

La Question du Mois

n° 289 - mai 2010

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Il livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail

UCM

Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION

Un de mes travailleurs semble être régulièrement sous l'emprise de l'alcool sur le lieu de travail.

Comment dois-je aborder cette situation ? Suis-je autorisé à procéder à des tests de dépistage ?

Y-a-t'il une réglementation à respecter ?

NOTRE RÉPONSE

Avant le 1er Avril 2009, aucune réglementation réellement structurée ne pouvait guider l'employeur pour prévenir les problèmes d'alcool et de drogues au travail et, le cas échéant, y remédier.

La loi du 3 Juillet 1978 relative au contrat de travail impose à l'employeur de veiller en bon père de famille à la santé et à la sécurité de ses travailleurs. Elle lui permet également d'exiger que le travailleur exécute scrupuleusement son travail et donc qu'il ne soit pas sous l'emprise de la boisson pour exécuter celui-ci.

La réglementation relative au bien-être des travailleurs impose quant à elle l'obligation pour l'employeur de prendre les mesures nécessaires et d'appliquer les principes de prévention.

Depuis le 1er Avril 2009, une réglementation en matière de consommation d'alcool mais aussi de drogues sur le lieu de travail a été mise en place. Pour rappel, les partenaires sociaux ont signé la convention collective N°100 (CCT 100) concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise. En vertu de cette nouvelle réglementation, chaque entreprise, qu'elle soit ou non confrontée à la problématique, est tenue d'élaborer une politique préventive en la matière.

Une politique préventive

Une consommation excessive d'alcool ou de drogues ne provoque pas uniquement des difficultés dans la vie privée, mais peut également avoir des conséquences au travail : baisse de productivité, absences répétées, dégradation de l'ambiance de travail, atteinte à l'image de l'entreprise...

Une politique préventive est sans doute le moyen pour devancer de telles situations ou au moins, empêcher qu'elles ne s'aggravent.

L'objectif de la CCT 100 est clair : prévenir le dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues et y remédier. On entend par « dysfonctionnement » la dégradation des prestations de travail.

Une approche en 2 phases

La CCT 100 impose à tout employeur, dans une première phase, de déterminer au moins les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et d'élaborer sa déclaration de politique ou d'intention. Cette première phase est obligatoire.

L'employeur peut, dans une seconde phase, quant à elle facultative, développer davantage la politique via des règles et des procédures concrètes.

Première phase : obligation d'une déclaration de politique ou d'intention

L'élaboration de la déclaration de politique ou d'intention se réalise par étapes :

1. Constitution d'un groupe de pilotage

Une politique ne s'élaborant pas à une seule personne, un groupe représentatif devra être constitué. Il peut rassembler des membres du service du personnel, de la délégation syndicale, des conseillers en prévention...

Le groupe aura pour mission de reconnaître le terrain et d'élaborer une proposition de politique. Le conseil d'entreprise (CE) et le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) seront préalablement consultés.

2. Etat des lieux

Le groupe de pilotage procède ensuite à une analyse de la situation en matière de disponibilité d'alcool, de règles existantes en matière de

...

... consommation, de réaction en cas de consommation problématique, etc...

3. Déclaration

Lorsque le groupe de pilotage a atteint une vision commune des points de départ, il détermine les objectifs à atteindre. Il va ensuite rédiger une proposition de déclaration contenant les grandes lignes de la politique préventive. Son contenu variera en fonction des besoins et de la culture de l'entreprise.

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Wareme	019 / 32 29 42

www.ucm.be

4. Adoption de la déclaration

La déclaration de politique doit être adoptée dans le cadre d'une procédure participative. L'employeur la soumettra au CPPT ou au CE, à la délégation syndicale ou, à défaut, directement aux travailleurs. Dans ce dernier cas, l'employeur devra permettre aux travailleurs de faire part de leurs propositions, remarques ou avis.

La déclaration de politique devra ensuite être reprise dans le règlement de travail, sans toutefois suivre la procédure habituelle de modification du règlement de travail. Une copie en sera délivrée au travailleur, à défaut, il ne sera pas lié par cette modification.

Deuxième phase : Possibilité d'instaurer des règles, procédures, méthodes de travail en cas d'incapacité de travailler

Le développement de la seconde est facultatif. Si cela s'avère nécessaire, l'employeur peut décider de mettre en place :

- des règles relatives à la disponibilité et à la consommation d'alcool : cela peut aller de l'interdiction pure et simple à une autorisation limitée à certaines occasions (fête d'entreprise...),
- des procédures en cas de dysfonctionnement au travail : des sanctions disciplinaires (mise à pied, amende...) peuvent être prévues si elles figurent dans le règlement de travail.
- des procédures en cas d'incapacité de travailler : transport de l'intéressé vers son domicile, règlement des dépenses...

La mise en place de cette seconde phase doit également se faire dans le cadre d'une procédure participative identique à celle de la phase 1. Les modalités convenues en phase 2 devront cependant être intégrées au règlement de travail en respectant, cette fois, la procédure ordinaire de modification.

Les tests de dépistage

L'instauration de tests de dépistage peut être un élément de la politique préventive. Celle-ci ne peut cependant se limiter à l'application de tests. L'employeur veillera donc à n'envisager leur application que si :

- la déclaration de politique ou d'intention le prévoit,
- et si les mesures décrites ci-avant (règles, procédures, méthodes de travail) ont été prises dans le cadre de la seconde phase.

1. Types de tests autorisés

Seuls les tests non étalonnés (ne donnant qu'une valeur positive ou négative) et non biologiques (ne portant pas atteinte à l'intégrité physique) sont autorisés. Il s'agit donc principa-

lement des tests d'haleine et des tests psychomoteurs.

2. Conditions d'admissibilité

- les tests peuvent uniquement être utilisés dans un but de prévention, afin de vérifier si un travailleur est apte ou non au travail et non dans le cadre d'un licenciement immédiat,
- le test doit être adéquat, pertinent, non excessif et non discriminatoire,
- le travailleur doit consentir au test. Son consentement individuel ne peut pas être remplacé par un consentement collectif,
- le traitement des résultats des tests en tant que données personnelles dans un fichier est interdit.

3. Modalités d'application

Le règlement de travail doit prévoir :

- la nature des tests,
- le(s) groupe(s) – cible(s) de travailleurs concernés,
- les personnes compétentes pour appliquer les tests,
- les conséquences possibles d'un résultat de test positif.

En pratique

La CCT 100 est entrée en vigueur le 01/04/2009. Les entreprises devaient procéder à leur déclaration de politique ou d'intention (phase 1 au minimum) pour le 01/04/2010.

Si votre entreprise ne dispose pas encore d'une telle déclaration de politique, nous ne pouvons que vous conseiller de vous mettre de ce point de vue avant d'entamer toute démarche auprès de vos travailleurs.

Nous tenons à votre disposition en nos bureaux 4 modèles de déclaration de politique :

- Modèle 1 : Déclaration de politique générale de l'entreprise qui ne souhaite pas la concrétiser plus avant.
- Modèle 2 : Déclaration de politique contenant les principes de base et l'annonce que ces éléments seront concrétisés dans une 2ème phase, mais sans prévoir de tests.
- Modèle 3 : Déclaration de politique contenant les principes de base et l'annonce que ces éléments seront concrétisés dans une 2ème phase, y compris les modalités qui seront suivies lors de l'application de tests.
- Modèle 4 : Déclaration de politique contenant les principes de base ainsi que l'interdiction de consommation d'alcool et de drogues et l'annonce que ces éléments seront concrétisés dans une 2ème phase, y compris les modalités qui seront suivies lors de l'application de tests