée sur le suivi du fonctionnement. Elle s'inscrit en outre dans la politique générale de prévention que les entreprises doivent mettre en œuvre de manière systématique et intégrée.

Pourquoi mettre l'accent sur le fonctionnement d'un travailleur ?

- Il n'est pas simple pour les employeurs de gérer les travailleurs ayant une consommation problématique. Il est préférable qu'ils se concentrent sur les éléments sur lesquels ils ont – à juste titre – prise. Il s'agira en premier lieu du fonctionnement du travailleur.
- En mettant l'accent sur le fonctionnement, l'objectif est de ne plus se concentrer sur la présomption concernant la consommation d'alcool ou de drogues du travailleur, parce qu'il est beaucoup plus difficile de pouvoir en discuter.
- Une intervention de ce type est **objective et correcte** : un employeur peut attendre de son travailleur qu'il exécute correctement son travail.
- Une intervention de ce type est **plus efficace** car :
 - il est possible d'identifier plus rapidement des signaux au niveau du comportement au travail d'un travailleur que les signes d'une consommation problématique d'alcool ou de drogues ;
 - des problèmes de fonctionnement peuvent être constatés avec certitude et plus simplement que l'éventuelle consommation problématique sous-jacente d'alcool et de drogues. En outre, les problèmes de fonctionnement font partie de la relation de travail, de sorte qu'aucune contestation n'est nécessaire sur des aspects liés à la vie privée.
- De cette manière, on ne s'enlise pas dans des discussions stériles sur les causes du mauvais fonctionnement. Il est bien connu que les personnes ayant des problèmes d'alcool et de drogues se refusent souvent à voir la réalité en face.
- Le contexte professionnel est une importante source de motivation pour un changement de comportement : le fait de donner des informations sur un comportement au travail altéré et de fixer des limites accroît 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.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Le dirigeant, qui joue dans ce cadre un rôle crucial, ne confronte pas le travailleur à la (présumée) consommation proprement dite, mais bien aux conséquences de celle-ci dans le contexte professionnel. Il peut également conseiller au travailleur de consulter le médecin du travail.

Étant donné que c'est le fonctionnement du travailleur au travail qui constitue le point de départ permettant d'interpeller celui-ci 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'intégrer dans la politique globale du personnel de l'entreprise. C'est dans le cadre de celle-ci que le fonctionnement des collaborateurs est suivi, discuté et évalué.

Une politique adéquate en matière de fonctionnement est dans l'intérêt tant de l'employeur que des travailleurs.

Cela suppose :

- que les dirigeants assurent le suivi du fonctionnement quotidien des travailleurs, de manière respectueuse et objective ; ils peuvent également le faire de manière informelle ;
- qu'une bonne description des exigences de la fonction soit disponible et ait été communiquée ;
- que la politique en matière de fonctionnement soit adaptée aux particularités de l'organisation ;
- que les dirigeants utilisent, en cas de problèmes de fonctionnement, les instruments ad hoc qui ont été convenus (dans le cadre de la concertation sociale) et qui sont disponibles, et qu'ils soient attentifs à des aspects tels que : le temps nécessaire afin de pouvoir se préparer à l'avance à un entretien de fonctionnement, le rapportage écrit, le respect des procédures en cas de contestation ;
- qu'un éventuel entretien de fonctionnement ne se concentre pas uniquement sur le fonctionnement individuel, mais tienne aussi compte d'éléments au niveau de l'environnement professionnel, des conditions de travail et des conditions de vie au travail. On évite ainsi qu'un entretien de fonctionnement ne se transforme en un mesurage unilatéral de la productivité, et on veille à ce qu'il puisse être un élément mutuellement apprécié dans une politique du personnel performante : les travailleurs reçoivent alors un feed-back formel sur leur fonctionnement.

VOIR

Qui fait quoi ? (point 5)

3.1.3. La consommation d'alcool ou de drogues liée au travail

Pour la politique préventive en matière d'alcool et de drogues d'une entreprise, c'est la consommation d'alcool et de drogues « liée au travail » qui est pertinente.

Est visée ici toute consommation qui a lieu pendant les heures liées au travail : la consommation qui précède (immédiatement) le travail ou qui a lieu pendant les heures de travail, y compris les pauses de midi, pendant les « occasions spéciales » au travail, et sur le chemin du travail.

QUESTION JURIDIQUE

Peut-on aussi obliger un travailleur à ne pas consommer d'alcool ni de drogues en dehors des heures de travail ? (question figurant dans la rubrique « FAQ » du site néerlandophone www.qado.be)

En principe, un travailleur peut faire ce qu'il veut pendant son temps libre. Il doit cependant aussi faire preuve de respect à l'égard de son employeur pendant son temps libre (article 16 de la loi relative aux contrats de travail). La consommation d'alcool ou de drogues ne peut ainsi apporter aucun dommage à l'image de marque de l'entreprise ou de l'organisation dans laquelle il est occupé. Les fonctionnaires se doivent en outre de respecter la dignité de la fonction et les règles déontologiques.

VOIR

Règles et accords concernant la consommation d'alcool et de drogues en lien avec le travail (point 7.1)

3.1.4. Une approche large : l'alcool, les drogues illégales et les médicaments psychoactifs

Étant donné qu'une politique en matière d'alcool et de drogues se concentre sur les conséquences pour les performances professionnelles et les relations de travail, la question de la substance à l'origine du dysfonctionnement du travailleur semble d'une importance secondaire.

Il ressort également de la littérature spécialisée qu'une approche qui accorde une attention égale à toutes les substances, quel que soit leur statut légal, a un impact plus grand qu'une approche qui se concentre uniquement sur une substance déterminée. À côté de l'alcool et des drogues, on peut par exemple citer les médicaments psychoactifs (somnifères, calmants, antidépresseurs et antidouleurs), qui ont également une influence sur le fonctionnement.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Une politique en matière d'alcool et de drogues part d'une même donnée objective : le travailleur est-il ou non en mesure de fonctionner ? Une approche ciblant spécifiquement les drogues peut néanmoins être utile.

- Dans le cadre de l'information et de la formation, il peut être utile d'accorder davantage d'attention aux produits dont les effets sur le comportement au travail sont moins connus.
- Il est en outre possible de discuter, dans le cadre d'une politique, de la disponibilité de boissons alcoolisées lors de certaines occasions au travail (ce qui n'est pas d'application pour les drogues illégales).
- Dans le cadre de l'information et de la formation, il peut être utile de clarifier la distinction existant au niveau de la législation relative à la sécurité routière : c'est la tolérance zéro qui s'applique en matière de drogues illégales, ce qui n'est pas le cas pour l'alcool.
- Dans le cadre de l'élaboration des procédures, il peut être utile d'accorder une attention particulière à la question de ce qu'il convient de faire si quelqu'un est surpris à dealer une drogue illégale.

3.2. Pour tous les travailleurs

QUE DIT LA CCT ?

L'employeur met en œuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique... (article 3, § 1^{er}, premier alinéa de la CCT).

Le respect de cette ligne directrice est essentiel à la réussite de la politique : une politique s'applique à chacun, du haut au bas de la hiérarchie. Il est intéressant et instructif pour tous les travailleurs (ouvriers, employés, ligne hiérarchique, cadres et direction) d'avoir des informations sur l'alcool et les drogues ainsi que sur leur impact sur le travail. Chacun doit savoir ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas. Chacun doit être au courant de la manière dont l'entreprise intervient en cas de fonctionnement déficient dû à une consommation problématique. Chacun, au sein de l'entreprise, doit avoir les mêmes chances de remédier à son 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 (si elle s'applique par exemple uniquement au département Production mais pas à 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 si l'on veut créer le soutien nécessaire à la mise en œuvre conséquente de cette politique et à l'obtention du consensus requis pour des mesures concrètes.

Cela n'exclut pas que la mise en œuvre de la politique préventive par des mesures concrètes puisse être différente selon le groupe cible (par ex. pour des fonctions de sécurité).

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Étant donné qu'il s'agit d'une problématique qui peut toucher chacun, une politique en matière d'alcool et de drogues doit, en vertu de la CCT n° 100, s'appliquer à chacun, du haut au bas de la hiérarchie. En dehors de toute considération 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.

VOIR

- Rôle des personnes externes (point 5.8.)
- Le ou les groupes cibles de travailleurs pouvant être soumis à des tests (point 9.5.2.)

3.3. Une approche pragmatique : l'élaboration progressive d'une politique préventive

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).

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 :

- en rédigeant des règles pour l'ensemble du personnel, qui concernent : la disponibilité (ou non) d'alcool au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail ;
- 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, son accompagnement et le règlement des dépenses (article 3, § 4).

3.3.1. Pourquoi une approche par phases ?

La CCT n° 100 part du principe que les entreprises doivent procéder de manière progressive et par phases :

- L'approfondissement de la politique dépend de la situation concrète dans l'entreprise et du consensus qui peut être trouvé sur 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.

VOIR

Concrétisation des quatre piliers d'une politique en matière d'alcool et de drogues (point 7)

3.3.2. Il est possible de développer davantage la politique, mais...

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

Dans une première phase, seule l'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention, contenant les points de départ et les objectifs d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, est obligatoire. La deuxième phase, comprenant des initiatives concrètes, est facultative.

Les entreprises sont dès lors encore trop nombreuses à n'entamer la concrétisation d'une politique en matière d'alcool et de drogues (par des initiatives en matière d'information, de réglementation, de procédures et d'assistance) que lorsqu'elles sont confrontées à des problèmes concrets.

Dans les grandes et très grandes entreprises, une simple déclaration de politique ne suffira certainement pas à atteindre les objectifs d'une politique en matière d'alcool et de drogues.

Les entreprises qui n'ont qu'une déclaration de politique n'interviennent, tout comme avant l'adoption de la CCT n° 100, que lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement : au cas par cas, sans beaucoup de méthode, tardivement et, de ce fait, de manière peu efficace.

D'un point de vue pragmatique, la CCT ne détermine pas jusqu'où une entreprise donnée doit aller précisément dans la concrétisation des quatre piliers d'une politique intégrée en matière d'alcool et de drogues. Les entreprises peuvent toutefois choisir de développer davantage la politique, au moyen de règles et procédures concrètes. Cela augmentera également les chances d'aboutir à une politique couronnée de succès.

Cela signifie que la poursuite de l'élaboration 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.

La CCT n° 100 indique cependant en quoi peut consister une concrétisation utile de la politique en matière d'alcool et de drogues d'une entreprise (voir également l'article 3, § 4 de la CCT).

Toutefois, si l'employeur envisage de soumettre les travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues, il ne peut pas le faire sans avoir pris ces mesures.

VOIR

- Concrétisation des quatre piliers d'une politique en matière d'alcool et de drogues (point 7)
- Un sujet à part : l'utilisation de tests préventifs (point 9)

3.3.3. L'ordre logique de l'élaboration d'une politique

- La priorité est de permettre d'aborder la thématique de l'alcool et des drogues dans l'entreprise. Une piste pour y parvenir est d'organiser des **activités d'information et de formation** (la prévention dite primaire).
- Les **règles et procédures** ne peuvent jamais être un but en soi. Elles sont là afin de soutenir 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, et ce que l'employeur peut faire en cas de consommation problématique qui a un effet sur le travail. Par ailleurs, les règles et procédures peuvent aider les travailleurs dont le fonctionnement est déficient ou se détériore, en raison de l'abus de substances, à remédier à leur problème.

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

La CCT n° 100 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 sont réalisables.

VOIR

Concrétisation des quatre piliers d'une politique en matière d'alcool et de drogues (point 7)

3.4. 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 (les articles 6, 7, 8 et 11 de la CCT).

L'accent est mis sur une approche interdisciplinaire (collaboration des conseillers en prévention, des services des ressources humaines, du médecin du travail...), sur la bonne communication des mesures prises (aux dirigeants et aux autres travailleurs) et sur le plein respect des règles de la concertation sociale (conseil d'entreprise, comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, participation directe des travailleurs).

On part du principe qu'un consensus sur la politique en améliorera l'efficacité. La CCT n° 100 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.

VOIR

L'élaboration d'une politique concrète en matière d'alcool et de drogues : importance du soutien (point 6)

3.5. Une approche adéquate et à la mesure de chaque 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 (article 3, § 1^{er}, deuxième alinéa de la CCT).

L'employeur doit donc veiller à ce que la politique soit adaptée aux spécificités de son entreprise. Des exemples de politiques existantes peuvent servir de source d'inspiration, mais il ne suffit certainement pas de les copier.

Toutes les entreprises ne disposent pas d'autant de moyens et de personnes pour élaborer et mettre en œuvre une politique. C'est surtout 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.

4

Les piliers d'une politique efficace en matière d'alcool et de drogues

La politique préventive en matière d'alcool et de drogues suit deux axes :

- elle fait partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité ;
- elle s'inscrit dans une politique globale du personnel, dans le cadre de laquelle les travailleurs sont interpellés sur leur fonctionnement (*figure 4*).

Par ailleurs, la politique en matière d'alcool et de drogues est une politique intégrale, à la mesure de l'organisation. Une politique efficace comprend également plusieurs composantes⁴ :

- la formation et l'information ;
- la réglementation ;
- les procédures ;
- l'assistance.

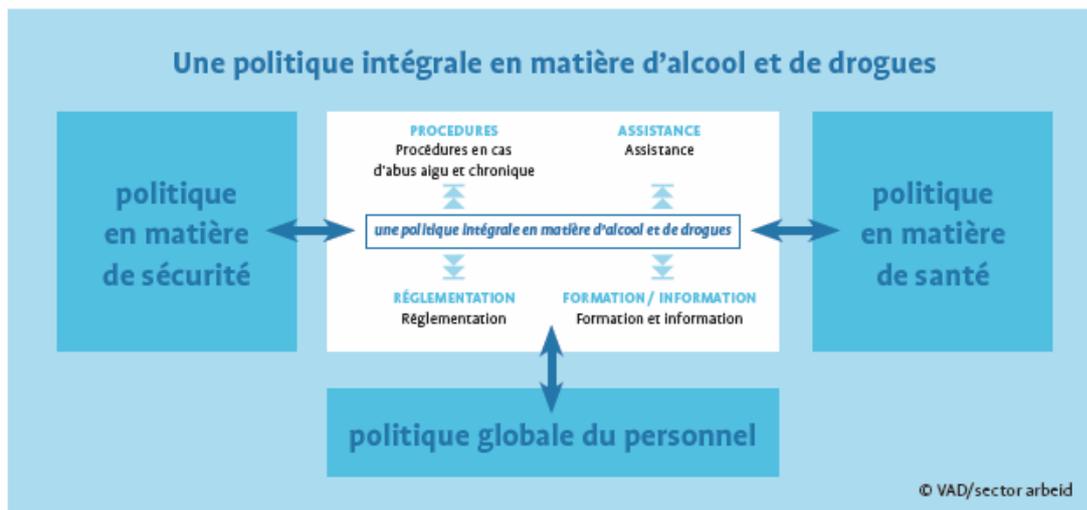


Fig. 4 : Une politique intégrale en matière d'alcool et de drogues

⁴ R. Cercarelli, S. Allsop, M. Evans & F. Velander 2012. *Reducing alcohol-related harm in the workplace (An evidence review: full report)*, Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne, Australia.

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 à l'égard de la problématique de l'abus d'alcool ou de drogues.

Grâce à une approche intégrée de la problématique de l'alcool et des drogues, le succès de la politique augmentera dans la mesure où les quatre piliers entreront en ligne de compte de manière proportionnelle.

Aboutir à une politique concertée donne toujours de meilleurs résultats. Aussi est-il conseillé, dans la mesure du possible, de constituer un groupe représentatif chargé de faire des propositions concernant la politique.

5.1. À chacun ses responsabilités, mais de manière complémentaire

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



Fig. 5 : les deux axes de la politique

Au sein de l'organisation, chacun est ainsi coresponsable de la réussite de la politique en matière d'alcool et de drogues.

Les dirigeants et les intervenants de l'entreprise ont chacun une tâche spécifique

Les dirigeants et les intervenants de l'entreprise (conseiller en prévention-médecin du travail, conseiller en prévention aspects psychosociaux, infirmiers, travailleurs sociaux ou autres figures de confiance) jouent un rôle capital à cet égard. Il peut également s'agir, le cas échéant, de la personne de confiance que l'employeur a désignée dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail.

Chacun a sa tâche propre, à savoir, respectivement, assurer le suivi du fonctionnement et examiner le problème proprement dit ; il s'agit en quelque sorte de deux circuits séparés.

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

- Par ailleurs, les **intervenants de l'entreprise** se focalisent sur l'éventuel problème sous-jacent d'alcool ou de drogues (figure 6).

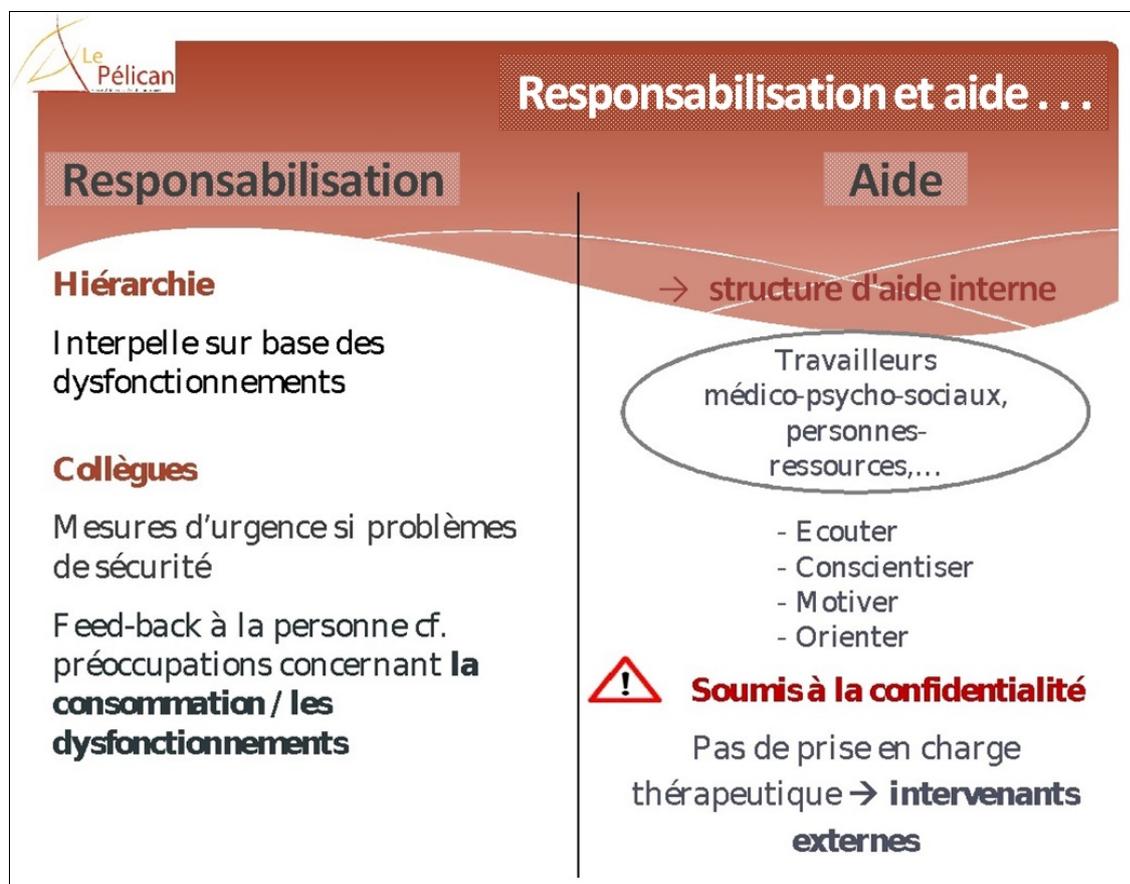


Fig. 6 : Des rôles complémentaires (source : Le Pélican)

Plus particulièrement, dans le cadre de l'élaboration et de l'application des procédures, de la manière dont l'assistance est organisée, et de la formation et de l'information de toutes les personnes concernées, il est important que les différentes responsabilités des divers intervenants soient clairement distinguées selon l'élément sur lequel ils se focalisent (le fonctionnement, ou la problématique de l'alcool et des drogues). Il est tout aussi important que les deux circuits (la ligne hiérarchique et les intervenants de l'entreprise) entrent en ligne de compte de manière complémentaire.

Les dirigeants et les intervenants peuvent avoir un rôle propre, mais le travail de l'un ne peut pas être un alibi pour l'inactivité de l'autre, et il convient de fournir le feed-back nécessaire. Bien que ces circuits soient distincts, ils doivent avoir un déroulement parallèle et complémentaire.

VOIR

Exemples de procédures en cas de dysfonctionnement (point 10.2)

5.2. Rôle du dirigeant

QUE DIT LA CCT ?

- 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 (article 10 de la CCT).
- Chaque travailleur collabore, selon ses possibilités, à la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (article 11 de la CCT).
- Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs [...] ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur (article 12 de la CCT).

Les dirigeants, et surtout les chefs directs, seront, à côté des collègues, les premiers à remarquer 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 (par exemple en cas d'état d'ivresse), ces signaux ne sont généralement pas spécifiques à l'alcool ou aux drogues. On a uniquement une présomption.
- Utiliser les instruments permettant d'assurer le suivi du fonctionnement des travailleurs ; la politique générale du personnel détaille généralement comment les dirigeants doivent intervenir lorsque des travailleurs ne fonctionnent pas bien (arrivées tardives, travail mal effectué, transgression des règles, etc.). Même en cas de présomption d'une consommation problématique, un dirigeant reste en premier lieu un dirigeant. La manière la plus efficace de motiver les consommateurs problématiques à s'attaquer 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 d'obliger !) le travailleur à consulter un intervenant de l'entreprise.

ASTUCE

Pour plus d'informations sur les signaux, et concernant plus spécifiquement l'alcool, le site [aide-alcool.be](https://aide-alcool.be/home) constitue une excellente référence : <https://aide-alcool.be/home>. Pour les autres produits (ainsi que pour l'alcool), il y a le site d'Infor Drogues : <https://infordrogues.be/informations/produits/>.

Que ne fera de préférence pas un dirigeant ?

- Assumer le rôle de « thérapeute », même avec de bonnes intentions : généralement, le travailleur concerné n'adaptera pas pour autant son comportement au travail et s'attaquera encore moins à sa consommation problématique.
- Se contenter d'orienter le travailleur vers l'intervenant de l'entreprise et ne plus rien faire d'autre.

VOIR

Exemples de procédures en cas de dysfonctionnement (point 10.2)

5.3. Rôle du conseiller en prévention-médecin du travail

QUE DIT LA CCT ?

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

Le médecin du travail :

- jauge, dans le cadre de la surveillance de la santé, l'aptitude du travailleur à une fonction déterminée. Dans ce cadre, il peut éventuellement vérifier s'il est question d'un problème d'alcool ou de drogues qui a une incidence sur la possibilité pour le travailleur d'exercer sa fonction ;
- fournit des informations sur les différentes possibilités d'assistance interne ou externe, et prend contact avec une assistance externe moyennant l'accord de l'intéressé ;
- peut, après le traitement, fournir une aide dans le cadre de la reprise du travail et entretenir des contacts avec les collègues et les dirigeants ;
- peut conseiller l'employeur quant à l'adaptation du contenu du travail ou des conditions de travail.

Concrètement : que se passe-t-il si un médecin du travail 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 un possible problème d'alcool ou de drogues.

- Il est important que le médecin du travail ne se voie pas conférer le rôle d'éventuel preneur de sanctions : la tâche d'assurer le suivi du fonctionnement du travailleur et de prendre d'éventuelles mesures incombe à la ligne hiérarchique. Cela ne veut pas dire que le médecin du travail ne peut pas jouer de rôle dans ce cadre.
- Un médecin du travail qui, dans le cadre de l'évaluation de la santé (par exemple, dans le cadre d'une consultation spontanée ou au cours de l'examen médical périodique), détecte des problèmes d'alcool ou 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.
- Si le médecin du travail constate que le problème d'alcool ou de drogues augmente les risques dans le cadre de l'exécution du travail, il peut mettre le travailleur en incapacité (temporaire) de travail.
- Le médecin du travail peut juger que les causes de la consommation problématique de substances résident notamment dans des facteurs liés au travail (les cinq éléments des risques psychosociaux). Il peut conseiller individuellement le travailleur à ce sujet et/ou aborder ce constat au niveau collectif (de manière anonyme).

Dans ce cadre, il reste naturellement strictement lié au **secret professionnel** et à **l'exigence d'indépendance** à l'égard de l'employeur et du travailleur. Il ne peut donc pas communiquer à l'employeur la raison pour laquelle il a mis quelqu'un en incapacité de travail.

Consultation spontanée et examen de reprise du travail

Le travailleur qui, dans le cadre du travail, souffre de problèmes de santé qui ont un impact sur sa manière de fonctionner, peut demander directement, sans intervention de l'employeur, une consultation spontanée auprès du conseiller en prévention-médecin du travail. Cela offre au travailleur qui le souhaite la possibilité de discuter aussi, de sa propre initiative, de ses problèmes de fonctionnement qui sont liés à sa consommation d'alcool ou de drogues, et d'obtenir des informations sur les canaux d'aide possibles.

De même, des problèmes de consommation d'alcool ou de drogues peuvent être constatés par le conseiller en prévention-médecin du travail au cours d'un examen de reprise du travail (obligatoire après 4 semaines successives d'absence). Le conseiller en prévention-médecin du travail peut dans ce cadre fournir des informations au travailleur et l'orienter vers une aide spécialisée.

Réintégration des travailleurs en incapacité de travail

La réglementation relative à la réintégration des travailleurs en incapacité de travail est en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2016. L'objectif est, au moyen d'un trajet de réintégration sur mesure, d'accompagner les travailleurs en incapacité de travail de longue durée vers un travail adapté ou un autre travail, temporairement ou définitivement.

ASTUCE

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur le [site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

Un trajet de réintégration peut être mis en œuvre à l'égard d'un travailleur qui ne peut pas exécuter le travail convenu de manière prolongée (temporairement ou définitivement) (voir le Chapitre VI du Livre I^{er}, Titre 4 du Code du bien-être au travail).

Au cours de ce trajet de réintégration, un rôle-clé est attribué au conseiller en prévention-médecin du travail, qui connaît non seulement l'environnement de travail et le travail dans une entreprise déterminée, mais qui peut aussi faire office de point de contact connu pour l'employeur et le travailleur. Il fait également partie d'une équipe pluridisciplinaire au sein du service interne ou externe de prévention. En cas de besoin, cela permet par exemple de faire aussi appel à des ergonomes ou à des conseillers en prévention spécialisés dans les aspects psychosociaux.

La problématique de l'alcool et des autres drogues a assurément sa place dans ce cadre.

Recommandations pour le dépistage de la consommation d'alcool par les médecins du travail

La recommandation de consensus concernant le dépistage de la consommation d'alcool par les médecins du travail a été mise en œuvre courant 2018. C'est notamment à la demande des médecins du travail eux-mêmes que cette recommandation a été élaborée⁵.

Le dépistage offre au médecin du travail la possibilité d'avoir un échange d'informations avec les travailleurs au sujet de leur consommation d'alcool, afin de prendre des mesures de prévention, et de détecter la consommation à risque et dommageable. Le dépistage de la consommation d'alcool peut être organisé pendant différents examens de médecine du travail et/ou dans le cadre d'une enquête sur le mode de vie du travailleur (voir tableau 2).

⁵ UP-TO-DATE (1&2) est un projet conjoint de la KULeuven, Omgeving en Gezondheid, de l'Université de Liège, Département de médecine générale, Unité de recherche Soins primaires et Santé, de l'Universiteit Antwerpen, Centrum voor Huisartsgeneeskunde, et du Vlaams Expertisecentrum Alcohol en andere Drugs. Il bénéficie du soutien de BELSPO et des Services publics fédéraux Santé publique et Emploi.

Dépistage de la consommation d'alcool par le médecin du travail (MT)	
Examen médical individuel ciblé	Promotion collective de la santé
Examen dans le cadre du recrutement	Examen concernant le mode de vie
Bilan de santé périodique	Analyse des risques psychosociaux (par exemple lien avec le stress, le burn-out)
Examen de l'aptitude (à la conduite)	
Examen lors de la reprise du travail	
En cas de problèmes de fonctionnement <ul style="list-style-type: none"> - Consultation spontanée - Envoyé au MT par l'employeur : en combinaison avec le suivi du fonctionnement assuré par l'employeur 	
<i>Le résultat du dépistage est un élément dans le cadre de la suite du suivi du travailleur</i>	<i>Les résultats sont analysés au niveau collectif et peuvent constituer la base de mesures de prévention</i>

Tableau 2 : Dépistage de la consommation d'alcool par le médecin du travail (source : VAD)

5.4. Le rôle des autres intervenants

Dans le cadre de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise, il est également possible d'attribuer un rôle au conseiller en prévention aspects psychosociaux et à la ou aux personnes de confiance que l'employeur a désignées dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques psychosociaux au travail. Les éventuels infirmiers d'entreprise ou d'autres intervenants tels que les travailleurs sociaux peuvent également jouer un rôle. L'accueil des personnes ayant un problème fait en effet partie de leur rôle naturel.

Que peuvent faire les conseillers en prévention aspects psychosociaux, personnes de confiance, infirmiers d'entreprise ou autres intervenants ?

- prodiguer conseils, accueil, aide ainsi que l'assistance requise ;
- vérifier si la personne est consciente du problème et quelle est sa motivation à 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 conseillers en prévention aspects psychosociaux, personnes de confiance, infirmiers d'entreprise ou autres intervenants ?

Jouer le rôle de thérapeute : la tâche des intervenants de l'entreprise est principalement de motiver le travailleur concerné à recourir à une assistance externe : médecin traitant ou services spécialisés.

5.5. Rôle des représentants des travailleurs

Tout le monde gagne à avoir une politique bien définie en matière d'alcool et de drogues, tant les travailleurs que les employeurs. La CCT n° 100 met l'accent sur l'importance de la concertation sociale et du dialogue dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une telle politique.

Les points 6 et 7 contiennent des informations plus détaillées sur le rôle des représentants des travailleurs dans le cadre de l'élaboration de la déclaration de politique ou d'intention, ainsi que dans le cadre de l'intégration des mesures concrètes dans le règlement de travail.

VOIR

- L'élaboration d'une politique concrète en matière d'alcool et de drogues : importance du soutien (point 6)
- Concrétisation des quatre piliers d'une politique en matière d'alcool et de drogues (point 7)

Dans le cadre de leur mission, les représentants des travailleurs veillent également au contenu et à l'application des mesures de la CCT.

Par ailleurs, ils peuvent contribuer à motiver les travailleurs à rechercher une assistance interne ou externe à l'entreprise.

Finalement, ils assistent les travailleurs dans le cadre des procédures individuelles relatives aux problèmes de fonctionnement qui sont la conséquence d'une consommation problématique de substances.

5.6. Rôle des services des ressources humaines et des services du personnel

Les collaborateurs des services des ressources humaines et des services du personnel assurent également le suivi de l'évolution du fonctionnement du travailleur sur le plan administratif.

Dans certains cas, il est fait usage d'un document d'enregistrement sur lequel les différents incidents sont mentionnés. Le suivi peut également être enregistré sur ce même document.

En cas de problème chronique de longue durée, la ligne hiérarchique et/ou la direction des ressources humaines peuvent parfois participer au suivi du parcours d'aide. Ce n'est possible que sous certaines conditions :

- le respect du secret professionnel et de la confidentialité des données ;
- l'accord du travailleur concerné ;
- la clarté sur l'identité de la personne qui assure le suivi du trajet de réintégration et sur ce qui est communiqué : pas d'informations sur le traitement lui-même, mais uniquement sur le fait que le traitement est suivi.

5.7. Rôle du travailleur lui-même et de ses collègues

QUE DIT LA CCT ?

- Chaque travailleur doit collaborer, selon ses possibilités, à la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise (article 11 de la CCT).
- Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent toutefois pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur (article 12 de la CCT).

Le travailleur lui-même – tout comme ses collègues – a également un rôle à jouer dans l'application de la politique en matière d'alcool et de drogues. La loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose en son article 6 que : « Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. »

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Cela implique notamment que les travailleurs respectent les règles relatives à la disponibilité, l'introduction ou la consommation d'alcool ou d'autres drogues au travail.

Le travailleur connaît les risques de la consommation de substances en lien avec le travail. Il doit veiller à ce que cette consommation ne mette personne en danger : ni lui-même, ni ses collègues.

Il est préférable que, de leur côté, les collègues NE couvrent PAS les problèmes de fonctionnement consécutifs à un abus de substances. Il est indiqué d'aborder la question avec le collègue qui a une consommation problématique de substances, et d'exprimer ses préoccupations quant aux risques au niveau du travail. En cas de risques pour la sécurité, il revient aux collègues d'intervenir, par exemple en informant le dirigeant du possible problème de sécurité.

5.8. Rôle des personnes externes

De très nombreuses personnes externes sont souvent présentes dans une entreprise : visiteurs, clients, travailleurs de sous-traitants... Les personnes externes doivent respecter les règles et accords concernant la consommation d'alcool et de drogues. En cas de problèmes de fonctionnement de travailleurs externes, c'est le règlement de travail du sous-traitant qui s'applique. Il est dès lors important de non seulement faire connaître la politique en matière d'alcool et de drogues aux personnes externes, mais aussi de contacter les sous-traitants le plus rapidement possible en cas de problèmes de fonctionnement de leur personnel.

6.1. La déclaration de politique ou d'intention constitue la base

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).

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.

Depuis le 1^{er} avril 2010, chaque organisation privée en Belgique est obligée d'avoir une déclaration de politique dans son règlement de travail.

ASTUCE

Pour les (nouvelles) entreprises ne disposant pas encore de déclaration d'intention, vous trouverez les informations nécessaires dans le [guide du Conseil national du Travail](#) (2009).

6.2. Un plan par étapes pour l'élaboration d'une politique concrète

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. Beaucoup dépendra de la manière dont la déclaration de politique a vu le jour.

La création et le maintien d'un **soutien** de toutes les catégories du personnel de l'entreprise constituent un objectif prioritaire durant l'ensemble du processus, de la déclaration d'intention à une politique concrète. Un soutien insuffisant lors de l'élaboration de la politique constitue un problème important.

Quelle est la meilleure manière de procéder dans ce cadre ?

6.2.1. Étape 1 – La création ou la relance d'un groupe de travail : composition et mission

L'élaboration d'une politique n'est pas l'affaire d'une seule personne, mais elle est idéalement mise sur pied dans un groupe de travail préexistant ou nouvellement mis en place à cet effet :

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

Ce choix est opéré en concertation.

Est-ce faisable pour une petite entreprise ?

Bien que bon nombre de petites organisations ne soient pas toujours en mesure de travailler avec un groupe de pilotage, il leur est toujours loisible de prendre des initiatives. La rédaction de la déclaration de politique ainsi que son éventuelle concrétisation incombent dans ce cadre généralement à l'employeur et au conseiller en prévention sécurité.

Même dans les petites organisations, il est possible de concrétiser les grandes lignes d'une politique. Il est important de communiquer suffisamment à ce sujet avec les travailleurs, et, là où c'est possible, de les associer également directement aux initiatives au travail en matière de consommation de substances.

Un groupe représentatif

Il est essentiel que toutes les personnes jouant un rôle dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une telle politique soient représentées au sein de ce groupe de travail : la ligne hiérarchique, le service du personnel et des ressources humaines, les représentants des travailleurs, 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 gérable, 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 à 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 cette politique 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.

Il est capital que le **groupe de pilotage communique** avec toutes les catégories du personnel de l'entreprise afin d'éviter de s'isoler, 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 tâche :

- 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 ; et, 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. Ainsi, le comité pour la prévention et la protection au travail devra en tout cas émettre préalablement un avis sur les mesures proposées, et il a accès à tous les documents qui sont rédigés dans ce cadre au sein de l'entreprise.

6.2.2. Étape 2 – La préparation : l'élaboration d'un état des lieux

En vue de préparer la politique, il est utile de savoir de quelle manière l'entreprise fait actuellement face aux problèmes de fonctionnement consécutifs à une consommation problématique d'alcool ou de drogues. Pour réaliser cette analyse, on peut se baser sur ses propres impressions, ou sur les résultats de questionnaires (solution plus objective et plus complète), en organisant des entretiens avec les travailleurs, en interrogeant des personnes-clés, etc.

Objectif de l'analyse

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

L'analyse doit permettre :

- d'avoir une image concrète des éventuels problèmes et attentes 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 de parler davantage de la thématique.

Une analyse ne sert pas à découvrir combien il y a de consommateurs problématiques dans l'entreprise.

De telles enquêtes n'apportent généralement que peu d'informations : le taux de réponse des travailleurs à des questionnaires qui les interrogent sur 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 très grande majorité des travailleurs, qui n'ont pas de problème.

Une analyse demande :

- du temps pour l'organiser et la traiter : dans cette étape préparatoire, la planification et le calendrier sont essentiels ;
- des moyens et l'expertise nécessaire pour la mettre en œuvre.

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 phase préparatoire.

Contenu de l'analyse

ASTUCE

Utilisez à cet effet le questionnaire QADO 2.0 – voir : www.alcooldroguesautravail.com.

Q-ADO 2.0 est un questionnaire gratuit, relatif à la politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'organisation. Il a été développé par l'ASBL VAD. Il a pour but d'assister les organisations dans l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et de drogues. Il s'adresse à toutes les organisations : petites, moyennes ou grandes, du secteur privé ou public.

Concrètement, vous pouvez utiliser Q-ADO 2.0 :

- lorsque votre organisation souhaite élaborer une politique en matière d'alcool et de drogues ;
- pour tester, au cours d'une phase intermédiaire, l'exhaustivité de votre politique en matière d'alcool et de drogues ;
- pour évaluer la politique après sa mise en place ; dans le cadre d'un ajustement.

Q-ADO 2.0 n'évalue pas la consommation individuelle d'alcool et d'autres drogues. Le questionnaire ne donne pas non plus un aperçu du nombre de consommateurs problématiques au sein de votre organisation.

Vous pouvez télécharger les résultats et recevoir un feed-back sur ceux-ci. Le questionnaire est disponible gratuitement dans les deux langues nationales (www.alcooldroguesautravail.com ou www.qado.be).

Si vous souhaitez remplir le questionnaire avec un certain nombre de collègues, il est possible de le faire de manière collective. Veuillez contacter à cet effet Le Pélican ou le VAD.

Conseils et soutien

En parallèle au suivi psycho-social des personnes dépendantes à l'alcool et aux autres drogues, l'ASBL Le Pélican propose également un accompagnement du monde du travail en matière de prévention et de gestion de la problématique alcool, tabac et autres drogues.

Les services proposés s'adressent tant au secteur privé que public : état des lieux, aide à l'élaboration d'une politique préventive en milieu de travail, formations des acteurs-clés (groupe de pilotage, ligne hiérarchique, délégations syndicales, cellule d'aide en milieu de travail...), sensibilisation du personnel, mise à disposition d'outils...

Plus d'informations via le site <https://www.alcooldroguesautravail.com/>.

Pour de l'information et des outils en néerlandais, n'hésitez pas à consulter le site : www.vad.be, www.druglijn.be

Vous pouvez également contacter votre **service externe pour la prévention et la protection** au travail pour obtenir des conseils et un soutien.

VOIR

Coordonnées (point 10.1.)

6.2.3. Étape 3 – L’actualisation des points de départ et objectifs de la politique

Après que le groupe de pilotage a été composé de manière représentative, qu’il a été convenu de la façon d’organiser les travaux, et que l’éventuelle analyse a été réalisée, 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 ?

En principe, la **déclaration de politique en constitue la base**. Il est important que les membres du groupe de travail puissent – en se basant sur leur propre rôle et leur propre position dans l’entreprise – partir d’une **vision commune et consensuelle renouvelée** de la thématique.

De même, pour l’évaluation d’une politique existante en matière d’alcool et de drogues, il est judicieux de revenir aux points de départ et objectifs originaux.

À cet égard, il peut être indiqué de prévoir une formation pour le groupe de travail. Lorsqu’une entreprise prévoit une analyse, cela peut éventuellement se faire au préalable. 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 : le fonctionnement du travailleur.

ASTUCE

Contactez à cet effet Le Pélican, le VAD ou votre service externe pour la prévention et la protection au travail.

VOIR

Coordonnées (point 10.1.)

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.

- À cet effet, il est nécessaire de vérifier ce qu’implique « fonctionner correctement » 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, l’aspect le plus important est celui de la sécurité, en raison de leurs spécificités ; 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 indispensable.

- 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 dans ce cadre.

L'entreprise est d'avis qu'en raison des circonstances spécifiques 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.

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 au travail.
- Permettre, par le biais d'une formation adéquate, aux dirigeants de déceler d'éventuels dysfonctionnements à temps, de prendre les mesures appropriées et d'orienter les personnes vers les services d'aide compétents.
- Éviter les problèmes dus à l'alcool et aux drogues, et, si ces problèmes se présentent malgré tout, y faire face précocement.
- Offrir aux travailleurs ayant des problèmes 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 de 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 mentionnée plus haut et des différents groupes cibles : la majorité des travailleurs ont un comportement responsable face à l'alcool et aux drogues ; un groupe spécifique court davantage de risques (en consommant au mauvais moment) et un certain nombre de travailleurs connaissent 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 spécificités 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'une entreprise à l'autre. Les lignes directrices de la CCT doivent toutefois être respectées.

Le groupe de travail est à présent prêt à concrétiser les piliers de la politique en matière d'alcool et de drogues.

7.1. Règles et accords concernant la consommation d'alcool et de drogues en lien avec le travail

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 au niveau de 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 **d'en assurer le suivi**.

Les règles doivent être applicables et tenir 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 n° 100 permet également aux entreprises de déterminer librement le contenu des règles, en fonction de leurs besoins spécifiques, à condition que ces règles s'appliquent à l'ensemble du personnel.

ASTUCE

Utilisez l'expression « drogues illégales » lorsqu'il ne s'agit pas d'alcool ou de médicaments psychoactifs.

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

- La consommation de drogues illégales est interdite.
- La consommation de toute boisson alcoolisée est interdite pendant les heures de service.
- La consommation d'alcool en dehors de l'entreprise (par exemple pendant la pause de midi) ne peut pas être de nature à influencer négativement le fonctionnement.
- Il est possible de consommer des boissons alcoolisées pendant la pause de midi ; la quantité de boissons alcoolisées est limitée à un à deux verres standard au maximum (cf. les dispositions du Code de la route).
- 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**, sous certaines conditions, telles que :
 - les activités sociales qui entrent en ligne de compte sont clairement définies ;
 - un dirigeant en a donné l'autorisation ;
 - le moment ou la durée ont été clairement définis ;
 - l'offre de boissons non alcoolisées est assurée et suffisamment variée, et le coût éventuel de ces boissons peut être réduit en proportion ;
 - les mêmes règles s'appliquent dans les contacts avec des tiers ;
 - il est fait référence aux dispositions en vigueur du Code de la route.

Il est à noter qu'il n'existe plus de réglementation publique concernant la disponibilité d'alcool dans les entreprises. L'ancien article 99 du Règlement général pour la protection du travail (RGPT) a été abrogé. Cet article disposait que l'introduction de boissons alcoolisées et de boissons fermentées ayant un taux d'alcool supérieur à 6 % volume d'alcool était interdite dans les entreprises (AR du 19 mai 2010, paru au MB du 3 juin 2010).

ASTUCE

Utilisez la check-list suivante (tableau 3)

ALCOOL <small>Source: www.qado.be</small>	DISPONIBILITÉ Oui – Non Sous conditions	CONSUMMATION Oui – Non Sous conditions
Durant les heures de travail		
Pendant la pause déjeuner, au restaurant d'entreprise		
Pendant la pause déjeuner, à l'extérieur (pas au sein de l'organisation)		
Lors de réceptions et/ou de fêtes organisées par l'organisation/le service/le département au sein de l'entreprise		
Lors de réceptions et/ou de fêtes organisées par l'organisation/le service/le département, à l'extérieur (pas au sein de l'organisation)		
À des moments spécifiques (par exemple happy hour, vendredi après-midi)		
Lors de réunions, au niveau de la direction		
Lors de réunions à d'autres niveaux		
Lors de rencontres avec des clients, des personnes externes		
Lors de déjeuners d'affaires		
Congrès, conférence		
À d'autres occasions		
Jamais		

Tableau 3: Check-list pour les règles concernant la disponibilité et la consommation d'alcool et de drogues (source : QADO)

EXEMPLES PRATIQUES

Exemple 1

Règles

- Il est interdit d'introduire des boissons alcoolisées et des drogues dans l'entreprise.
- Il est interdit de se trouver en état d'ivresse dans l'usine.
- Il est interdit de consommer de l'alcool et des drogues dans l'entreprise, sauf dans les cas suivants.
- Une consommation limitée de boissons alcoolisées est autorisée à l'occasion des fêtes suivantes (liste non limitative : fête pour la prépension d'un collègue, célébration d'une promotion, actions en faveur des clients, fête de Nouvel An...), aux conditions suivantes : l'occasion doit avoir été annoncée à l'avance aux dirigeants, ceux-ci doivent en avoir donné l'autorisation, et le nombre acceptable de consommations ne doit pas être dépassé.

Exemple 2

La possession et la consommation de **médicaments** sont autorisées, à vos propres risques, pour autant que ce ne soit pas contraire aux règles en matière de GMP (« good manufacturing practices » : bonnes pratiques de fabrication) applicables dans l'entreprise. Aucun abus n'est autorisé. Les travailleurs dont le fonctionnement est entravé par les médicaments qui leur sont prescrits peuvent toujours s'adresser au service médical.

Il est **interdit** de **dealer** des drogues illégales.

Exemple 3

Les règles suivantes sont d'application dans l'entreprise :

- il est interdit d'apporter de l'alcool et/ou des drogues sur le site de l'entreprise, ou d'en avoir sur soi pendant les heures de travail et durant les pauses, qu'ils soient ou non destinés à la consommation sur le lieu de travail ;
Exception : les produits alcoolisés liés à la mission dans la zone de production / les entrepôts. Les travailleurs qui ont exceptionnellement de l'alcool en leur possession en vue d'une consommation en dehors du lieu de travail doivent le signaler immédiatement à l'accompagnateur de parcours (par ex. cadeaux de ou pour des tiers, courses...).
- Il est interdit aux travailleurs de consommer de l'alcool et/ou des drogues sur le lieu de travail ;
Exception, uniquement pour ce qui concerne l'alcool : fêtes organisées par l'employeur / réunions organisées par l'employeur en dehors des heures de travail / personnel qui exerce une fonction de représentation impliquant des repas avec des tiers.
- Les travailleurs ne sont pas autorisés à se présenter au travail en état d'ivresse ou sous l'influence de drogues interdites.

Exemple 4

	alcool autorisé	alcool non autorisé	Autres drogues non autorisées
Temps de travail			
Plage mobile - temps de repos			
Plage mobile - temps de repos suivi par mission			
Congrès - réceptions en journée			
Congrès - réceptions en soirée			
Congrès - réceptions avec rôle actif			
Après excursion, activités informelles, team-building			

Des accords peuvent également être conclus en ce qui concerne le **transport jusqu'au domicile à l'issue d'évènements sociaux** au cours desquels les travailleurs peuvent consommer de l'alcool.

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

En cas de festivités ou d'évènements (par exemple un team-building, une réunion rassemblant l'ensemble d'une équipe au domicile d'une personne) organisés par l'entreprise, on peut réfléchir à l'avance à la manière dont les personnes peuvent rentrer chez elles en toute sécurité : par exemple, en désignant un « bob » ou en organisant un transport collectif, etc. Pour de tels évènements, une sensibilisation des personnes présentes est naturellement également recommandée.

ASTUCES pour une fête en toute sécurité

- Limitez le nombre de coupons boissons ou de crédits boissons (pour les boissons alcoolisées) par personne.
- Prévoyez une offre variée (en proposant également des boissons non alcoolisées, des mocktails (cocktails sans alcool)).
- Fixez l'heure de début et l'heure de fin de l'activité, ce qui en délimite le « caractère lié au travail ».

- Organisez le retour chez soi en toute sécurité : chèques taxi, responsable young drivers, covoiturage.
- Désignez à l'avance une personne qui veille à ce que chacun puisse rentrer chez soi en toute sécurité (par exemple en mettant à disposition des éthylotests).

QUESTION JURIDIQUE

En cas d'accident dans le cadre d'un teambuilding ou d'une fête du personnel, l'employeur est-il responsable ? (voir la rubrique « FAQ » du site www.alcooldroguesautravail.com).

7.2. Procédures en cas de dysfonctionnement : les deux axes de la politique dans la pratique

Il est 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 réagir, dans l'entreprise, en cas de dysfonctionnement dû à une possible consommation d'alcool ou de drogues, ou en cas de constatation d'une infraction aux règles qui s'appliquent en la matière dans l'entreprise (Tableau 4).

INTERVENIR SUR BASE DES DYSFONCTIONNEMENTS	
Qu'entend-on par dysfonctionnement ?	Règlement de travail Contrat de travail Description de fonction  <u>Personnel statutaire :</u> Statut administratif du personnel communal Cadre déontologique des agents de la fonction publique de l'administration fédérale, code de la fonction publique wallonne, arrêté du Gouvernement flamand fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes...
Intervention	 Communication informelle Existence d'une procédure claire pour des entretiens de fonctionnement Procédure en cas d'écartement nécessaire Dispositions spécifiques politique prévention alcool/ autres drogues.

Tableau 4 : Intervenir sur base des dysfonctionnements (source : Le Pélican)

Sous le titre « outils », vous trouverez deux schémas qui peuvent être suivis en cas de situations critiques et chroniques dues à une consommation problématique d'alcool et de drogues. Ils peuvent être affinés en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise. Les rôles différents mais complémentaires des dirigeants et des intervenants peuvent ainsi être concrétisés en fonction de la situation et des besoins spécifiques de chaque entreprise.

VOIR

Exemples de procédures en cas de dysfonctionnement (point 10.2)

Les points de départ de ces schémas sont :

- le fait que l'on intervient en cas de consommation problématique ;
- le fait que cette intervention ne se déroulera pas de la même façon 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 de l'intéressé du lieu de travail pour sa propre sécurité et celle des tiers. Il est souhaitable que le dirigeant et l'intéressé discutent de cet incident par la suite.

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.

Méthode de travail en cas d'incapacité de travailler

C'est aux dirigeants qu'il revient de constater si un travailleur est encore **apte** à exécuter son travail. La notion d'« incapacité de travailler » n'est pas identique à celle d'« incapacité de travail ».

Elles relèvent de la compétence de personnes différentes :

- L'incapacité de travailler : c'est le dirigeant qui peut constater qu'un travailleur n'est plus à même d'exercer son travail convenablement, par exemple à la suite d'une consommation d'alcool pendant la pause de midi.
- L'incapacité de travail : elle est constatée par le médecin du travail dans le cadre légal de la surveillance de la santé. L'incapacité de travail peut par exemple aboutir à un écartement temporaire du lieu de travail, l'exercice temporaire d'un autre travail, etc.

Que dit la loi ?

Si le travailleur n'exécute pas avec soin et conscience son obligation de travailler par sa faute, parce qu'il est sous l'influence d'alcool ou de drogues ou en conséquence 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 d'entamer ou de poursuivre son travail si cela devait comporter un danger pour lui-même ou pour des tiers (articles 16 et 20, 2° de la loi relative aux contrats de travail). Le défaut de prévoyance, de vigilance ou la négligence peuvent engager la responsabilité pénale de l'employeur si le travailleur sous influence devait provoquer un accident entraînant des lésions corporelles ou la mort (articles 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. Par ailleurs, il informe immédiatement du danger la ligne hiérarchique et le service interne pour la prévention et la protection au travail (articles I.2-24, deuxième alinéa et I.2-26 du Code du bien-être au travail).

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 à laquelle elles sont confrontées.

Il est en tout cas important que les travailleurs rentrent chez eux en toute sécurité. En tant qu'employeur, il est préférable de ne prendre aucun risque : il s'agit avant tout d'assurer la sécurité de l'intéressé et de son entourage. Il faut également prendre en considération la responsabilité de l'employeur et des collègues qui raccompagnent le travailleur (cf. accidents sur le chemin du travail).

ASTUCE

Pensez à conclure des accords sur un retour chez soi en toute sécurité !

Il n'est 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, de 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 desoûler jusqu'à ce qu'elle puisse rentrer chez elle en toute sécurité.

Exemple

Un responsable vient d'être averti qu'il y a un problème avec une personne de son équipe : il titube et a l'air hagard. Il s'agit d'un travailleur de 21 ans qui a été engagé il y a plusieurs mois. Des rumeurs circulent comme quoi il prendrait des « pilules » lors de ses sorties. Peut-être de l'ecstasy ? Le responsable soupçonne la consommation d'ecstasy d'être à l'origine de son état, mais il n'en a pas la preuve...

PROCÉDURE EN CAS DE DYSFONCTIONNEMENT AIGU NÉCESSITANT UN ÉCARTEMENT

Le responsable direct (ou en son absence tout responsable présent sur les lieux)

- constate l'incapacité de la personne d'assurer sa fonction de manière correcte sur base des faits constatés ;
- prend les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité de chacun ;
- écarte la personne du service et lui interdit la conduite de tout véhicule (*).

La personne accepte

Le responsable la fait garder en lieu sûr (infirmierie, local social, local de repos...)

et

la fait reconduire à son domicile : en taxi (aux frais ou non de la personne), par un membre de sa famille si accord de la personne... Si l'état de la personne est inquiétant, il peut être fait appel à une ambulance.

La personne refuse

Le responsable peut faire appel à son propre supérieur ou au SIPP, aux RH... Il est conseillé de faire acter le refus d'ordre par des témoins.

Dès le **retour** de la personne au travail, le responsable a un entretien privé avec elle pour la responsabiliser par rapport aux faits constatés et l'informer de la procédure en cas de récidive. Il rédige une note signée par les deux parties. Il en remet une copie à l'intéressé.

→ les heures d'absence sont prises sur les congés annuels ou sur les heures de récupération, à moins que la personne ne présente un certificat médical, auquel cas son absence sera couverte par un congé de maladie.

(*) En cas de violence ou d'impossibilité d'empêcher la personne de reprendre son véhicule, il sera fait appel à la police.

En cas de récidive(s) (importance de la fixation d'un délai de prescription)

Le responsable direct

- prend les mêmes mesures d'urgence ;
- suite à l'entretien privé avec la personne, il rédige un rapport (daté et signé des deux parties) qui figurera dans le dossier personnel de l'intéressé. L'absence est toujours assimilée à un congé annuel ou enlevée des heures de récupération.

En fonction de la nature des dysfonctionnements nécessitant un écartement et de la fréquence de leur répétition, des sanctions en lien avec le règlement de travail pourront être prises.

En cas de répétition dans l'année d'incidents nécessitant un écartement, il est recommandé d'informer le travailleur des **possibilités d'aide au sens large** (pas de diagnostic) auxquelles celui-ci peut avoir accès **en toute confidentialité** : SEPPT, service social, personne de confiance...

ASTUCES pour l'élaboration de procédures

- Pour être efficaces, les procédures doivent être appliquées. Il est important que le travailleur sache quelles peuvent être les conséquences de son fonctionnement déficient. Cela l'incitera avant tout 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. À cet effet, 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.). L'entreprise ne peut toutefois pas appliquer de sanctions disciplinaires si elles ne sont pas reprises dans le règlement de travail (article 16 de la loi instituant les règlements de travail).
- Des procédures très élaborées ne sont toujours pas applicables dans les petites entreprises ; il convient malgré tout d'y conclure des accords afin d'intervenir précocement en cas de problèmes de fonctionnement consécutifs à une consommation de substances.
- Par ailleurs, à côté de son rôle propre, l'employeur peut également conseiller au travailleur de consulter son médecin traitant et/ou le conseiller externe en prévention (médecin du travail, aspects psychosociaux).

7.3. Assistance

Il est essentiel, dans le cadre d'une politique respectueuse en matière d'alcool et de drogues, de donner au travailleur la possibilité de s'attaquer à son problème d'alcool ou de drogue.

Les intervenants internes peuvent ainsi informer le travailleur des avantages et inconvénients de la consommation / de l'arrêt de l'alcool et des drogues, et le motiver à s'attaquer à sa consommation problématique.

Les travailleurs doivent dès lors savoir :

- quelles sont les personnes de l'entreprise qu'ils peuvent contacter au sujet du problème sous-jacent d'alcool ou de drogues ;
- que leur problème sera traité de manière confidentielle.

L'assistance externe revêt de nombreuses formes, allant de l'auto-assistance à l'assistance résidentielle spécialisée.

ASTUCE

Vous trouverez davantage d'informations sur les possibilités d'assistance sur le site <http://fedito.be/>.

7.4. 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. Pour cela, il est nécessaire 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.

7.4.1. L'information dispensée aux travailleurs

- L'information dispensée aux travailleurs porte sur les effets de l'alcool et des drogues sur le travail : la plupart des travailleurs ne sont pas conscients qu'une consommation même modérée, ou une consommation en dehors de l'entreprise, peut avoir un impact sur leur fonctionnement.
- Elle explique 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.
- Elle indique à qui les travailleurs peuvent s'adresser pour obtenir une assistance et une aide.
- Elle 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 résoudre le problème sous-jacent, pour les raisons énumérées au point 1 (sécurité, santé...);
 - que les collègues n'aident pas les consommateurs problématiques en couvrant la consommation et ses conséquences sur le travail. Il est dans 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 traités 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.

7.4.2. L'information dispensée aux dirigeants

- L'information dispensée aux dirigeants porte sur les effets de l'alcool et des drogues sur le travail : la plupart des dirigeants ne sont pas conscients qu'une consommation même modérée, ou une consommation en dehors de l'entreprise, de leur part ou de la part de leurs travailleurs, peut avoir un impact sur leur fonctionnement.
- Elle traite des 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.
- Elle aborde la réglementation spécifique dans l'entreprise sur le plan de l'alcool et des drogues.
- Elle aborde le rôle des dirigeants en cas de constatation de problèmes de fonctionnement (éventuellement une incapacité de travailler) dus à une consommation problématique.
- Elle sensibilise les dirigeants à leur rôle d'exemple en matière de consommation d'alcool et de drogues.
- Elle indique à qui les travailleurs peuvent s'adresser pour obtenir une assistance.
- Elle souligne :
 - que, pour le dirigeant, la manière la plus efficace d'intervenir est de se baser sur le comportement au travail du travailleur. Elle indique que ce n'est pas facile, mais que l'entreprise le soutiendra dans ce cadre. Les services des ressources humaines et du personnel peuvent apporter leur soutien de diverses manières en cas de problèmes concrets : proposer des entretiens individuels avec les dirigeants, faire preuve de compréhension pour les problèmes des dirigeants, participer à la réflexion afin de dégager certaines solutions, apporter un soutien à 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 prétextes pour justifier des licenciements, mais bien de remédier aux problèmes de fonctionnement en proposant une aide pour résoudre le problème sous-jacent, pour les raisons énumérées au point 1 (sécurité, santé...).
- Formule : communication écrite (par le biais du magazine de l'entreprise ou de l'intranet) et initiatives d'information, formation spécifique des dirigeants.

7.4.3. L'information dispensée aux intervenants de l'entreprise

- L'information dispensée aux intervenants de l'entreprise porte sur leur rôle en vue de motiver les travailleurs à s'attaquer au problème sous-jacent d'alcool ou de drogues ; une formation spécifique est conseillée à cet effet.
- Elle indique les différentes possibilités d'assistance externe.

- **Formule** : formations en entreprise ou offre de formation de services externes pour la prévention et la protection au travail, ainsi que d'organisations spécialisées en matière de prévention dans le domaine de l'alcool et des drogues (voir annexe pour les coordonnées des services externes pour la prévention et la protection au travail et des organisations spécialisées en matière d'alcool et de drogues).

ASTUCE

vous pouvez obtenir des dépliants, des affiches et d'autres types de matériel didactique auprès du [Pélican](#), du [VAD](#) ou de votre service externe pour la prévention et la protection au travail.

VOIR

Coordonnées (point 10.1.)

En conclusion

- Les dirigeants et les intervenants de l'entreprise ont chacun leur propre tâche ; 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 à tous les travailleurs une information sur la politique et de prévoir une formation spécifique pour les personnes-clés.

7.5. Comment évaluer la politique en matière d'alcool et de drogues de votre entreprise ?

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 I.2-10 du Code du bien-être au travail).
- 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.

- Une politique en matière d'alcool et de drogues peut être évaluée à différents niveaux. Le plus important est probablement d'établir si les objectifs de la politique ont été atteints (résultat). La manière dont la politique a été mise en place en détermine toutefois également le succès (processus).

ASTUCE

- Réexaminez les objectifs de la politique qui ont été formulés au départ et vérifiez si et dans quelle mesure ils ont été réalisés.
 - Est-il par exemple indiqué d'adapter les piliers de la politique ?
 - Les procédures en cas de problèmes de fonctionnement consécutifs à la consommation d'alcool ou d'autres drogues sont-elles suivies ?
- Vérifiez également comment le processus s'est déroulé, par exemple :
 - Une expertise suffisante était-elle disponible (au sein du groupe de travail) ?
 - Le budget prévu était-il suffisant ?
 - L'investissement en temps qui était prévu était-il réaliste ?

8.1. 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 première phase, être adoptées au moyen d'une procédure participative.

Contrairement à la première phase, il convient de reprendre l'ensemble de ces règles dans le règlement de travail en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail. Dans la pratique, cela nécessite 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 (article 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, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui 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.

La procédure à suivre pour la participation directe des travailleurs à l'élaboration de la politique est décrite dans le titre 8 « Participation directe » du Livre II du Code du bien-être au travail.

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.

Lorsqu'il s'agit d'une **proposition de l'employeur**, celui-ci la communique aux travailleurs, après consultation de son service interne ou externe de prévention, en même temps que l'avis du service consulté. Dans un délai de 15 jours, les travailleurs ont la possibilité de formuler des remarques ou avis à ce sujet, soit en les inscrivant dans le registre, soit 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 remarques ou d'avis équivaut à un accord avec la proposition de l'employeur.

Lorsque **la proposition émane d'un travailleur**, les travailleurs peuvent inscrire leurs 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 de son service interne ou externe de prévention au sujet de celles-ci.

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

8.2. Insertion dans le règlement de travail

QUE DIT LA CCT ?

Les règles, méthodes de travail et procédures qui font partie de la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues doivent être reprises dans le règlement de travail (article 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 en un endroit facilement accessible, et il en reçoit également 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 pour mission de concilier les points de vue. À défaut de conciliation, l'affaire est renvoyée 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 pour mission de concilier les points de vue. À défaut de conciliation, l'affaire est renvoyée à la commission paritaire.

En raison de ces exigences procédurales, 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.

8.3. 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 de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues (article 7 de la CCT).

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

9.1. Préalable : la distinction entre ivresse et intoxication

VOIR

Le glossaire, pour la signification précise de ces notions.

9.2. Quels sont les tests disponibles ?

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

Par exemple, les prises de sang et les prélèvements d'urine sont clairement des tests biologiques au sens de la loi du 28 janvier 2003 (dite « loi Mahoux »). Par « tests biologiques », cette loi vise en effet tous les tests pour lesquels une partie du corps est prélevée pour analyse (comme le sang, l'urine, la salive ou les cheveux).

Ce n'est pas le cas des tests d'haleine et des éthylotests antidémarrage, qui se situent dans la zone grise. 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 faux positifs ou des faux négatifs, on peut difficilement parler d'un test biologique.

9.3. Que testent les tests ? L'efficacité des tests

Les tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui sont disponibles sur le marché donnent seulement une indication de la quantité d'alcool et de drogues consommée (le degré d'intoxication). Une personne peut être testée positive (selon les règles prévues dans l'entreprise) sans être ivre 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 participe à 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 faux positifs ou des faux négatifs ne sont pas à exclure, 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 renvoie à des comportements subjectifs observables et à 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.

ASTUCE

vous trouverez plus d'informations sur les tests sur le site de BESWIC :

<https://www.beswic.be/fr/themes/sante-du-travailleur/alcool-et-drogues/tests-de-depistage>. Une fiche récapitulative sur les tests est également sur le [site du Pélican](#), rubrique « outils » : https://docs.wixstatic.com/ugd/4e1650_6d6969be8c704d5fa0787a36b973e2c4.pdf.

9.4. L'analyse coûts-bénéfices des tests – L'efficience des tests

L'utilité des tests doit être considérée dans le cadre de cet objectif préventif de la CCT, à savoir :

- d'une part, en tant qu'instrument qui permet à l'employeur d'établir avec un certain degré de certitude qu'une personne est ivre ou sous influence et n'est par conséquent pas jugée apte à travailler ; et,
- d'autre part, afin de faire prendre conscience à l'intéressé qu'il y a un problème qui va au-delà de la détérioration constatée de la capacité d'action et qui requiert un changement de comportement, ce pour quoi une aide peut être proposée.

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

En conclusion

- La CCT n° 100 poursuit un objectif de prévention. Les tests réalisés dans ce cadre sont donc considérés comme des instruments permettant de déterminer avec un certain degré de certitude si quelqu'un est ivre ou sous l'influence de substances, et n'est de ce fait pas jugé apte à travailler, ou permettant d'amener une prise de conscience, ce qui permet de proposer une aide.

Il existe toutefois aussi d'autres instruments permettant de détecter si quelqu'un est ivre ou sous l'influence de drogues.

- L'utilisation d'un test non étalonné (qui ne donne qu'une indication du taux d'alcool ou de drogues) à des fins de prévention ne pose pas de problème, étant donné qu'aucune conséquence juridique n'y est liée.

9.5. Quels types de tests l'employeur peut-il appliquer ?

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 du 28 janvier 2003 n'autorise pas l'employeur à faire effectuer 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.

Le Titre 4, concernant les mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs, du Livre I du Code du bien-être au travail 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, pour justifier une mesure préventive.

Les règles en matière de protection de la vie privée requièrent que l'on n'ait pas recours à la légère 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 en vertu de la réglementation précitée.

9.5.1. L'approche pragmatique de la CCT

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 menée 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.

Pour réaliser cette partie facultative, il faut en outre que les règles et procédures précitées aient été élaborées, et les tests eux-mêmes sont soumis à des conditions restrictives.

Il s'ensuit également que la politique en matière d'alcool et de drogues menée 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 du Titre 2, concernant les principes généraux relatifs à la politique du bien-être, du Livre I du Code du bien-être au travail.

C'est la raison pour laquelle la CCT adopte une attitude pragmatique et laisse aux entreprises individuelles le soin de juger si des tests de dépistage d'alcool ou de drogues sont utiles et réalisables (coût) chez elles, tout en requérant 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.

9.5.2. Les dispositions de la CCT

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, et visent à compléter celle-ci pour l'utilisation de tests non biologiques.

Conditions pour l'application de 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. Il s'agit des tests dits non biologiques.

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 CONCRETEMENT ?

Si le résultat du test utilisé est positif, on partira, dans l'entreprise, du principe que la personne testée n'est pas apte à travailler, même s'il n'existe 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 CONCRETEMENT ?

Le résultat du test peut être un élément dans l'appréciation globale du fonctionnement du travailleur testé. Par lui-même, un résultat de test positif ne suffira pas à justifier l'application d'une sanction par 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 CONCRETEMENT ?

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 est précisément le mode de consentement qui est 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 CONCRETEMENT ?

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 CONCRETEMENT ?

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

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 9.5.3).

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 à certains groupes cibles, comme les personnes qui occupent un poste de sécurité ou un poste de vigilance, tels que définis à l'article I.4-1 du Code du bien-être au travail.

La CCT ne limite toutefois 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, pouvoirs et 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.

ASTUCE

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.

Est-il possible de soumettre les travailleurs de sous-traitants à des tests ?

Un employeur (le donneur d'ordre) peut faire appel à des sous-traitants pour l'exécution de certains travaux ou de certaines activités dans son entreprise. Les travailleurs de ces sous-traitants restent sous l'autorité de leur propre employeur et sont uniquement liés par le règlement de travail de leur propre employeur. Il n'est dès lors pas possible d'imposer un test de dépistage d'alcool ou de drogues à un travailleur d'un sous-traitant sur la base du règlement de travail de l'employeur-donneur d'ordre.

Le sous-traitant doit veiller à ce que ses travailleurs respectent la politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui est d'application chez le donneur d'ordre.

Il est fortement recommandé de prévoir, dans le contrat conclu entre l'employeur-donneur d'ordre et le sous-traitant, que si un travailleur du sous-traitant présente des problèmes visibles de fonctionnement en raison de la consommation d'alcool ou de drogues, ce travailleur se verra refuser l'accès à l'entreprise par le donneur d'ordre ou se verra interdire d'entamer ou de poursuivre le travail.

Par ailleurs, l'employeur-donneur d'ordre doit écarter tout sous-traitant dont il ne peut pas être certain que ce sous-traitant veille à ce que ses travailleurs viennent travailler sans être sous l'influence de l'alcool ou de drogues.

9.5.3. Concertation sur la mise en œuvre de tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise et sur les procédures y afférentes

Si des tests de dépistage font partie de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, les règles et procédures y afférentes doivent également être adoptées au moyen d'une procédure participative. 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 à cet effet.

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 (article 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, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui 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.

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 (article 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 relatives aux tests de dépistage en un endroit facilement accessible et il en reçoit en outre une copie.

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 (article 7 de la CCT).

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

9.6. Vue d'ensemble des autres règles juridiques concernant les tests

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** à la possibilité 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, 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 ; et,
- d'autre 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
 - le Titre 4, concernant les mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs, du Livre I du Code du bien-être au travail.

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** (article 3, § 1^{er}).
- Les tests biologiques et les examens médicaux **ne peuvent être demandés ou exécutés que par le conseiller en prévention-médecin du travail** (article 3, § 3). L'employeur ou un dirigeant ne peut donc pas demander ou faire effectuer 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 (article 3, § 2).

Le Titre 4, concernant les mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs, du Livre I du Code du bien-être au travail

Les travailleurs qui occupent un poste de sécurité, un poste de vigilance ou 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) sont soumis obligatoirement à la surveillance de santé (évaluation de santé préalable, évaluation de santé périodique et examen de reprise du travail).

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- Les **travailleurs non soumis à la surveillance de la 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 (dans le cadre d'une consultation dite spontanée).
- Le médecin du travail juge, dans le cadre de la surveillance de la santé, 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 professionnel médical. Il ne peut **pas communiquer à l'employeur la raison pour laquelle il a mis quelqu'un en incapacité de travail**.
- Le Titre 4 du Livre I du Code du bien-être au travail détermine de manière détaillée les examens qui doivent au minimum être réalisés pendant l'évaluation de santé préalable et l'évaluation de santé périodique (articles I.4-27 et I.4-30). **Seul le médecin du travail est compétent** pour réaliser ces examens. Aucune référence explicite n'y est faite à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues.
- 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 (article I.4-27, § 1^{er}, 3^o). Cette disposition permet au médecin 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 **de soutenir 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 **pour justifier une mesure préventive** trouve un certain soutien dans la réglementation (article II.1-4 ; article I.4-13).
- **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 (article I.4-9).

- 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 procéder à 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.

VOIR

le point 10.1.1 pour plus d'informations sur les articles précités

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 au préalable été porté à la connaissance des 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.

9.7. Vue d'ensemble des informations concernant les tests

Tests alcool / autres drogues en milieu de travail	Tests dans le cadre de la surveillance de la santé	Tests dans le cadre de la CCT n° 100
Objectifs	Si nécessaire pour détecter les anomalies et contre-indications à occuper un poste de travail ou à exercer effectivement l'activité.	- De prévention. - Uniquement quand d'autres mesures de prévention moins intrusives ne suffisent pas pour garantir la sécurité des travailleurs.

Notification à l'employeur ?	Non. Les résultats des tests, les motifs de l'inaptitude ne sont pas communiqués à l'employeur. Cela ne convient donc pas pour un employeur qui souhaiterait soutenir une mesure de sanction à l'encontre d'un travailleur au moyen du résultat du test.	Oui. La notification se limite au résultat positif ou négatif (car il s'agit d'appareils non étalonnés qui ne donnent pas non plus le taux exact d'alcoolémie). Le résultat du test ne constitue pas à lui seul une preuve suffisante pour constater le dysfonctionnement d'un travailleur ou pour justifier une mesure. Des constats supplémentaires sont nécessaires.
Résultat	(Éventuel constat) incapacité de travail.	(Éventuel constat) incapacité de travailler.
Quels tests ?	<ul style="list-style-type: none"> - Examens médicaux, - collecte d'informations, - tests biologiques (par ex. : sang, urine, salive, etc.), - tests fonctionnels, etc. 	<p>Non biologiques, non étalonnés, par ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tests psychomoteurs, - tests d'haleine avec unique indication positive ou négative, etc.
Qui peut appliquer les tests ?	Conseiller en prévention-médecin du travail.	Membres du personnel désignés à cette fin qui disposent des compétences et des moyens nécessaires (ligne hiérarchique, surveillance, etc.).
Travailleurs concernés	Travailleurs soumis à la surveillance de santé : <ul style="list-style-type: none"> - postes de sécurité - postes de vigilance - activité à risque défini. 	Groupes cibles définis.
Cadre	<ul style="list-style-type: none"> - Examens de recrutement obligatoires - Examens périodiques - Examens de reprise du travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement de travail. - Nécessité de l'élaboration de la phase 2 de la CCT n° 100. <p>Ce n'est possible que si l'application de tests est reprise dans la politique en matière d'alcool et de drogues (pour laquelle la phase 2 de la CCT n° 100 a été élaborée) qui doit être reprise dans le règlement de travail.</p>
Modalités	Initiative laissée à l'appréciation du médecin du travail (l'employeur ne peut pas obliger le médecin du travail à effectuer certains tests).	À déterminer dans le règlement de travail : <ul style="list-style-type: none"> - nature - groupes cibles - procédures - personnes compétentes pour l'application - moments - conséquences d'un résultat positif.
Principes	Légalité, finalité, proportionnalité.	Légalité, finalité, proportionnalité.

Tableau 5 : Vue d'ensemble des informations concernant les tests (source : VAD et Le Pélican)

10.1. Coordonnées

10.1.1 Organisations spécialisées en matière d'alcool et de drogues

Le Pélican ASBL

Le Pélican est un centre subsidié par la COCOF et proposant un accompagnement psychologique aux personnes (ainsi qu'à leur entourage) dépendantes à l'alcool, aux médicaments, aux autres drogues, ou aux jeux de hasard et d'argent. Le Pélican est une ASBL qui œuvre également à la prévention et à la gestion des problèmes d'alcool, tabac et autres drogues en milieu de travail.

Rue Vanderborcht 20 – 1081 Bruxelles

Tél. : 02 502 08 61

www.lepelican-asbl.be

www.alcooldroguesautravail.com

www.aide-alcool.be

www.aide-aux-joueurs.be

VAD

Le centre d'expertise flamand concernant l'alcool et les autres drogues (Vlaams Expertisecentrum voor Alcohol en andere Drugs – VAD) est une ASBL qui regroupe la majorité des organisations flamandes travaillant sur la thématique de l'alcool, des drogues illégales, des médicaments psychoactifs et des jeux de hasard.

Rue Vanderlinden 15 – 1030 Bruxelles

Tél. : 02 423 03 33

www.vad.be

www.qado.be

www.druglijn.be

Pour davantage d'informations, voir :

Gratuit et anonyme, le questionnaire très complet en ligne QADO vous permettra de disposer d'une base solide pour développer et également évaluer votre politique. Vous trouverez la version francophone du QADO sur le site www.alcooldroguesautravail.com et la version néerlandaise sur le site www.qado.be.

La finalité du site internet www.aide-alcool.be est d'améliorer l'accessibilité à l'information et aux soins en matière d'alcool en Belgique francophone. Pour des informations sur les effets et risques liés à la consommation d'alcool, les différentes possibilités d'aide, évaluer et analyser sa propre consommation, programme d'aide en ligne.

www.aide-alcool.be

Site internet permettant de faire le point sur sa consommation (alcool, cannabis, cocaïne, ecstasy, speed, somnifères, internet, jeux d'argent) :

www.stopouencore.be

Information, aide, conseils relatifs à la problématique des drogues :

<https://infordrogues.be/>

Informations sur le bien-être au travail

BeSWIC est le centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. Il a été conçu pour rassembler toute l'information sur le bien-être au travail. BeSWIC est l'abréviation de « Belgian Safe Work Information Center ».

<https://www.beswic.be/fr/propos-de-beswic>

Informations sur la législation

<https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/politique-preventive-en-matiere-dalcool-et-de#edit-group-regulation>

<https://www.alcooldroguesautravail.com/legislation>

10.1.2 Offre de services externes pour la prévention et la protection au travail

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

www.co-prev.be

10.1.3 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

Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)

Koning Albertlaan 95, 9000 Gand

Tél. : 09 222 57 51 Fax : 09 221 04 74

www.cgslb.be

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

Chaussée de Haecht 579, 1030 Bruxelles

Tél. : 02 244 32 42 Fax : 02 246 30 10

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

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

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

Boerenbond
Diestsevest 40, 3000 Louvain
Tél. : 016 28 61 01 Fax : 016 28 61 09
www.boerenbond.be

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

L'Union des entreprises à profit social (Unisoc)
Rue Colonel Bourg 122 bte 5, 1140 Evere
Tél. : 02 739 10 72 Fax : 02 736 75 06
<https://www.unisoc.be/fr/home>

10.2. Exemples de procédures en cas de dysfonctionnement

Vous trouverez [ici](#) des exemples de procédures pouvant être suivies en cas de problèmes de fonctionnement consécutifs à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues.

10.3. Schéma concernant la concertation dans l'entreprise

Vous trouverez [ici](#) un schéma récapitulatif concernant la concertation à organiser dans l'entreprise dans le cadre de l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et de drogues.

10.4. Modèles de déclarations de politique et d'intention

Vous trouverez [ici](#) des modèles de déclarations de politique et d'intention.