

## **7.** *Quel rôle est dévolu au CPPT et au CE?*

Pour que la politique de prévention bénéficie du soutien de l'ensemble des travailleurs, l'employeur doit arriver avec le CPPT à un consensus sur les points de départ et les objectifs de sa politique (cf. question 4). S'il veut un accord sur certaines règles ou procédures, il devra aussi consulter le CE. Une bonne collaboration entre les deux organes est donc une nécessité impérieuse!

## **8.** *Quel rôle est dévolu à la ligne hiérarchique?*

Les membres de la ligne hiérarchique sont chargés de la mise en œuvre de la politique préventive mise en place par l'employeur. Ils jouent un rôle important dans la constatation de dysfonctionnements dus à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues. La CCT prévoit qu'ils recevront à cet effet une information spéciale.

## **9.** *Quel rôle est dévolu au conseiller en prévention?*

Il est évident que le conseiller en prévention doit être associé à la mise en œuvre de la politique de prévention. Il jouera également un rôle important dans la formation de la ligne hiérarchique et dans l'information des travailleurs sur la problématique de l'abus d'alcool ou de drogues. Le conseiller en prévention peut également aider et conseiller les travailleurs sur la manière de se faire soigner lorsqu'ils ont des problèmes (par exemple les orienter vers des institutions spécialisées).

## **10.** *La CCT est-elle déjà entrée en vigueur?*

La CCT est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2009. Toutefois, afin de permettre à toutes les entreprises d'élaborer une politique de prévention soutenue par tout le monde, une période transitoire a été prévue. Mais d'ici le 1<sup>er</sup> avril 2010 au plus tard, toutes les entreprises devront avoir mis au point une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, ou avoir adapté leur politique existante aux dispositions de la convention et de la loi.

**FGTB**

**Ensemble, on est plus forts**

# **10 questions à propos de la CCT drogue et alcool**

Le Conseil National du Travail a signé le 1<sup>er</sup> avril 2009 la CCT n° 100 portant sur *"la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise"*. Toutes les entreprises sont dorénavant tenues d'élaborer en collaboration avec les représentants des travailleurs une politique préventive en matière d'alcool et de drogues ou d'adapter leur politique existant en la matière aux exigences de la CCT et de la législation. Afin de vous aider dans cette mission, nous vous donnons, dans ce dépliant, les principales dispositions de la CCT, sous forme de questions-réponses. Le texte intégral de la CCT ainsi que la brochure d'accompagnement sont disponibles sur le site internet du Conseil National du Travail, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

## **1. Pourquoi cette CCT?**

La consommation et certainement l'abus d'alcool et de drogues peut donner lieu à des problèmes dans l'entreprise. Un nombre limité d'entreprises a déjà élaboré une politique visant à prévenir ce genre de problèmes mais qui, dans certains cas, vise uniquement à sanctionner et est parfois sujette à contestation sur le plan juridique. Pour cette raison les partenaires sociaux ont voulu que toutes les entreprises développent une politique correcte sur le plan juridique, axée sur la prévention et taillée à la mesure de l'entreprise. Ils ont donc -après de longues négociations- signé la CCT n° 100 en exécution de l'accord interprofessionnel.

## **2. La CCT, concerne-t-elle uniquement des tests?**

On aurait pu le croire en lisant les articles dans la presse. Mais les travailleurs ne sont en aucun cas obligés de passer un test d'haleine avant de commencer le travail, même lorsque l'employeur l'exige. Des tests ne sont autorisés que comme éléments d'une politique globale de prévention.

## **3. L'employeur, quelle politique doit-il mener?**

Toute entreprise doit mettre au point une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Cette politique doit respecter les dispositions de la CCT et d'autres réglementations, et doit également être adaptée à la culture d'entreprise et aux règles appliquées dans l'entreprise. Elle doit d'autre part tenir compte de la nature de l'activité exercée ainsi que des risques spécifiques présents dans l'entreprise. Enfin, cette politique de prévention doit s'appliquer à l'ensemble des travailleurs: du haut au bas de la hiérarchie.

## **4. Quels sont les points de départ de cette politique et comment la concrétiser?**

La meilleure solution pour s'attaquer aux problèmes causés par l'alcool ou la drogue consiste à interpeller les travailleurs si il y a détérioration de leurs prestations ou de leurs relations de travail. Les intéressés sont ainsi confrontés aux conséquences de la consommation d'alcool ou de drogues et non pas à l'usage problématique lui-même. Par ailleurs, la CCT prévoit explicitement que des problèmes de fonctionnement dus à l'usage d'alcool ou de drogues doivent être traités de la même manière que tout les autres problèmes relatifs au bien-être au travail.

C'est pourquoi, chaque employeur doit définir les objectifs de sa politique de prévention dans une déclaration de politique ou d'intention qui doit être publiée dans le règlement de travail. Dans une deuxième phase, il peut préciser ces objectifs en les traduisant dans des règles ou des procédures, par exemple concernant la disponibilité (ou non) d'alcool au travail. Ces règles et procédures doivent être intégrées au règlement de travail.

## **5. Est-ce que des tests restent possibles?**

Oui, mais uniquement lorsqu'ils sont prévus dans la deuxième phase et lorsque le travailleur a donné explicitement son accord. De plus, les analyses d'urine ou les tests sanguins sont interdits par la loi. La CCT n'y change rien. Sont donc autorisés, par exemple les tests d'haleine non étalonnés ainsi que des tests de réaction ou de concentration. En aucun cas, les résultats des tests ne peuvent être conservés ni utilisés pour sanctionner le travailleur.

Les tests ne peuvent donc être utilisés que dans un but de prévention, c'est-à-dire afin de vérifier si un travailleur est ou non apte à exécuter son travail.

## **6. Le médecin du travail, peut-il faire passer un test de dépistage d'alcool ou de drogues?**

Le médecin du travail ne peut jamais être obligé par l'employeur de faire passer certains tests, dont des tests de dépistage d'alcool ou de drogues. Toutefois, le médecin du travail peut faire passer un test d'initiative, lorsqu'il le juge utile en rapport avec le travail à un poste de travail spécifique. En aucun cas, il ne peut rendre publics les résultats mais il peut déclarer le travailleur inapte à travailler.