

---

# POLITIQUE DE PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES ASSUÉTUDES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

---

Brochure d'information



2020

## Table des matières

1. Introduction .....	3
2. Cadre légal .....	3
2.1. Secteur privé.....	3
2.2. Secteur public.....	3
3. La CCT n°100 .....	4
3.1. Principes de base :.....	4
3.2. Les 4 piliers de la politique.....	4
3.3. Les lignes directrices .....	4
Une approche préventive axée sur les prestations.....	4
Une approche pragmatique .....	4
Une approche participative .....	5
Une approche adéquate et à la mesure de l'entreprise .....	5
Une approche axée sur tous les travailleurs .....	5
4. Tests de dépistage.....	5
5. Procédures à suivre en cas de constatation de dysfonctionnement.....	6

## › Introduction

Afin de fournir un support efficace aux professionnels à qui est confié la politique de bien-être au travail, la présente brochure a été conçue par Cohezio. Celle-ci contient les informations générales vous permettant de vous familiariser avec la thématique des assuétudes au travail.

Un guide pratique a également été développé afin de vous accompagner dans la mise en œuvre d'une telle politique. Pour plus d'information, nous vous invitons à contacter nos conseillers en prévention-aspects psychosociaux.

## › Cadre légal

### 1) SECTEUR PRIVÉ

En ce qui concerne le secteur privé, le Conseil National du Travail (CNT) a abouti à la création de la Convention Collective du Travail n°100 relative à la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

Y est stipulé que les entreprises sont censées disposer au 1<sup>er</sup> avril 2010 au plus tard, d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues.

Cette politique doit viser à prévenir les **problèmes de fonctionnement** à la suite de la consommation d'alcool et de drogues et à réagir de façon adéquate lorsqu'ils apparaissent quand même.

L'objectif principal de cette CCT 100, n'est donc pas de confronter le travailleur à la consommation même d'alcool et de drogues, mais bien aux conséquences que cette consommation peut avoir dans la situation de travail.

La cadre entourant la CCT100 est lié au cadre légal existant, qui délimite ainsi le champ d'application de cette CCT. Le cadre légal renvoie à la nature des tests de dépistage d'alcool et de drogues autorisés et détermine la nature de l'intervention des services internes et externes de prévention dans cette politique, en particulier celle du conseiller en prévention-médecin du travail (Loi Mahoux – 28/01/2003 ; Loi bien-être au travail – 04/08/1996 ; Arrêté Royal sur la surveillance de la santé – 28/05/2003).

### 2) SECTEUR PUBLIC

Un employeur du secteur public a aussi, sur base des dispositions de la législation sur le bien-être, l'obligation dans la mise en œuvre de sa politique du bien-être, d'éviter ou de limiter le plus possible les risques lorsqu'ils se produisent quand même.

La consommation d'alcool et de drogues est une situation qui exerce une influence sur le bien-être des travailleurs, de sorte qu'une politique d'alcool et de drogues fait partie d'une politique du bien-être bien menée dans une entreprise.

Bien que la CCT n°100 ne soit valable que pour le secteur privé, le secteur public peut également s'inspirer lors de l'élaboration de sa politique, des principes qui y sont mentionnés et de son approche par étapes.



## › La CCT n°100

La CCT n°100 balise les conditions minimales auxquelles doit satisfaire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise. Elle vise donc à déterminer :

- Une politique de prévention de l'usage d'alcool et des drogues dans l'entreprise,
- Les règles relatives à la consommation d'alcool, de drogues,
- Les procédures de prise en considération des comportements problématiques,
- Les procédures d'application des tests,
- La politique d'aide et d'assistance aux travailleurs concernés.

### 1) PRINCIPES DE BASE :

- Les problèmes sont abordés comme étant des dysfonctionnements,
- La politique s'applique à tous,
- Les problèmes visés sont ceux liés à la consommation d'alcool, à la prise de médicaments et à la consommation de drogues,
- La politique doit être orientée vers la prévention, le signalement rapide et la remédiation des problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues.

### 2) LES 4 PILIERS DE LA POLITIQUE

- L'information et formation des travailleurs,
- Les règles à respecter et à appliquer,
- Les procédures en cas d'abus aigu et chronique de consommation d'alcool ou de drogues,
- L'assistance aux travailleurs concernés.

### 3) LES LIGNES DIRECTRICES

#### ➤ **Une approche préventive axée sur les prestations**

La CCT aborde la problématique sous l'angle du fonctionnement ou des prestations du travailleur. Elle inscrit la politique en matière d'alcool et de drogue dans une politique générale du personnel centrée sur le suivi du fonctionnement.

#### ➤ **Une approche pragmatique**

La CCT part du principe que les entreprises doivent procéder par phases. L'approfondissement de la politique dépend de la situation concrète dans l'entreprise et du consensus qui peut être trouvé au sujet de la politique à mettre en œuvre.

La CCT souligne 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. La culture d'entreprise ne doit pas être mise de côté dans la mise en place d'une telle politique.



➤ **Une approche participative**

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.

Il s'agit donc d'une approche interdisciplinaire (conseillers en prévention : sécurité au travail, médecin du travail, aspects psychosociaux ; service GRH, syndicats, etc.).

➤ **Une approche adéquate et à la mesure de l'entreprise**

L'employeur doit veiller à ce que la politique soit adaptée aux caractéristiques spécifiques de son entreprise (budget, métiers, etc.).

➤ **Une approche axée sur tous les travailleurs**

La politique s'applique à tous, toute catégorie de travailleur confondue. Cependant, il est envisageable que des mesures concrètes puissent différer en fonction du groupe-cible (ex : spécificité pour les postes de vigilance).

La mise en place d'une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues prend généralement entre six et douze mois. Pour plus d'information sur la mise en place de celle-ci, nous vous renvoyons vers notre guide pratique.

## ➤ Tests de dépistage

La convention collective du travail n°100 précise que :

«Article 3 :

*le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique, mais est, [...] facultatif. Si l'employeur souhaite soumettre ses travailleurs à des tests, il doit l'indiquer dans le règlement de travail et doit dès lors respecter les procédures participatives.*

*Devront dès lors se trouver dans le règlement de travail :*

➤ La nature du test pouvant être appliqué :

*Il s'agit de tests non-étalonnés qui renvoient aux tests d'haleine et aux tests psychomoteurs. Les résultats de ces tests donnent uniquement une indication positive ou négative, mais aucune certitude sur l'intoxication ou l'aptitude du travailleur.*

➤ Le(s) groupe(s)-cible(s) de travailleurs qui peut (peuvent) être soumis au test :

*Ces personnes peuvent être par exemple les travailleurs occupant un poste de sécurité ou de vigilance.*

➤ Les personnes compétentes pour appliquer les tests :

*L'application de tests qui ne constituent pas un acte médical peut être confiée à des personnes jugées comme compétentes au sein de l'entreprise.*

*Les tests constituant un acte médical ne peuvent quant à eux n'être exécutés que par le conseiller en prévention-médecin du travail et uniquement de sa propre initiative (et non à la demande de l'employeur).*

➤ Les conséquences d'un résultat positif au test :

*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.*

Article 4 :

Règles à respecter en matière de tests de dépistage d'alcool et de drogues.

- *Les tests peuvent uniquement être utilisés dans un but de prévention, c'est-à-dire afin de vérifier si un travailleur est apte ou non à exécuter son travail.*
- *D'éventuelles sanctions ne peuvent pas se baser uniquement sur les données obtenues par le biais de ces tests*
- *Le test doit être adéquat, pertinent et non excessif au regard de sa finalité de prévention*
- *Un tel test ne peut être appliqué que si l'intéressé y a consenti*
- *Il est possible de limiter les tests de dépistage à une partie du personnel pour autant que cela ne donne lieu à aucune discrimination entre travailleurs*
- *Le traitement des résultats des tests de dépistage en tant que données personnelles dans un fichier est interdit.*

*Précision : il s'agit ici uniquement des tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail (examens sanguin et urinaire). Il s'agit donc de tests, tels que des tests d'haleine et des tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests simples de réaction), qui ne sont pas étalonnés, de sorte que le résultat donne uniquement une indication positive ou négative, mais aucune certitude sur l'intoxication. Le résultat d'un test de ce type n'a pas valeur de preuve et ne peut donc par lui-même étayer aucune sanction, mais il peut être un élément de jugement plus global d'un travailleur testé. »*

## ➤ Procédures à suivre en cas de constatation de dysfonctionnement

Il est utile de définir au sein de l'entreprise, la manière de gérer une situation de dysfonctionnement dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues, ou à la constatation d'une infraction aux règles qui s'appliquent en la matière dans l'entreprise. Le rôle différent mais complémentaire des dirigeants et des intervenants peut ainsi être concrétisé en fonction de la situation et des besoins spécifiques de chaque entreprise.

Dans tous les cas, si un dysfonctionnement du travailleur est confirmé (voir aussi « questionnaire - évaluation de dysfonctionnement »), des mesures d'écartement doivent être appliquées pour la sécurité du travailleur, de ses collègues et des tiers.

Ces mesures d'écartement doivent être fixées et communiquées au personnel afin d'en faciliter l'acceptation et l'application le cas échéant.

**Service Externe de Prévention et de Protection au Travail**

**Cohezio** asbl • Siège social : Boulevard Bischoffsheim 1-8, 1000 Bruxelles

T. +32 (0)2 533 74 11 • F. +32 (0)2 538 79 32 • info@cohezio.be • [www.cohezio.be](http://www.cohezio.be)

INF\_FR\_RIM\_093\_v1\_27/01/2022



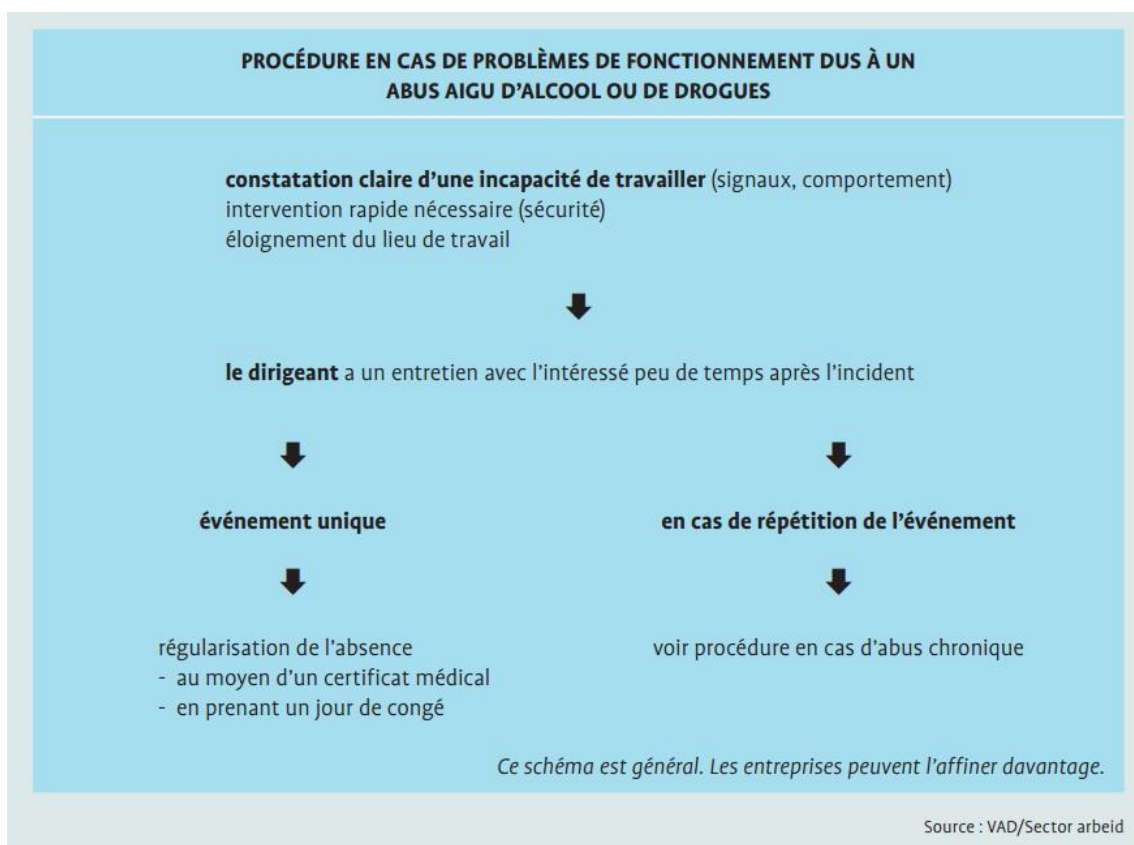
Pour plus d'information sur les rôles et les responsabilités des différents intervenants internes ou externes à l'entreprise nous vous renvoyons vers notre guide pratique.

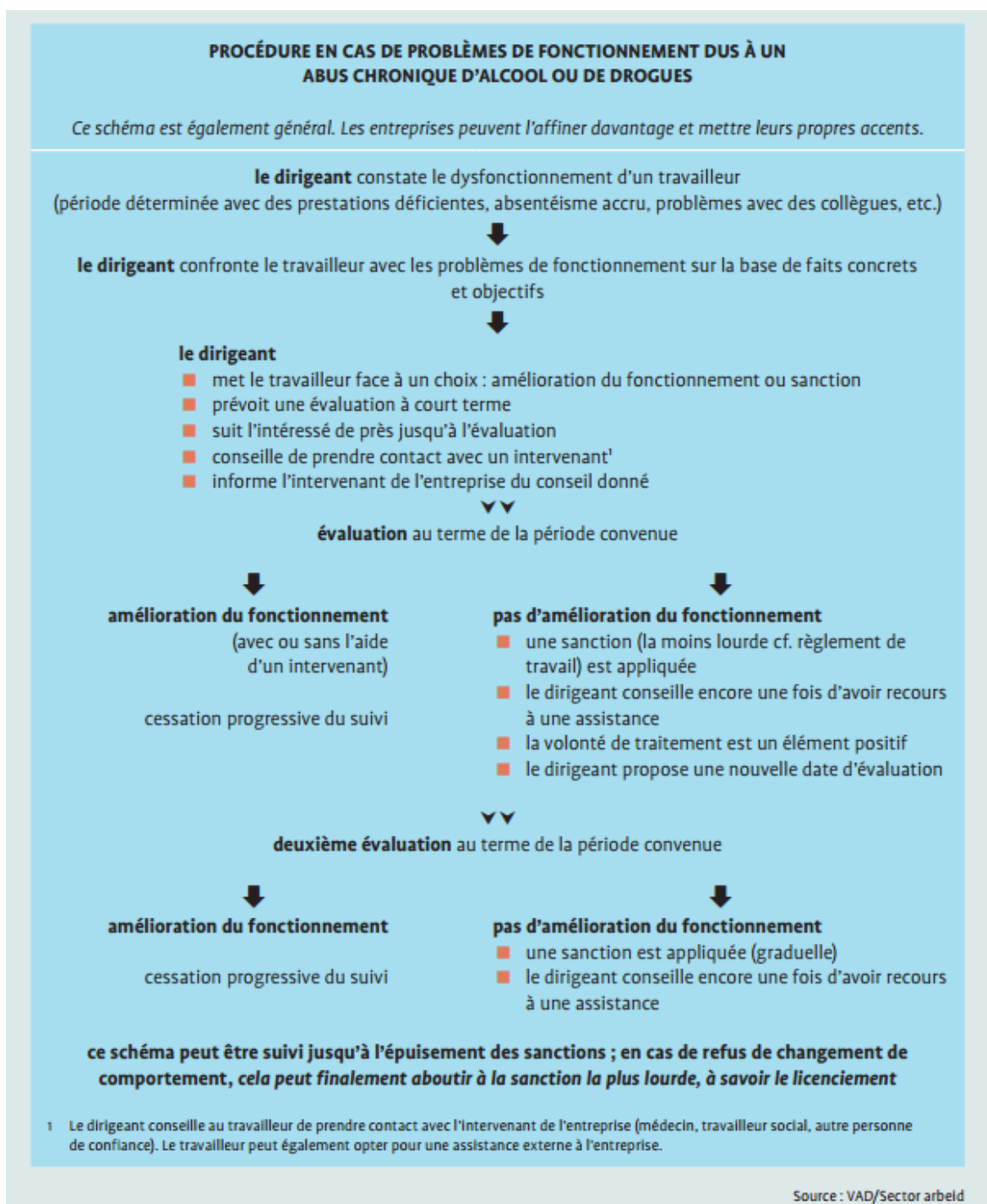
Ci-après vous trouverez deux schémas d'action en cas de problèmes de fonctionnement. Le point de départ de ces schémas est qu'un incident de ce type donne toujours lieu à une intervention, mais que celle-ci se déroulera différemment en cas (de présomption) d'abus aigu et en cas (de présomption) d'abus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

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

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

Par abus chronique, on entend le fait qu'un membre du personnel fonctionne moins bien, voire mal, de façon répétée (pendant une période déterminée) en conséquence d'un problème présumé d'alcool ou de drogues. En cas de problème chronique, l'interaction entre le suivi du fonctionnement par les dirigeants et l'assistance est illustrée dans le schéma d'exemple.





Pour plus d'information sur la mise en pratique concrète de ces deux schémas, nous vous renvoyons vers le guide pratique.

Nous vous rappelons que cette brochure d'information a pour but de vous donner une ligne directrice à votre politique de prévention, mais que vous pouvez à tout moment revenir vers un Conseiller en prévention – aspects psychosociaux afin de mettre en place cette stratégie de manière efficace et cohérente ou pour une intervention plus spécifique en cas de problèmes d'assuétudes.

