

Trente questions et réponses sur...



la politique préventive en matière d'alcool
et de drogues dans l'entreprise





Trente questions et réponses sur...

la politique préventive en matière d'alcool
et de drogues dans l'entreprise

**30 questions
et réponses**
sur la cct
n° 100



	Avant-propos	6
	Schéma de la concertation sur la politique préventive	8
1	/ S'agit-il d'une CCT sur les tests d'alcoolémie au travail?	10
2	/ Quels sont les éléments constitutifs d'une politique en matière d'alcool et de drogues?	11
3	/ Quelles sont les obligations minimales que la CCT impose à l'employeur?	12
4	/ De quelles règles et procédures s'agit-il?	14
5	/ Une politique en matière d'alcool et de drogues peut-elle ne s'appliquer qu'aux ouvriers ou aux employés?	16
6	/ La politique en matière d'alcool et de drogues doit-elle aussi s'appliquer aux sous-traitants?	17
7	/ Où trouver des exemples de politiques en matière d'alcool et de drogues déjà appliquées dans des entreprises?	18
8	/ Comment élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogue au travail?	19
9	/ La CCT s'applique-t-elle également au secteur public?	21
10	/ Peut-on pratiquer des tests dans le cadre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues?	22
11	/ Dans quelles conditions un employeur peut-il pratiquer des tests?	24
12	/ Quelle est la différence entre intoxication alcoolique et ivresse?	26
13	/ Comment s'opposer à des tests?	27
14	/ Certains tests sont-ils interdits?	29
15	/ Quels tests peuvent-ils être pratiqués et par qui?	31
16	/ En quoi consiste une procédure de test?	32
17	/ Quelles peuvent être les sanctions en cas de diminution d'aptitude imputable à la prise d'alcool ou de drogue?	33
18	/ Un employeur peut-il licencier un travailleur si le test d'alcoolémie est positif?	34
19	/ Quelle est l'utilité des tests?	36
20	/ Les tests constituent-ils une atteinte à la vie privée?	37
21	/ Le médecin du travail peut-il pratiquer un test pour dépister l'usage d'alcool ou de drogues lors d'un examen médical?	38
22	/ Que se passe-t-il si un médecin du travail constate un problème lors de la surveillance médicale?	39
23	/ Quel rôle les services de police jouent-ils?	40
24	/ Les tests peuvent-ils être réalisés par un agent de gardiennage?	42
25	/ Mon employeur peut-il demander si je prends certains médicaments?	43
26	/ Quel est le rôle des délégué-e-s dans une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise?	44
27	/ Quel rôle la ligne hiérarchique doit-elle jouer dans la politique en matière d'alcool et de drogues?	46
28	/ Quel est le rôle du conseiller en prévention dans la politique en matière d'alcool et de drogues?	47
29	/ Quel rôle le conseiller en prévention-médecin du travail peut-il jouer?	48
30	/ Quels organismes spécialisés peuvent-ils fournir une aide et des informations?	49

Avant-propos



La convention collective n° 100 relative à une politique préventive en matière d'alcool et de drogues a été signée au Conseil national du Travail (CNT) le 1^{er} avril 2009. Tout employeur doit se concerter avec son comité PPT ou sa délégation syndicale sur la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues. Il doit insérer une déclaration à ce propos dans son règlement de travail pour le 1^{er} avril 2010 au plus tard. Ces dispositions minimales assurent que les obligations inscrites dans la CCT sont respectées.

Les employeurs et les travailleurs-ses qui le jugent utile peuvent, conformément à la CCT, se lancer dans une deuxième phase pour élaborer des règles plus précises sur la consommation d'alcool au travail, sur l'accueil et l'assistance dont bénéficient les travailleurs-ses qui ont des problèmes d'alcoolisme et éventuellement concernant les tests. À ceux qui s'engagent dans cette voie, la CCT impose des modalités strictes : ces règles relatives à l'alcool et aux drogues doivent figurer dans le règlement de travail et nécessitent l'accord de tous les (représentant-e-s des) travailleurs-ses. De plus, il faut respecter un ordre précis : pas question, par exemple, d'introduire des tests d'alcoolémie sans élaborer des mesures de prévention et des règles concernant la consommation d'alcool dans l'entreprise.

Pour aider les employeurs et les travailleurs, le CNT a rédigé une notice. Le texte de la CCT et celui de la notice font l'objet d'une brochure et sont téléchargeables sur le site www.nar-cnt.be (et sur www.csc-en-ligne.be.) L'avantage de la notice du CNT est de fournir une interprétation approuvée tant par les organisations syndicales que par les organisations patronales. Elle peut s'avérer utile en cas de litiges dans l'entreprise, pour vérifier comment interpréter les situations. La notice du CNT constitue aussi une aide pour élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues ; cette aide pourra être complétée par un recours à des organismes spécialisés (voir la question 30).

La brochure de la CSC que voici propose un tour d'horizon de la CCT en trente questions. Elle complète la notice du CNT, en essayant d'éviter les redondances. Elle précise, à l'intention des militant-e-s, certains points exposés dans la notice.

Schéma de la concertation sur la politique préventive en

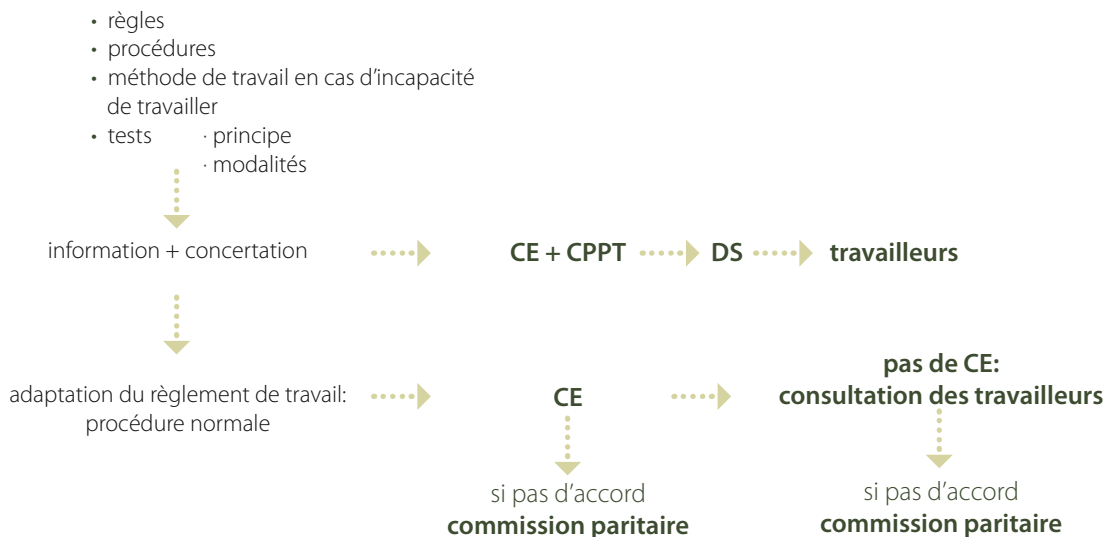
1^{ère} phase

Initiative de l'employeur: groupe de pilotage



matière d'alcool et de drogues

2^e phase initiative éventuelle de l'employeur: groupe de pilotage



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

1/ S'agit-il d'une CCT sur les tests d'alcoolémie au travail?

Non, présenter les choses de cette façon serait tout à fait simpliste. La démarche est tout autre, elle vise surtout la prévention.

La CCT oblige les employeurs et les travailleurs à se mettre d'accord sur ce qu'ils veulent au sujet de la consommation d'alcool et de drogues au travail. S'ils estiment que chacun doit se comporter en individu responsable et qu'il n'est pas nécessaire de fixer des règles dans l'entreprise, c'est possible. Ils peuvent se contenter d'inscrire une déclaration en ce sens dans le règlement de travail (voir question 3). L'entreprise a ainsi totalement respecté la CCT.

Dans de grandes entreprises, dans celles qui présentent des problèmes particuliers ou répétés en matière d'alcool et de drogues au travail, il peut être intéressant de prendre des mesures plus précises. Il peut s'avérer nécessaire de fixer pour tout le personnel des règles sur :

- ce qui est autorisé ou non,
- la possibilité ou non de consommer de l'alcool pendant le repas de midi ou au restaurant de l'entreprise, à l'occasion de fêtes au travail, etc.
- ce qu'il faut faire lorsque quelqu'un constate que l'abus d'alcool réduit l'aptitude d'un travailleur,
- etc.

Ces règles doivent être intégrées **dans le règlement de travail** avec l'accord du conseil d'entreprise.

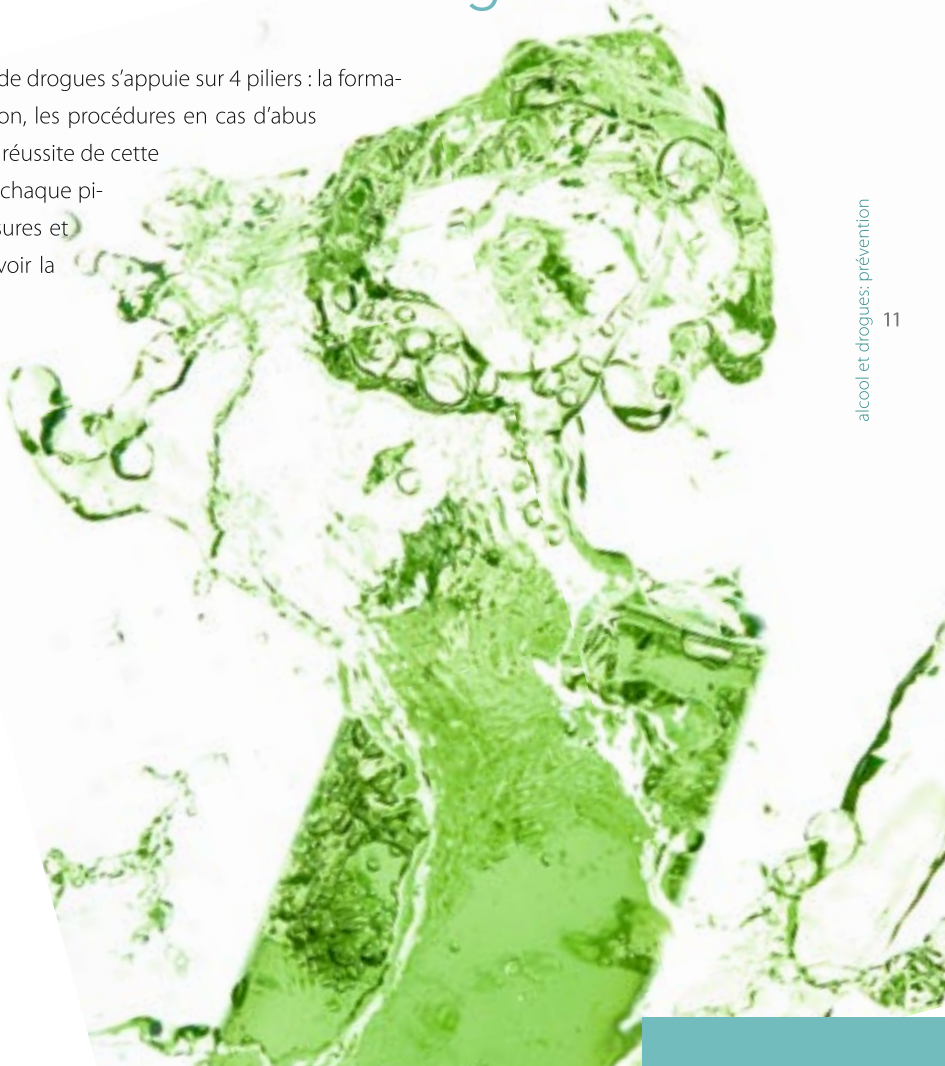
Attention ! Seules les entreprises qui ont élaboré des mesures de ce type peuvent éventuellement envisager d'élaborer des règles concernant les tests : quels tests, quelles règles, quelles procédures, qui peut procéder aux tests, que faire si les résultats sont positifs, etc. (voir question 10). Une entreprise peut parfaitement se doter d'une excellente politique en matière d'alcool et de drogues au travail sans prévoir de tests.

L'alcool... mais aussi d'autres drogues

Au moment d'élaborer une politique, il faut se rappeler que certains consomment d'autres drogues que de l'alcool. Ainsi, la consommation de médicaments (surtout des somnifères et des calmants) est très forte en Belgique mais elle est largement sous-estimée dans l'entreprise. Il n'est plus rare que des jeunes consomment du cannabis, de la cocaïne ou de l'ecstasy. Même s'il n'existe pas de chiffres concrets quant à la consommation de ces drogues par la population, l'absentéisme du lundi matin et les comportements inadéquats parmi les jeunes travailleurs sont plus fréquents aujourd'hui qu'auparavant. La politique de prévention doit donc porter à la fois sur l'alcool et sur les drogues.

2/ Quels sont les éléments constitutifs d'une politique en matière d'alcool et de drogues?

Une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues s'appuie sur 4 piliers : la formation et l'information du personnel, la réglementation, les procédures en cas d'abus aggravé et chronique et l'assistance. Pour assurer la réussite de cette politique, il est nécessaire de mettre en place pour chaque pilier un ensemble – équilibré et cohérent – de mesures et d'initiatives. Pour plus d'informations sur ce sujet, voir la notice du CNT.



3/ Quelles sont les obligations minimales que la CCT impose à l'employeur ?

Chaque employeur doit élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues au travail (voir article 3 de la CCT). Cette politique comportera une ou deux phases. Elle devra être adaptée à la taille de l'entreprise, à la nature des activités et aux risques spécifiques (par exemple : les secteurs de services, l'industrie de transformation, la logistique, etc.) ainsi qu'aux risques spécifiques propres à certains groupes de personnes (ex: fonctions de sécurité).

Durant cette première phase, qui est obligatoire pour toutes les entreprises, l'employeur doit formuler les fondements et les objectifs de sa politique en matière d'alcool et de drogues. Il doit consigner les lignes de force de sa politique dans une **déclaration de principe** ou une **déclaration d'intention**. Les fondements et les objectifs de la politique doivent être déterminés en concertation avec le Comité PPT et faire l'objet d'un consensus. La déclaration de principe ou la déclaration d'intention doit être reprise dans le règlement de travail via la procédure administrative abrégée (dans ce cas, l'accord du conseil d'entreprise n'est pas requis).

Il est parfaitement concevable de limiter la politique à cette déclaration de principe ou d'intention obligatoire. Lors de la deuxième phase, l'employeur peut éventuellement, selon le contenu de la déclaration de principe ou d'intention et des circonstances propres à l'entreprise, formuler une série de mesures pour concrétiser les objectifs de sa politique. Il peut par exemple s'avérer utile de fixer des règles claires concernant la mise à disposition (ou non) d'alcool, le fait d'apporter





de l'alcool et des drogues au travail et la consommation d'alcool et de drogues ayant une incidence sur le travail. D'autre part, des procédures peuvent être nécessaires lorsqu'on constate des dysfonctionnements au travail, des infractions aux règles précitées, ou quand on constate une incapacité de travailler (par exemple : comment le travailleur est-il ramené chez lui, aux frais de qui ?) Ces règles et procédures doivent être consignées dans le règlement de travail. Elles nécessitent l'accord du conseil d'entreprise (voir aussi question 4).

La seule obligation que la CCT impose consiste en l'élaboration d'**une déclaration de principe ou une déclaration d'intention**. Lors d'une deuxième phase, les fondements et les objectifs de la politique peuvent éventuellement être concrétisés sous la forme d'une série de règles ou de procédures. La notice du CNT présente 4 modèles de déclaration de principe ou de déclaration d'intention, qui peuvent répondre aux différents besoins d'entreprises différentes.

4/ De quelles règles et procédures s'agit-il?

Selon le contenu de la déclaration de principe ou d'intention et selon les caractéristiques de l'entreprise, l'employeur peut, dans la deuxième phase, proposer des mesures pour concrétiser les objectifs et les fondements de sa politique (voir article 3, § 4). Il s'agit de règles et de procédures qui seront consignées dans le règlement de travail. Elles nécessitent l'accord du conseil d'entreprise (à défaut de conseil d'entreprise, voir question 13).

Responsabilité de l'employeur

Des règles claires doivent encadrer le fait de reconduire chez lui un travailleur ivre ainsi que le règlement des dépenses. L'employeur peut être rendu responsable d'un accident subi ou provoqué par un travailleur ivre qu'il a renvoyé chez lui et cela par défaut d'assistance à personne en danger. Il en va de même pour les collègues du travailleur. Une solution peut consister à laisser le travailleur se reposer dans l'entreprise sous surveillance ou à le faire raccompagner chez lui (sous surveillance). En cas d'agression, il peut être judicieux de faire appel à la police.



De quelles règles et procédures s'agit-il ?

- 1/ Des règles qui s'appliquent à tout le personnel et qui concernent:
 - la mise à disposition (ou non) d'alcool sur le lieu de travail,
 - le fait d'apporter de l'alcool et des drogues au travail,
 - la consommation d'alcool et de drogues ayant une incidence sur le travail;
- 2/ Des procédures à suivre lorsque sont constatés des dysfonctionnements au travail liés à une consommation possible d'alcool ou de drogues ou lorsque sont constatées des infractions aux règles;
- 3/ La méthode et la procédure à suivre lorsqu'on constate une incapacité de travail (par exemple reconduire chez lui un travailleur ivre et des dispositions sur le règlement des dépenses).

La notice du CNT donne des exemples de règles et de procédures.



5/ Une politique en matière d'alcool et de drogues peut-elle ne s'appliquer qu'aux ouvriers ou aux employés?

Une politique en matière d'alcool et de drogues sera crédible si elle s'applique à toutes catégories de travailleurs sans distinction. C'est indispensable pour que la politique bénéficie de l'adhésion des travailleurs, pour qu'elle

puisse être mise en œuvre et pour qu'un consensus se dessine à propos des mesures spécifiques. C'est pour cette raison que la CCT stipule expressément que la politique doit être élaborée pour l'ensemble des travailleurs (voir article 3, § 1 et § 4, point 1 ainsi que l'article 4, point 5 de la CCT).



6/ La politique en matière d'alcool et de drogues doit-elle aussi s'appliquer aux sous-traitants?

Il est préférable que la politique en matière d'alcool et de drogues s'applique tant aux travailleurs de l'entreprise qu'aux travailleurs extérieurs, qui relèvent par exemple de sous-traitants. Il est possible de stipuler dans la convention entre le maître d'œuvre et le sous-traitant qu'en cas de problèmes avec les sous-traitants, les contacts nécessaires seront pris avec le responsable du sous-traitant en question. C'est toutefois le sous-traitant en question qui doit prendre les mesures qui concernent l'assistance.

La loi le bien-être et les sous-traitants

Les dispositions du chapitre IV de la Loi sur le bien-être s'appliquent lorsque d'autres entreprises viennent effectuer des travaux dans l'entreprise. Le terme utilisé pour désigner cette activité est « la sous-traitance ». Une des obligations spécifiques que la Loi sur le bien-être impose aux sous-traitants est qu'ils respectent les obligations en vigueur en matière de bien-être dans l'entreprise où ils viennent effectuer des travaux et qu'ils les fassent respecter par leurs propres sous-traitants. Si l'entreprise où il vient effectuer des travaux a fixé des règles et procédures concernant l'alcool et la drogue, le sous-traitant sera obligé de respecter ces règles et de les faire respecter par les sous-traitants auxquels il ferait lui-même appel.

7/ Où trouver des exemples de politiques en matière d'alcool et de drogues déjà appliquées dans des entreprises?

Notons d'abord qu'il n'existe pas de politique en matière d'alcool et de drogues adaptée à toutes les entreprises. Il est déconseillé de copier la politique mise en œuvre dans une autre entreprise sans rien y changer. Cette politique ne collerait probablement pas aux spécificités de l'entreprise. De plus, elle risque de ne pas être acceptée, faute d'avoir fait l'objet d'une consultation des travailleurs-ses. Il n'existe pas deux entreprises semblables et chacune possède ses propres règles et sa propre culture d'entreprise. La CCT offre une marge suffisante pour différencier la politique, compte tenu de l'accord dégagé sur les fondements de la politique, dans le contexte particulier de l'entreprise. L'existence d'un dialogue social, qui permet de rechercher la politique la plus adéquate pour l'entreprise, est un paramètre capital.

La CCT stipule que, dans le cas de secteurs homogènes, la commission paritaire du secteur peut offrir aide et assistance pour concrétiser une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. A l'heure mettre sous presse, nous n'avions pas connaissance d'éventuelles initiatives sectorielles. Votre permanent-e syndical-e pourra vous dire si un soutien sectoriel est prévu pour votre secteur.

Attention:

L'existence d'un consensus au sein de l'entreprise sur la politique à suivre en matière d'alcool et de drogues est fondamentale pour que cette politique porte ses fruits. Une politique imposée par la direction suscitera l'opposition des travailleurs, tout comme une politique qui ne bénéficie pas de l'aval de la direction ou de la hiérarchie est condamnée à l'échec. Le Comité PPT et le conseil d'entreprise doivent être impliqués, chacun dans les limites de ses compétences (voir plus loin, question 26).



8/ Comment élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogue au travail?

Il est recommandé de développer cette politique en plusieurs étapes.

1/ Constituer un groupe de pilotage

Le Comité PPT se charge de la préparation de cette politique ou, dans les grandes entreprises surtout, il la confie à un groupe composé de personnes issues de différentes catégories du personnel. Selon la taille et la nature de l'entreprise, le groupe comprendra des participants venant de la direction, de l'encadrement, du service du personnel et d'autres services de l'entreprise ainsi que un ou des conseillers en prévention du service interne et/ou du service externe et les personnes de confiance. Dans tous les cas, le groupe de pilotage doit comprendre des représentant-e-s du personnel au comité PPT.

2/ Inventaire et analyse des risques

Au départ, il importe de dresser un inventaire des mesures déjà appliquées dans l'entreprise pour traiter les problèmes d'alcool et de drogue. Parallèlement, il faut effectuer une analyse des risques et des points noirs présents dans l'entreprise dans le cadre de cette problématique. Cet inventaire n'a pas pour but d'identifier des consommateurs à problème, mais bien des situations à risque (à quelles occasions, dans quel contexte, dans quelles circonstances, etc. des problèmes peuvent-ils être constatés ?) Cet inventaire doit servir de base pour élaborer une politique préventive. Un point de départ peut être, par exemple, une enquête auprès du personnel.

Attention: consultation du Comité PPT

dès que le groupe de pilotage a élaboré une proposition, celle-ci doit être soumise au Comité PPT qui doit tenter de dégager un consensus. Pour que le Comité PPT puisse pleinement jouer son rôle, le groupe de pilotage doit impérativement rendre compte au Comité du résultat de ses travaux. Il ne peut en aucun cas se substituer au Comité PPT. C'est au sein du Comité PPT que doit se dégager un consensus sur la proposition de politique en matière d'alcool et de drogues.

3/ Définition d'une optique et des objectifs.

Le groupe de pilotage peut alors établir les principes de cette politique et en définir l'optique et les objectifs. Il construira les piliers de cette politique : la formation et l'information, les règles, les procédures en cas d'abus aigu et chronique et l'assistance.

4/ Approbation de la politique.

Dès que le groupe de pilotage a élaboré une proposition, il la soumet aux instances compétentes, comme la direction, le comité PPT, le conseil d'entreprise et la délégation syndicale.

5/ Exécution et avancement

Il est essentiel de mettre par écrit la politique préventive en matière d'alcool et de drogues au travail. Il est tout autant indispensable de la mettre en œuvre concrètement. Pour ce faire, on rédigera un scénario pour programmer la mise en œuvre. Pour chaque étape, ce scénario précisera les actions à réaliser, les acteurs et les personnes chargées de la préparation, de l'exécution et du suivi.

Plusieurs facteurs contribuent à la réussite de cette politique:

- Bien se préparer sur le plan organisationnel;
- Etre ouvert et favoriser la participation;
- Etre attentif aux personnes clés qui doivent montrer l'exemple;
- Fixer des objectifs clairs;
- Soigner la communication et donner accès à des informations complémentaires;
- Prévoir une période d'adaptation suffisante.

6/ Evaluation de la politique.

Appliquer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues au travail ne suffit pas, il faut encore voir si elle atteint ses objectifs. Elle doit faire l'objet d'évaluations régulières et d'un suivi. Les résultats de l'évaluation doivent être communiqués au groupe de pilotage et aux responsables qui pourront ainsi, le cas échéant, adapter ou corriger la politique.

9/ La CCT s'applique-t-elle également au secteur public?

Non. La CCT concerne uniquement le secteur privé. Toutefois, le CNT a conseillé à la ministre de l'Emploi de prévoir un régime analogue pour les services publics et l'enseignement libre. Le fait que la CCT ne s'applique pas à ces secteurs ne signifie pas qu'aucune

politique ne doive y être menée. Rappelons que la loi sur le bien-être au travail vaut aussi pour le secteur public. Les services publics et l'enseignement peuvent toujours s'inspirer des dispositions de la CCT du CNT pour mener une politique en matière d'alcool et de drogues.



10/ Peut-on pratiquer des tests dans le cadre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues?

Pratiquer des tests pour vérifier si les travailleurs consomment de l'alcool ou des drogues peut faire partie d'une telle politique, mais seulement dans des conditions très précises (voir article 4 de la CCT).

Attention : certains types de tests sont interdits par la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, en particulier les prises de sang et les analyses d'urine (voir question 14).

Les seuls tests autorisés, du moins si le travailleur est d'accord, sont les tests d'haleine et les tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests de réaction simples tels que marcher en ligne droite). Il s'agit de tests non étalonnés, qui ne constituent pas une mesure d'une éventuelle intoxication. Ils ne donnent qu'une indication positive ou négative (voir également question 15).

Qu'entend-on concrètement par "accord du travailleur"?

L'article 4, 4° de la CCT stipule que des tests ne peuvent être pratiqués que si le travailleur concerné a marqué son accord selon les dispositions légales en vigueur. Les tests en matière d'alcool et de drogues touchent au respect du droit à la vie privée du travailleur (voir également question 20).

L'accord individuel du travailleur ne peut être remplacé par un accord collectif via une clause inscrite dans un règlement de travail. De même, l'accord ne peut être donné collectivement. Autrement dit, il n'est pas possible de s'engager en autorisant l'employeur, par le biais du contrat de travail individuel, à pratiquer des tests à tout moment (dans le respect des conditions et procédures visées au règlement de travail). L'autorisation doit donc toujours être spécifique (donnée au cas par cas) et préalable.



Avant de pouvoir y inclure des tests, la politique préventive doit d'abord définir les règles et procédures liées à la consommation (éventuelle) d'alcool au travail (voir question 4). De plus, s'il est décidé que des tests peuvent être pratiqués, ils doivent répondre aux conditions suivantes, visées à l'article 4 de la CCT :

- 1/ Les tests peuvent être utilisés uniquement dans un but de prévention, c'est-à-dire pour vérifier si un travailleur est ou non apte à exécuter son travail.
- 2/ L'employeur ne peut pas utiliser le résultat du test dans un autre but ; en particulier, il est exclu que l'employeur prenne d'éventuelles sanctions sur la seule base des données obtenues par le biais de ces tests.
- 3/ Le test de dépistage d'alcool ou de drogues doit être adéquat, pertinent et non excessif au regard de cette finalité.
- 4/ 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 (voir encadré.)
- 5/ La possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut donner lieu à aucune discrimination entre travailleurs. Cette disposition laisse ouverte la possibilité de limiter les tests de dépistage

d'alcool ou de drogues à une partie du personnel comme les travailleurs qui occupent un poste de sécurité.

- 6/ Les résultats des tests ne peuvent être traités ou enregistrés dans un fichier comme données personnelles

S'il y a un accord pour permettre des tests dans le cadre de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues, cette possibilité figure dans règlement de travail, de même que les conditions à respecter pour pratiquer ces tests (voir également question 13). 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.

11/ Dans quelles conditions un employeur peut-il pratiquer des tests?

Voici les 20 conditions à respecter pour pouvoir pratiquer des tests:

- 01/ L'employeur doit d'abord avoir élaboré une déclaration de principe ou une déclaration d'intention en concertation avec le comité PPT. Cette déclaration doit être annexée au règlement de travail (article 3 § 3).
- 02/ Il doit d'abord avoir élaboré des règles applicables à l'ensemble du personnel concernant la mise à disposition (ou non) d'alcool au travail (article 3 § 4, point 1). Pour cela, il suivra la procédure prévue au règlement de travail.
- 03/ Il doit d'abord avoir élaboré des règles applicables à l'ensemble du personnel concernant le fait d'apporter de l'alcool et des drogues au travail (article 3 § 4, point 1). Pour cela, il suivra la procédure prévue au règlement de travail.
- 04/ Il doit d'abord avoir élaboré des règles applicables à l'ensemble du personnel concernant la consommation d'alcool et de drogues ayant une incidence sur le travail (article 3 § 4, point 1). Pour cela, il suivra la procédure prévue au règlement de travail.
- 05/ Il doit d'abord avoir élaboré des règles applicables à l'ensemble du personnel concernant des procédures à suivre quand sont constatés des dysfonctionnements au travail suite à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou des infractions aux règles (article 3 § 4, point 2). Pour cela, il suivra la procédure prévue au règlement de travail.
- 06/ Il doit d'abord avoir élaboré des règles applicables à l'ensemble du personnel concernant les règles et procédures à suivre lorsqu'il y a constat d'inaptitude au travail (par exemple reconduire chez lui un travailleur ivre et des dispositions sur le règlement des dépenses). Ces règles et procédures doivent être consignées dans le règlement de travail (article 3 § 4, point 3).
- 07/ Il doit d'abord avoir élaboré des règles concernant la nature des tests qui peuvent être pratiqués. Pour cela, il suivra la procédure prévue au règlement de travail (article 3, § 5).
- 08/ Il doit d'abord avoir élaboré des règles concernant le(s) groupe(s)-cible(s) de travailleurs qui peu(ven)t être soumis à ces tests (article 3, § 5).
- 09/ Il doit d'abord avoir élaboré des règles concernant les procédures à suivre pour pratiquer ces tests. Pour cela, il suivra la procédure prévue au règlement de travail (article 3, § 5).



- 10/** Il doit d'abord avoir élaboré des règles concernant les personnes compétentes pour pratiquer ces tests. Pour cela, il suivra la procédure prévue au règlement de travail (article 3, § 5).
- 11/** Il doit d'abord avoir élaboré des règles concernant le(s) moment(s) auxquels ces tests peu(ven)t être pratiqués. Pour cela, il suivra la procédure prévue au règlement de travail (article 3, § 5).
- 12/** Il doit d'abord avoir élaboré des règles concernant les conséquences possibles d'un résultat de test positif.
- 13/** Il ne peut s'agir de tests interdits par la loi Mahoux : donc ni tests urinaires, ni tests sanguins, ni tests salivaires, ni tests capillaires (voir question 14).
- 14/** Pour les tests, l'employeur ne peut faire appel au médecin du travail (voir question 28).
- 15/** Les tests ne sont autorisés que pour vérifier qu'un travailleur est apte à accomplir sa tâche (voir article 4, point 1).
- 16/** Le résultat d'un test positif ne peut être utilisé que dans le cadre de l'aptitude d'un travailleur, pas pour prendre des sanctions (voir article 4, point 2).
- 17/** Les tests doivent être « adéquats » et « pertinents » ; ils ne peuvent être excessifs (voir article 4, point 3 et aussi question 20).
- 18/** Le travailleur doit au préalable avoir accepté que le test soit effectué (voir article 4, point 4).
- 19/** Les tests ne peuvent donner lieu à des discriminations entre les travailleurs, même si la possibilité d'effectuer un test est limitée à une partie du personnel (par exemple en raison d'un risque de sécurité spécifique, voir article 4, point 5).
- 20/** Les résultats des tests ne peuvent être traités ou enregistrés dans un fichier comme données personnelles (voir article 4, point 6).
- NB:**
Lorsqu'il est fait allusion à la procédure du règlement de travail, cela signifie que le CE doit marquer son accord. Les entreprises où il n'existe pas de CE appliquent une procédure différente (voir question 13).

12/ Quelle est la différence entre intoxication alcoolique et ivresse?

Si presque tout le monde sait ce que signifie la limite de 0,5 pour-mille, l'importante différence qui existe entre intoxication alcoolique et ivresse est nettement moins connue. Ces deux notions ne sont pas des synonymes, contrairement à ce que l'on croit souvent, pas plus que les notions "être sous influence" et "présenter une intoxication à la drogue".

L'ivresse¹ ou le fait d'être "sous l'influence de la drogue" décrit la situation d'une personne qui est tellement sous l'influence de la boisson, des médicaments ou de la drogue qu'elle ne possède plus le contrôle permanent de ses actes, sans pour autant en avoir perdu conscience. La notion d'ivresse ou le fait d'être "sous l'influence de la drogue" renvoie donc au comportement: la personne présente des caractéristiques extérieures. L'intoxication alcoolique et l'intoxication aux drogues est une notion médico-technique qui concerne un certain taux d'alcoolémie ou une certaine quantité de drogues dans le corps. La notion d'intoxication alcoolique signifie que la norme légale autorisée de 0,5 pour-mille d'alcool (pour le transport motorisé sur la voie publique) est dépassée. Il est donc parfaitement concevable qu'une personne soit

intoxiquée sans être saoul pour autant (ainsi, un "grand buveur" n'est généralement pas saoul après quelques verres d'alcool, même s'il est peut-être intoxiqué.) A l'inverse, une personne peut être saoul sans être intoxiquée. Songeons par exemple à la personne qui en principe ne boit jamais d'alcool et qui accepte exceptionnellement de boire un verre de vin.

Un test qui prouve une intoxication ne permet pas nécessairement de démontrer une inaptitude au travail, en tout cas aussi longtemps que le travailleur reste capable de fonctionner normalement (c'est-à-dire qu'il conserve la maîtrise totale et permanente de ses actes)



¹ Selon la Cour de Cassation, est considérée comme saoule la personne "qui se trouve tellement sous l'influence de la boisson qu'elle ne possède plus le contrôle permanent de ses actes, sans pour autant en avoir perdu conscience."

13/ Comment s'opposer à des tests?

Pour que des tests puissent être pratiqués, l'entreprise doit avoir fixé au préalable les règles et procédures de la deuxième phase d'une politique en matière d'alcool et de drogues. De plus, le règlement de travail doit contenir les règles à suivre : la nature des tests, les travailleurs concernés, les procédures pour le déroulement des tests, les personnes autorisées à pratiquer des tests, le moment auquel un test peut avoir lieu et les conséquences possibles d'un test positif. L'accord du conseil d'entreprise est nécessaire pour modifier le règlement de travail. Une décision doit être prise à l'unanimité, c'est-à-dire avec l'accord de tou-te-s les délégué-e-s. Il suffit donc qu'un-e délégué-e formule une objection fondée et pertinente pour bloquer la décision. Les travailleurs disposent en quelque sorte d'un droit de veto contre les tests.

Procédure pour les entreprises qui disposent d'un conseil d'entreprise

Si un conseil d'entreprise a été installé, celui-ci élabore le règlement de travail et le modifie. Le règlement entre en vigueur 15 jours après que le conseil a donné son accord. Si le conseil d'entreprise ne parvient pas à un accord, le président du conseil notifie ce défaut d'accord à l'inspecteur de l'inspection sociale. Celui-ci s'efforcera de concilier les positions des parties dans un délai de 30 jours. S'il échoue, le président du conseil d'entreprise soumet le litige à la commission paritaire compétente. Si la commission paritaire ne parvient pas non plus à dégager une solution, l'ancien règlement de travail reste valable.



Procédure pour les entreprises sans conseil d'entreprise

S'il n'existe pas de conseil d'entreprise, l'employeur élabore un projet de règlement de travail ou de modifications du règlement de travail et il affiche le texte. Les travailleurs disposent alors d'un délai de 15 jours à partir de l'affichage du texte pour consigner des remarques dans le registre qui est tenu à leur disposition à cet effet ou pour communiquer leurs remarques directement à l'inspecteur de l'inspection sociale. A l'échéance du délai de 15 jours, l'employeur envoie le projet de règlement de travail et le registre à l'inspecteur. Si aucune remarque n'a été formulée, le règlement de travail entre en vigueur tel quel le 15^e jour qui suit le jour de l'affichage du texte. Si des remarques ont été formulées, l'inspecteur de l'inspection sociale s'efforcera de concilier les positions des parties dans un délai de 30 jours à compter de l'envoi du projet de règlement de travail et du registre. S'il échoue, il envoie directement un procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente. Si la commission paritaire ne parvient pas non plus à dégager une solution, l'ancien règlement de travail reste valable.

Dans les entreprises qui ont un conseil d'entreprise, il suffit qu'un seul représentant du personnel refuse de marquer son accord pour que la procédure du règlement de travail soit bloquée, puisque l'unanimité est requise.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise, il suffit qu'un seul membre du personnel signale de manière ciblée qu'il n'y a pas d'accord sur les règles pour que tout soit bloqué. Dans ce cas, l'inspecteur doit tenter de concilier les positions des parties. S'il échoue, le dossier est transmis à la commission paritaire, qui doit aussi aboutir à un consensus. Si les représentants syndicaux défendent la position de leur travailleur, il n'y aura pas de solution et le dossier restera bloqué jusqu'à ce qu'un accord soit conclu dans l'entreprise.

En tout cas, nous conseillons de toujours prévenir l'inspection, dans l'éventualité d'une opposition aux règles et procédures proposées par l'employeur, même lorsque aucun conseil d'entreprise n'a été installé.

Pour un commentaire détaillé sur le règlement de travail et ses modifications, consulter la brochure de la CSC sur le règlement de travail.

14/ Certains tests sont-ils interdits?

La législation est très restrictive au sujet des tests auxquels les travailleurs peuvent être soumis en matière d'alcool et de drogues. Dans ce cadre, il convient d'appliquer la loi Mahoux² et l'arrêté royal du 28 mai 2003 sur la surveillance de la santé des travailleurs.

Ce cadre législatif interdit à l'employeur de procéder à des tests sanguins et à des analyses d'urine. Seul le médecin du travail est éventuellement autorisé à procéder à certains tests dans le cadre de la surveillance de la santé (voir question 21).

Ce que dit exactement la loi Mahoux

- Les tests médicaux, examens médicaux ou les informations médicales orales en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou sur l'hérédité d'un (candidat-)travailleur ne sont autorisés que pour des motifs liés à l'aptitude actuelle du travailleur pour l'emploi vacant et les caractéristiques spécifiques de celui-ci (art. 3, § 1).
- Les tests biologiques et les examens médicaux ne peuvent être demandés ou réalisés que par le conseiller en prévention médecin du travail (art. 3, § 3). L'employeur ou le supérieur hiérarchique ne peut pas demander ou faire réaliser ces tests et examens.
- Le travailleur ou le candidat travailleur doit être informé dix jours avant l'examen du type d'information que l'on recherche, de l'examen auquel il sera soumis et des raisons pour lesquelles celui-ci sera effectué (art. 3, § 2).
- Un test biologique signifie que l'on effectue un prélèvement qui sera analysé. Des tests sanguins destinés à vérifier une imprégnation alcoolique ou des tests urinaires destinés à dépister la consommation de drogues sont des tests biologiques.

² Loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, dite "loi Mahoux".

Les tests de dépistage des drogues et leurs limites (tests rapides)

- Il s'agit d'instantanés qui ne permettent pas nécessairement de donner une réponse définitive quant à la fréquence de la consommation et une éventuelle dépendance. Ces tests peuvent renseigner sur une consommation de drogue antérieure sans qu'il y ait d'influence sur la sécurité, la productivité et le fonctionnement de la personne concernée.
- Un résultat positif d'un simple test de dépistage peut être un indice de consommation de drogues. Les tests rapides disponibles dans le commerce (qui, comme le mot le dit, donnent un résultat rapidement) ne sont pas vraiment précis. Ils ne donnent qu'une indication positive ou négative (a-t-on dépassé une certaine valeur ?) De plus, des erreurs d'interprétation ne sont pas à exclure, par exemple après la prise de certains médicaments. Tout résultat de dépistage positif devrait être vérifié en laboratoire par une méthode plus fiable, pour éliminer des résultats "faussement positifs". La "valeur ajoutée" des tests rapides est donc nulle.
- Tous les tests de dépistage des drogues (tests salivaires, tests sanguins, analyse d'urine, tests capillaires et tests de sueur) doivent par définition être considérés comme des tests biologiques, qui relèvent de la compétence exclusive d'un médecin du travail.

Lors des discussions, le groupe de travail du CNT est parti du principe que les tests d'haleine ne sont pas des tests biologiques et qu'en conséquence, ils ne peuvent pas vraiment être considérés comme un acte médical. Les partenaires sociaux sont d'accord que l'employeur a la possibilité de pratiquer des tests d'haleine, mais seulement si cette possibilité est prévue au règlement de travail dans les conditions visées à la question 11. Tous ces points font l'objet d'un consensus entre partenaires sociaux. Jusqu'à présent, les alcootests se trouvent juridiquement dans une zone grise. La position maximaliste est donnée dans un arrêt rendu le 27 octobre 2005 (arrêt n° 150.861) par le Conseil d'Etat, qui considère que "un test d'haleine entraîne la collecte d'une donnée à caractère personnel pour laquelle une protection particulière est prévue" (par la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée) et que par conséquent, "de tels tests ne peuvent être réalisés que par un professionnel des soins de santé qui est tenu au secret."

15/ Quels tests peuvent-ils être pratiqués et par qui?

Les seuls tests autorisés, pour autant que le travailleur marque son accord et que toutes les autres conditions soient respectées (voir questions 10 et 11), sont les tests d'haleine (voir le consensus mentionné à la question 14) et les tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests de réaction simples tels que marcher en ligne droite).

De plus, les tests ne peuvent avoir qu'une finalité préventive, à savoir vérifier l'aptitude d'un travailleur à exercer sa fonction. Pour l'employeur, le test peut être un moyen de savoir si le travailleur est sous influence ou en état d'ébriété et donc incapable de travailler. Dans le cadre de la prévention, un test peut aussi permettre de révéler l'existence d'un problème qui ne se limite pas à une diminution du rendement et qui nécessite un changement d'attitude, pour lequel une aide peut être proposée.

Différents motifs peuvent justifier un test d'haleine préventif :

- s'il existe des indications claires d'ébriété pendant les heures de travail;
- lorsque la nature du travail impose d'éviter tout risque (par exemple empêcher un risque réel pour la sécurité dans l'entreprise ou sur la voie publique). En ce sens, on peut conseiller de mieux limiter les tests aux travailleurs affectés à des fonctions de sécurité, des fonctions qui nécessitent une vigilance accrue ou des fonctions qui comportent un danger pour la sécurité publique. Dans le cas de ces fonctions, on peut affirmer qu'un risque existe pour les travailleurs eux-mêmes et pour leur environnement et que l'abus d'alcool ou de drogues met en danger l'aptitude du travailleur à exercer la fonction en question.

En plus des tests d'haleine, des éthylotests anti-démarrage sont également disponibles dans le commerce. Ces éthylotests conditionnent l'utilisation d'un véhicule de service ou de certains équipements de travail (mobiles) à un test d'haleine positif. Si le test est positif, le travailleur ne peut démarrer le véhicule ou l'équipement de travail auquel il est lié.



16/ En quoi consiste une procédure de test?

La plupart des tests d'haleine n'ont aucune valeur de preuve légale, ils peuvent aussi bien donner des résultats "faussement positifs" que "faussement négatifs". Lorsqu'un test donne un résultat positif, il est judicieux de prévoir la possibilité, pour le travailleur qui subit le test, de se défendre.

A cette fin, certaines entreprises prévoient des règles analogues à celles du code de la route. Les travailleurs ont le droit de demander le report d'un test d'haleine pendant un certain délai ou de le refuser conformément aux règles prévues par le règlement de travail. Il est utile de prévoir qu'en cas de test positif, le travailleur a le droit de demander un nouveau test. Si celui-ci est également positif, le travailleur a le droit de contester les résultats des deux tests successifs sur la base d'une analyse sanguine. Cette analyse peut être réalisée dans des conditions qui protègent la vie privée du travailleur et lui laissent l'entière discrétion de faire connaître les résultats de cette analyse.

Les tests d'haleine digitaux sont plus fiables que les éthylotests mais ils ont leurs contraintes et ils doivent être utilisés correctement. Les facteurs ambiants peuvent aussi

influencer le résultat. Une personne qui effectue le test alors qu'elle vient juste de fumer une cigarette pourrait avoir un résultat "faussement positif". Les tests d'haleine digitaux doivent aussi répondre à certaines normes et être vérifiés et calibrés correctement avant leur utilisation. Ils doivent être recalibrés chaque année. Il faut toujours veiller à ce que les conditions d'utilisation de l'appareil soient correctes, et il en va de même pour les mesures.

Il est conseillé de prévoir à chaque étape de la procédure que le travailleur concerné a le droit de se faire assister d'un représentant du personnel (membre du CE, du CPPT ou de la délégation syndicale). Cette personne pourra veiller au bon déroulement de la procédure.

Attention:

Les éthylotests « simples » commercialisés à bas prix dans des supermarchés, des pharmacies, des stations d'essence, etc. pour un usage privé ne conviennent pas pour un mesurage fiable du taux d'alcoolémie. Les équipements digitaux pareils à ceux utilisés par les services de police sont nettement plus fiables.

17/ Quelles peuvent être les sanctions en cas de diminution d'aptitude imputable à la prise d'alcool ou de drogue?

La nature des sanctions en cas d'infraction aux règles peut varier d'une entreprise à l'autre ou d'un secteur à l'autre. L'approche choisie évoluera aussi selon qu'il s'agit d'un abus d'alcool ou de drogues chronique ou aigu. Puisque la CCT a un caractère préventif, il est évident qu'une certaine hiérarchie est instaurée dans les sanctions qui figurent au règlement de travail. Le but doit être de rendre possible un débat sur la consommation de drogues dans l'entreprise sans passer directement à une action répressive. On peut envisager le système de cascade suivant :

- **premier fait:** pas de sanction;
- **deuxième fait:** avertissement oral;
- **troisième fait:** avertissement écrit;
- **quatrième fait:** possibilité de suspension ou de licenciement.

Si les faits sont extrêmement graves, il peut s'avérer judicieux de recourir à une procédure plus rapide.

Les sanctions: quelques exemples pratiques

Lorsqu'un travailleur présente une seule fois un grave problème (par exemple se présenter exceptionnellement au travail sous l'influence de l'alcool), son supérieur hiérarchique interpellera ce travailleur et lui donnera un avertissement. Si la poursuite du travail n'est plus raisonnable, ce travailleur sera renvoyé chez lui, seul ou accompagné. Si les faits en question se reproduisent, il sera amené à se justifier. Si l'incident se reproduit dans les 12 mois, le travailleur concerné sera entendu et recevra un avertissement écrit. Si les faits se reproduisent à nouveau, d'autres sanctions seront prises, la plus radicale étant le licenciement.

Lorsqu'en raison d'une consommation chronique de drogues ou d'alcool un travailleur est incapable de travailler correctement, l'entreprise peut lui laisser le choix entre améliorer son comportement dans un délai d'un ou trois mois ou être sanctionné s'il n'y parvient pas. D'autre part, l'entreprise propose une aide au travailleur. S'il accepte cette aide, il dispose d'un délai de 12 mois pour suivre un traitement concernant son problème. L'entreprise et le travailleur concerné fixeront des modalités claires concernant les prestations de travail pendant le traitement et le respect de ce qui est convenu avec les tiers impliqués dans le traitement. Si le travailleur n'améliore pas son comportement et s'il refuse l'aide, des sanctions seront prises, la plus radicale étant le licenciement.



18/ Un employeur peut-il licencier un travailleur si le test d'alcoolémie est positif?

En Belgique, un employeur peut juridiquement toujours licencier un travailleur: il n'est soumis à aucune obligation de motivation. Au pire, l'employeur risque de devoir payer, en plus de l'indemnité de préavis ou de rupture, une amende pour licenciement arbitraire.

Les employeurs n'ont pas besoin d'un test d'alcoolémie pour licencier un travailleur. Ils peuvent aisément le faire sans test. Les dysfonctionnements d'un travailleur, de mauvais résultats, une inaptitude répétée à entamer le travail, plusieurs évaluations négatives successives, des erreurs répétées, etc.: ce sont autant de motifs que des employeurs invoquent pour licencier sans que cela suppose un abus d'alcool.

Certains employeurs pensent à tort qu'un test d'alcoolémie sera le moyen miracle pour établir de façon incontestable une faute grave dans le chef du travailleur, et donc une preuve en béton pour licencier pour faute grave, sans indemnité. C'est sans doute pour cela que les employeurs s'intéressent beaucoup aux tests d'alcoolémie. Ils profitent d'un moment où le travailleur est vulnérable pour lui demander de se soumettre à un test et le tour est joué.

La question est beaucoup plus complexe. La jurisprudence n'est pas unanime à considérer l'état d'ivresse comme un motif valable de licenciement pour faute grave. Une faute grave est un manquement sérieux qui rend immé-

diatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre un employeur et un travailleur. Ceci implique aussi que le licenciement doit intervenir dans les trois jours, après connaissance suffisante des faits. Le tribunal du travail devra évaluer au cas par cas si l'état d'ivresse constitue une faute grave qui justifie le licenciement.

Le chauffeur de bus qui transporte des enfants en état d'ivresse pourra naturellement être licencié, tout comme les travailleurs d'une centrale nucléaire chargés de la surveillance dans la salle de contrôle ou le chirurgien en salle d'opération. C'est tout différent d'un représentant de commerce qui rentre chez lui en état de légère ébriété après un repas arrosé avec des clients, ou de M. Dupond qui a bu un peu trop à la fête d'anniversaire de M. Durand ou du barman qui est un peu gris à la fin de son service.

La jurisprudence nous permet de distinguer les éléments suivants. Une ébriété légère ou isolée, qui n'occasionne pas de perturbations pour l'entreprise, ne sera en général pas acceptée comme motif grave. Une ébriété répétée, malgré les avertissements de l'employeur, peut être un élément constitutif d'un licenciement pour faute grave, surtout lorsque le comportement du travailleur entrave sérieusement le bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce domaine également, la prudence est de rigueur.

Lorsqu'un tribunal du travail est saisi de litiges portant sur l'existence ou non d'un motif grave, le juge tiendra compte de l'ensemble des éléments concrets du dossier.

Certains juges ont déjà refusé de reconnaître l'ébriété répétée, au motif qu'elle était la conséquence d'une assuétude à l'alcool et qu'il s'agissait donc d'un problème de santé plutôt que d'une faute grave. Le juge tiendra également compte, éventuellement, de circonstances aggravantes ou atténuantes. Le fait de consommer de l'alcool en telle ou telle circonstance (le départ d'un collègue à la pension) ou les impeccables états de service du travailleur peut constituer une circonstance atténuante. L'exercice d'une fonction de sécurité peut être une circonstance aggravante, par exemple le fait de conduire un véhicule en état d'ébriété. Le juge analysera à chaque fois les faits concrets pour évaluer s'il s'agit d'une faute grave. Dans ce cas, le fait que la personne concernée soit un chauffeur, un chirurgien ou un comptable est très important.

Rappelons que les éthylotests disponibles dans le commerce n'ont aucune valeur de preuve, leurs résultats étant peu fiables. Contrairement à ce que prévoit le code de la route, souvent ces tests ne sont pas étalonnés et aucune règle ne précise ce qui est permis ou interdit : 0 gramme pour mille, ou 0,5 gramme pour mille ou encore 0,8 gramme pour mille? Qu'est-ce qui est permis pour un chi-

urgien, un comptable, un représentant de commerce ou un barman? Dans le code de la route aussi, le test sanguin apporte la preuve ultime.

La finalité de tests pratiqués dans le cadre de la politique en matière d'alcool et de drogue au travail ne peut être que la prévention, il ne peut s'agir que de vérifier si le travailleur est apte à exécuter son travail.

Pour décider si l'ébriété peut être considérée comme motif grave justifiant le licenciement, le tribunal du travail devra donc évaluer les faits au cas par cas. La jurisprudence est habituellement plutôt restrictive. Il ne suffit pas à l'employeur d'affirmer que le travailleur se trouvait en état d'ébriété parce qu'il se comportait de façon inconsidérée et imprévisible dans l'exécution de son travail pour qu'il obtienne la reconnaissance du motif grave. Un état d'ébriété constaté par des témoins (responsables hiérarchiques et collègues) est une preuve incontestable. Une zone grise assez large sépare ces deux extrêmes, avec toutes les difficultés liées à la charge de la preuve. Beaucoup de règlements de travail décrivent les motifs qui peuvent être considérés comme une "faute grave". Bien que cette description n'ait aucune valeur contraignante pour le juge et que celui-ci conserve sa faculté d'appréciation, le fait qu'un état d'ébriété sur le lieu de travail, par exemple, soit mentionné comme motif du licenciement pourrait être un important élément d'appréciation retenu par le juge si dans la pratique l'entreprise mène une politique de prévention claire. En effet, soit cette prévention est un échec en cas d'ébriété, soit les travailleurs enfreignent délibérément les règles.



19/ Quelle est l'utilité des tests ?

Les auditions auxquelles le CNT a procédé ont montré que les tests ne sont pas nécessaires à une politique efficace en matière d'alcool et de drogues. Malgré cela, vous rencontrerez des employeurs qui avancent des arguments apparemment convaincants en faveur des tests. La valeur ajoutée de ces tests est toute relative : ils ne sont pas nécessaires pour constater une diminution de l'aptitude ou un dysfonctionnement, ce qui constitue le critère-clé dans la philosophie de la CCT. Un test qui prouve une intoxication ne démontre pas nécessairement une inaptitude au travail, du moins aussi longtemps que le travailleur est capable de fonctionner normalement (c'est-à-dire qu'il garde la maîtrise totale et permanente de ses actes).

De plus, l'effet dissuasif ou préventif des tests n'est pas prouvé. Si les dysfonctionnements d'un travailleur sont liés par exemple à des problèmes qu'il tente d'oublier, l'éventualité d'être soumis à des tests n'aura aucun impact sur son comportement. La pratique de tests peut aussi avoir des conséquences négatives. Les relations entre les travailleurs et l'ambiance dans l'entreprise peuvent s'en trouver dégradées et l'attention peut être détournée des règles et directives existantes. D'autre part, la CCT stipule expressément que l'entreprise ne peut se contenter d'une politique en matière d'alcool et de drogues basée sur des tests de dépistage des drogues ou de l'alcool.



20/ Les tests constituent-ils une atteinte à la vie privée?

En plus de la loi Mahoux interdisant certains tests (voir question 14), il faut aussi veiller au respect du droit à la protection de la vie privée et à l'intégrité physique³. Il ne s'agit toutefois pas d'un droit absolu, une immixtion dans le droit à l'intégrité physique est autorisée dans les conditions suivantes:

- Elle doit s'inscrire dans un cadre légal (par exemple une loi, un arrêté royal, une CCT ou un règlement de travail)
- Elle doit répondre à un objectif légitime (principe de légalité); il faut une bonne raison pour procéder à des tests. La sécurité et la santé du travailleur concerné et de ses collègues peuvent être considérés comme un motif légitime pour pratiquer des tests sur le lieu de travail, puisque l'employeur a le droit et le devoir de veiller à la sécurité et la santé dans son entreprise.
- Elle doit être pertinente et proportionnée. Il faudra toujours se limiter au test le moins invasif, en tenant compte des circonstances concrètes. Cela signifie qu'un employeur ne peut pratiquer des tests que si les résultats qu'il obtient grâce à ces tests ne peuvent être obtenus autrement. Au nom du principe de pertinence, il vaut mieux limiter les tests aux travailleurs affectés à certains postes ou fonctions à risques, où la sécurité et la santé de tiers prime (secteur du transport, de la santé, centrales nucléaires, etc.) Dans le cas des fonctions de sécurité, la consommation d'alcool et de drogues crée un risque pour la sécurité et met en danger l'aptitude du travailleur à exercer la fonction en question.

³ Un dépistage réalisé à l'aide de tests concernant l'alcool et les drogues enfreint le droit à l'intégrité physique. Ce droit est garanti par l'article 8.1 de la Convention européenne pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), selon laquelle tout individu a droit au respect de sa vie privée.

/ Le médecin du travail peut-il pratiquer un test pour dépister l'usage d'alcool ou de drogues lors d'un examen médical?

L'AR relatif à la surveillance de la santé des travailleurs dresse un inventaire des examens auxquels il faut, au minimum, procéder lors de l'évaluation de santé préalable et périodique (Codex, Titre I, Chap. IV, art. 28 et 31). Seul le médecin du travail est habilité à effectuer ces examens. Il n'est pas fait explicitement référence à des tests en matière d'alcool ou de drogues. En plus de consigner l'anamnèse professionnelle et l'examen clinique, le médecin du travail doit détecter les anomalies et contre-indications pour le poste demandé. Cette disposition vague permet au médecin du travail de réaliser de sa propre initiative un examen ou un test de dépistage de la consommation d'alcool ou de drogues.

L'employeur ne peut pas obliger le médecin du travail à procéder à certains tests. Pour donner malgré tout certaines directives aux médecins du travail, l'Ordre des Médecins a émis en 2008 un avis fixant les conditions dans lesquelles un médecin peut procéder à un test d'urine pour détecter une toxicomanie. Bien que cet avis n'ait en soi aucune valeur juridiquement contraignante, il constitue dans la pratique un bon point de référence pour la prudence à laquelle le médecin du travail est tenu.

En résumé: Dans des circonstances particulières et moyennant des conditions strictes, des tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues peuvent faire partie de l'arsenal d'un médecin du travail. Le médecin du travail ne peut décider que de sa propre initiative, et pour autant que cela soit nécessaire pour évaluer l'aptitude, de procéder dans des cas individuels, de procéder à un test pour évaluer l'aptitude pour **exercer une fonction de sécurité ou une fonction qui suppose une vigilance accrue**. Un dépistage supplémentaire d'une assuétude à l'alcool ou à la drogue ne peut se justifier que si le médecin du travail dispose d'une présomption, fondée sur l'anamnèse et l'examen clinique et qui ne peut être confirmée avec certitude sans un dépistage supplémentaire. Cette présomption doit, à son avis, comporter un risque potentiel pour la sécurité du travailleur ou de ses collègues. Dans la pratique, ce n'est possible que pour un travailleur affecté à une fonction de sécurité ou une fonction qui demande une vigilance accrue. Ces tests doivent donc répondre à une série de conditions.

Le texte intégral de l'avis du Conseil national de l'Ordre des Médecins est disponible sur le site Internet de l'Ordre: www.ordomedic.be.

22/ Que se passe-t-il si un médecin du travail constate un problème lors de la surveillance médicale?

Lors d'un examen médical périodique, un médecin du travail détecte parfois un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie. Souvent, il ne s'agit que d'une présomption basée sur un ensemble de signaux ou d'indicateurs d'une possible assuétude. Le médecin du travail n'est pas chargé de prendre d'éventuelles sanctions : c'est la ligne hiérarchique qui doit veiller au fonctionnement du travailleur et prendre éventuellement des mesures.

Néanmoins, le médecin du travail peut jouer un rôle face à de telles situations. L'article 13 de la CCT stipule que l'employeur veille à ce que soit créé dans son entreprise un cadre permettant aux conseillers en prévention (et notamment au médecin du travail) d'assumer de manière optimale leur rôle dans la politique de prévention en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise. Le médecin du travail qui, dans le cadre de l'évaluation des risques, constate des risques lors de l'exécution du travail et présume que ceux-ci peuvent provenir de la consommation d'alcool ou de drogues, informe le travailleur sur l'assistance qu'il peut trouver dans l'entreprise, sur la possibilité de s'adresser à son médecin traitant ou à des services ou institutions spécialisés. Il peut lui-même prendre contact avec un intervenant extérieur s'il estime que le travailleur

n'est pas en mesure de le faire lui-même et sous réserve de l'accord de ce travailleur.

D'autre part, il serait judicieux que l'entreprise désigne le médecin du travail comme personne de contact pour traiter le travailleur en question. Après la fin du traitement, il peut faciliter la réintégration dans l'entreprise et garder le contact avec les collègues et la direction. Dans tout ce processus, il reste naturellement lié par le secret professionnel et l'indépendance requise tant vis-à-vis de l'employeur que des travailleurs.

23/ Quel rôle les services de police jouent-ils?

Dans certaines conditions de roulage, un employeur peut demander l'intervention de la police. Le **code de la route** interdit de confier un véhicule à une personne qui présente des signes punissables d'imprégnation alcoolique dans le sang ou l'haleine. Cette interdiction s'applique aussi à l'employeur, qui ne peut confier un véhicule à un travailleur en état d'ivresse⁴.

Le code de la route autorise expressément la police fédérale et locale à imposer un test de l'haleine à des conducteurs dans des lieux publics ou à toute personne qui, dans un lieu public, s'apprête à conduire un véhicule⁵.

On entend par lieu public, la voie publique, les terrains ouverts au public et les terrains non publics mais ouverts à un certain nombre de personnes. Les terrains non publics sont des lieux publics dont l'accès n'est autorisé qu'aux détenteurs d'une autorisation ou d'un permis spécial. La jurisprudence⁶ donne quelques exemples:

- les terrains d'une usine dont l'accès n'est autorisé qu'aux travailleurs ou aux fournisseurs;
- les terrains dotés d'un vaste réseau routier et accessibles en permanence pour le personnel, les fournisseurs et les visiteurs, même si l'accès à ces terrains est fermé et réservé aux détenteurs d'une carte d'accès ou, pour certains, d'une autre autorisation.

Au vu des exemples, la disposition des "lieux publics" de la loi sur la police de la circulation routière s'applique aux terrains d'une usine où des conducteurs routiers, par exemple, doivent se rendre. En conséquence, la police peut procéder à un nombre limité de constats sur ces terrains; elle peut par exemple constater qu'une personne se trouve en état d'ébriété ou d'intoxication alcoolique.

⁴ Art. 59 de la loi du 16 mars 1968 sur la police de la circulation routière.

⁵ Art. 28 de la loi du 16 mars 1968 sur la police de la circulation routière.

⁶ Question parlementaire d'Isabelle Durant, Sénat, 3-4114



Même sans qu'il soit question d'une condition de roulage au sens large, il est possible de faire appel à la police, par exemple pour constater un "état d'ébriété sur la voie publique"⁷, c'est-à-dire un état d'ébriété que n'importe qui peut constater et qui se produit dans un lieu public.

Le fait d'être ouvert au public est le critère qui permet d'évaluer le caractère public du lieu⁸. Un lieu est ouvert au public dès que et aussi longtemps que tout le monde y est admis, quelle que soit l'affectation normale de ce lieu. Les locaux ou terrains d'une entreprise où se rendent des fournisseurs, clients ou autres visiteurs peuvent souvent être considérés comme un lieu public au sens de cette disposition. A l'inverse, la notion de lieu public ne peut guère, ou difficilement, s'appliquer à un local ou terrain dont l'accès est réservé aux travailleurs.

En résumé : une intervention des services de police n'est possible que s'il s'agit de maintenir la sécurité publique. La police ne peut intervenir que pour constater un état d'ébriété sur la voie publique. Elle n'est pas compétente pour constater l'ivresse d'un travailleur sur le lieu de travail. Il y a une frontière très claire entre les compétences des services de police et celles de l'employeur.



⁷ cf. Arrêté-loi du 14 novembre 1939 relatif à la répression de l'ivresse.

⁸ Art. 14 Arrêté-loi du 14 novembre 1939 relatif à la répression de l'ivresse: dans l'énumération non exhaustive de l'article 14, il est explicitement fait référence à "... des usines ou des chantiers..." à titre d'exemple.

24/ Les tests peuvent-ils être réalisés par un agent de gardiennage?

Oui, pour autant que ces tests soient autorisés et qu'ils respectent les 20 conditions visées à la question 11. L'employeur ne peut imposer unilatéralement que des agents de gardiennage pratiquent des tests dans l'entreprise. Soucieuses d'accroître leurs parts de marché, certaines sociétés de gardiennage proposent, en plus de leurs missions de surveillance, des tests ou autres techniques de contrôle de la consommation d'alcool et de drogues. Les entreprises peuvent alors être tentées d'accepter sans toujours vérifier si les conditions autorisant les tests sont respectées. Les délégués doivent veiller dans tous les cas que ces conditions sont effectivement remplies.





25/ Mon employeur peut-il demander si je prends certains médicaments?

C'est strictement interdit : l'employeur ne peut pas vous demander si vous prenez des médicaments et lesquels; vous pouvez donc refuser de lui répondre. La consommation de médicaments relève du secret médical. Seul un médecin du travail peut s'en informer dans le cadre de la surveillance de santé; il ne peut pas communiquer ces renseignements à l'employeur.

Quels dangers les médicaments peuvent-ils présenter?

Qu'ils fassent l'objet d'une prescription médicale ou non, certains médicaments ont des effets secondaires négatifs, notamment le fait d'influencer la capacité de réaction et les facultés perceptives, par exemple en provoquant l'abrutissement ou un relâchement musculaire. Les principaux médicaments qui influencent la capacité de réaction sont ceux qui perturbent le système nerveux, mais ils ne sont pas les seuls. Plus de 400 médicaments affectent la capacité de réaction. Il s'agit par exemple de somnifères et de calmants, d'antidépresseurs et de médicaments contre d'autres problèmes psychologiques, certains antalgiques, des médicaments pour la toux qui contiennent de la codéine, etc. Parce que la réaction à un médicament varie d'un individu à l'autre, il est difficile de prévoir si un médicament influencera la capacité de réaction et quel est le dosage requis pour que cette réaction apparaisse.

26/ Quel est le rôle des délégué-e-s dans une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise?

Le comité PPT doit participer à l'élaboration de la politique de prévention, puisque sa mission générale consiste à rechercher et proposer tous les moyens et de prendre une part active à tout ce qui sera entrepris pour promouvoir le bien-être des travailleurs au travail. Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues s'inscrit dans ce contexte. Le comité PPT et le conseil d'entreprise doivent, chacun dans les limites de ses compétences, recevoir des informations et donner un avis préalable sur toutes les mesures envisagées en la matière.

Dans la première phase, le comité PPT doit dégager un consensus sur les fondements et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues, qui feront l'objet d'une déclaration de principe ou une déclaration d'intention. Ce consensus est essentiel pour mener une politi-

que efficace. Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues donnera de meilleurs résultats si elle bénéficie d'une adhésion large dans l'entreprise.

Si l'entreprise s'engage dans une deuxième phase, les règles et procédures qui seront adoptées devront être inscrites dans le règlement de travail, ce qui suppose l'accord préalable du conseil d'entreprise. Tous les travailleurs sont ainsi protégés contre des sanctions arbitraires et chacun est informé de la politique menée dans l'entreprise. Puisque le comité PPT et le conseil d'entreprise sont tous deux impliqués dans la politique en matière d'alcool et de drogues, il faut coordonner les démarches et interventions des représentants du personnel dans ces deux organes.

Une fois concertée et décidée la politique en matière d'alcool et de drogues, il s'agit d'en assurer la mise en œuvre

et le suivi. Le comité PPT est chargé d'une mission importante: évaluer la mise en œuvre et les résultats de cette politique en regard des objectifs fixés. Cette évaluation pourrait déboucher sur une adaptation de la politique.

Comment reconnaître les signes d'un abus de boisson ou de drogues et comment réagir?

Lorsque des personnes présentent un problème lié à l'alcool, certains symptômes apparaîtront après quelque temps et leur comportement change. Ils s'irritent plus facilement ou témoignent d'une plus grande agressivité, travaillent moins bien, ont mauvaise mémoire et des difficultés à se concentrer, mangent beaucoup moins, répandent une odeur pénétrante d'acétone, négligent leur aspect extérieur et ont les mains tremblantes.

Si vous avez très nettement l'impression qu'un de vos collègues a un problème, n'attendez pas trop longtemps avant d'en parler avec votre supérieur hiérarchique, le conseiller en prévention ou une personne de confiance désignée au sein de l'entreprise. Il n'est pas rare que les collègues interviennent alors que le problème dure depuis des années. Dans ce cas, il est en général trop tard.

Si votre collègue a un problème d'alcoolisme, ne l'isolez pas ou ne le fuyez pas, cela ne fera qu'aggraver la situation. Les personnes qui ont un problème d'alcoolisme sont en général vulnérables et les contacts sociaux sont d'une grande importance pour qu'elles gardent confiance en elles.

À chacun son rôle : un délégué n'est pas un thérapeute. L'alcoolisme et la toxicomanie nécessitent des traitements pratiqués par des personnes spécialisées. Un délégué est absolument incapable d'assumer ce rôle. Le sien est d'essayer de convaincre son collègue de se faire aider. Il peut par exemple lui dire que son comportement nuit aussi à la sécurité de ses collègues ou lui parler de la consommation d'alcool ou de drogues sur le lieu de travail. Il est également possible de mettre des brochures de prévention à la disposition des travailleurs intéressés. Le rôle du délégué se limite à la situation de la personne concernée sur le lieu de travail. Il ne peut intervenir dans ce qui relève de la vie privée de son collègue.

27/ Quel rôle la ligne hiérarchique doit-elle jouer dans la politique en matière d'alcool et de drogues?

Les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun à son niveau, la politique de l'employeur en matière d'alcool et de drogues. Ils doivent recevoir la formation nécessaire pour être capables de reconnaître les situations à problèmes et d'avoir la réaction adéquate. En effet, ils doivent jouer un rôle majeur dans les procédures à suivre au sein de l'entreprise lorsque sont constatés des dysfonctionnements au travail imputables à une consommation éventuelle d'alcool ou de drogues. De même, ils sont impliqués dans la méthode et la procédure à suivre lorsqu'une inaptitude au travail est constatée.



28/ Quel est le rôle du conseiller en prévention dans la politique en matière d'alcool et de drogues?

Il est interdit de demander à un conseiller en prévention interne ou externe de participer à la politique répressive de l'entreprise, en raison de son devoir d'indépendance. Il est interdit à l'employeur de faire appel au conseiller en prévention médecin du travail pour faire exécuter un test avec l'intention de justifier une sanction contre un travailleur.

En revanche, les conseillers en prévention doivent être impliqués dans l'élaboration de la politique de prévention. Ils peuvent jouer un rôle dans les initiatives de formation et d'information organisées dans le cadre de la politique en matière d'alcool et de drogues. Rien n'empêche que, dans ce cadre de prévention, le conseiller en prévention du service interne pratique un test qui serait conforme au prescrit du règlement de travail. Une concertation au sein du comité PPT peut être utile pour examiner si, tenant compte des réalités de l'entreprise, le conseiller en prévention est la personne la mieux indiquée pour ce faire.

L'article 13 de la CCT stipule que l'employeur doit créer dans son entreprise un cadre qui permette aux conseillers en prévention de jouer au mieux leur rôle dans la politique préventive de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues. Ceci concerne tous les conseillers en prévention, notamment le médecin du travail et le conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux.

Tout conseiller en prévention qui, à l'occasion de contacts avec les travailleurs, constate des risques au travail qui peuvent être liés à la consommation d'alcool ou de drogues, informe le travailleur sur les possibilités d'assistance qui existent dans l'entreprise. Il l'informe aussi de la possibilité de s'adresser à son médecin traitant ou à des services ou institutions spécialisés. Il peut lui-même prendre contact avec un intervenant extérieur s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de le faire lui-même, sous réserve de l'accord de ce travailleur.

29/ Quel rôle le conseiller en prévention-médecin du travail peut-il jouer?

Un médecin du travail ne peut procéder qu'aux consultations et examens prescrits par la réglementation. L'employeur ne peut envoyer un travailleur chez le médecin du travail que pour les examens obligatoires lors de l'embauche, les examens périodiques et les examens en cas de reprise du travail. Le travailleur peut demander une consultation spontanée s'il ressent des problèmes de santé qu'il attribue à un manque de prévention sur le lieu de travail.

Lors de ces examens, le médecin du travail évalue l'aptitude du travailleur pour une fonction donnée. Il peut uniquement décider si le travailleur est apte ou non à ce poste ou à cette fonction. Il procède en premier lieu à un interrogatoire (éventuellement à l'aide de questionnaires standardisés) et à un examen clinique du travailleur. Le médecin du travail est tenu au secret médical. Il ne peut pas révéler à l'employeur les motifs pour lesquels il a jugé un travailleur inapte.



30/ Quels organismes spécialisés peuvent-ils fournir une aide et des informations?

Dès l'élaboration et jusqu'à la mise en œuvre et l'évaluation de la politique en matière d'alcool et de drogues, l'employeur sollicitera l'avis du service interne et/ou du service externe pour la prévention et la protection au travail (article 5 de la CCT). Vu la complexité de la problématique, le service externe PPT auquel l'entreprise est affiliée est le premier organe auquel s'adresser. La plupart des services externes PPT proposent des programmes pour aider à construire une politique en matière d'alcool et de drogues.

D'autres organismes spécialisés dans les questions d'alcool et de drogues peuvent être sollicités, notamment la fédération des institutions pour toxicomanes (www.feditowallonne.be et www.feditobxl.be), Infor drogues (www.infordrogues.be), Santé et Entreprise (www.sante-entreprise.be)

La notice du CNT en propose, à l'annexe 1, un aperçu plus détaillé.







