

La CCT n° 100 :

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

**CALENDRIER
OBLIGATIONS CONCRÈTES**

An Caudron
Secrétariat du Conseil national du Travail
www.cnt-nar.be



Calendrier

- ▶ La CCT n° 100 : entrée en vigueur le 1er avril 2009
- ▶ L'objectif étant de donner aux entreprises le temps de prendre les initiatives nécessaires et de mener une concertation à ce sujet, elles ont jusqu'au 1er avril 2010 pour élaborer une politique préventive en matière d'alcool et de drogues

Il existe une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ?

Si cette politique répond à la législation et aux exigences de la CCT, elle peut être maintenue sans changement.

Les entreprises ont jusqu'au 1er avril 2010 pour le contrôler et, si nécessaire, adapter leur politique aux exigences de la CCT et à la législation.



Obligations de la CCT n° 100

La CCT ne contient pas de politique toute faite en matière d'alcool et de drogues !

Les entreprises doivent elles-mêmes en élaborer une !

Pourquoi ?

- ▶ Chaque entreprise a ses propres points de vue et ses propres règles, sur le plan de l'alcool et des drogues également
- ▶ Chaque entreprise a ses propres points de vue et ses propres règles, sur le plan de l'alcool et des drogues également
- ▶ Une politique en matière d'alcool et de drogues doit être adaptée aux besoins et aux problèmes de l'entreprise
- ▶ Une politique en matière d'alcool et de drogues doit être adaptée aux besoins et aux problèmes de l'entreprise

Travail sur mesure exigé !

La CCT contient toutefois les conditions minimales, le cadre

Non seulement pour les mesures à prendre, qui constitueront la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

Mais aussi pour

- ▶ l'information et la formation des travailleurs
- ▶ les obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs
- ▶ le rôle des conseillers en prévention
- ▶ l'élaboration de la politique en concertation
- ▶ son évaluation périodique



Les mesures à prendre

La CCT part du principe que les entreprises doivent procéder par phases.

Que dit la CCT ?

Dans une première phase, l'employeur détermine les points de départ et les objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et élabore une déclaration de politique ou d'intention contenant les grandes lignes de cette politique (art. 3, § 3 de la CCT).

Dans une deuxième phase, dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, l'employeur peut concrétiser ces points de départ et objectifs plus avant [...] (art. 3, § 4 de la CCT).



Les mesures à prendre

Première phase (obligatoire) : pour le 1er avril 2010 !

- ▶ Déterminer les points de départ et les objectifs
- ▶ Les reprendre dans une déclaration de politique ou d'intention

+ Concertation à ce sujet

Deuxième phase (facultative), par exemple

- ▶ Règles
- ▶ Procédures
- ▶ Méthode de travail en cas d'incapacité de travailler
- ▶ Tests (préventifs)

+ Concertation à ce sujet

TOUTEFOIS, si l'on veut appliquer des tests de dépistage d'alcool et de drogues, on est obligé de prévoir des règles, des procédures et une méthode de travail en cas d'incapacité de travailler



Les mesures à prendre

« dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, l'employeur peut [...] »

- L'approfondissement de la politique (dans une deuxième phase) dépend
- ▶ du contenu de la déclaration de politique ou d'intention
 - ▶ de la situation concrète dans l'entreprise
 - ▶ du consensus qui peut être trouvé au sujet de la politique à mettre en œuvre (voir ci-après : concertation)
 - ▶ de la décision d'appliquer ou non des tests de dépistage d'alcool et de drogues



La première phase : l'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention

Qu'est-ce qu'une déclaration de politique concrètement ?

La déclaration de politique énumère les points de départ et objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues



Points de départ : la vision commune et consensuelle

Objectifs : ce que l'on veut atteindre avec la politique

Comment procéder ?

Dans la brochure d'information (à consulter sur le site Internet du CNT), vous trouverez

- ▶ un plan par étapes pour l'élaboration d'une telle déclaration :
 - composer un groupe de pilotage, élaborer un état des lieux ...
- ▶ des exemples de points de départ et d'objectifs
- ▶ quatre modèles de déclarations de politique

Attention ! Des exemples de politiques existantes peuvent donner des idées, mais il n'est pas indiqué de se contenter de les copier



Attention ! Conditions minimales pour la déclaration de politique

La CCT ne détermine pas le contenu de la déclaration de politique, mais elle contient un certain nombre de conditions préalables

- ▶ approche préventive : axée sur les prestations
- ▶ initiatives à la mesure de l'entreprise
- ▶ initiatives qui s'appliquent à tous les travailleurs
- ▶ concertation et information lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre

ACCENT = FONCTIONNEMENT



Pourquoi mettre l'accent sur le fonctionnement ?

- ▶ les problèmes de fonctionnement peuvent être constatés avec certitude et plus simplement qu'un problème d'alcool et de drogues qui en est éventuellement la cause
- ▶ les problèmes de fonctionnement font intégralement partie de la relation de travail, de sorte qu'il ne doit plus y avoir de contestation sur des aspects concernant la vie privée
- ▶ de cette manière, on peut parler librement du problème et on évite des discussions stériles sur les causes du mauvais fonctionnement
- ▶ le contexte professionnel est un important élément de motivation pour un changement de comportement



Approche préventive : axée sur les prestations

Que dit la CCT ?

L'employeur met en oeuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique visant, de manière collective, à prévenir le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et à y remédier (art. 3, § 1er, premier alinéa de la CCT).

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

approche préventive forte

l'intention est

- ▶ d'informer et de sensibiliser tout le monde aux dangers de la consommation d'alcool et de drogues
- ▶ de déceler à temps les problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues
- ▶ de rétablir le fonctionnement normal des travailleurs qui ont des problèmes par le biais d'une assistance



Elément de la politique en matière de bien-être

- ▶ la consommation d'alcool et de drogues au travail influence le bien-être des travailleurs
- ▶ la politique en matière d'alcool et de drogues fera donc partie de la politique en matière de bien-être et elle reposera sur les principes de prévention de la politique en matière de bien-être

DONC :

APPROCHE SYSTEMIQUE

qui intègre plusieurs éléments : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail



La politique en matière d'alcool et de drogues en tant qu'élément de la politique en matière de bien-être

Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit par conséquent tenir compte

- ▶ de l'environnement de travail
par exemple, par des mesures en matière de disponibilité d'alcool
- ▶ de l'organisation du travail
par exemple, en diminuant les facteurs de stress et en évitant une occupation isolée
- ▶ des moyens de travail
par exemple, par la sécurisation des machines et des véhicules
- ▶ des relations de travail
par exemple, par un contrôle suffisant par la direction, convivialité



Elément de la politique de fonctionnement et de la politique globale du personnel

- ▶ le (dys)fonctionnement du travailleur est le baromètre pour la politique en matière d'alcool et de drogues !
- ▶ l'employeur doit plutôt mettre l'accent sur les conséquences d'un problème d'alcool ou de drogues sur le fonctionnement du travailleur que sur la consommation d'alcool ou de drogues elle-même

DONC :

BESOIN D'UN SUIVI DU FONCTIONNEMENT !

Davantage d'attention pour l'environnement de travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail...



Le rôle de chacun dans l'entreprise

La politique en matière d'alcool et de drogues est une politique qui suit deux axes : elle fait partie de la politique en matière de bien-être et de la politique du personnel

Conséquence : une autre tâche pour les différentes personnes concernées !

Rôle des dirigeants (politique du personnel)

- ▶ Etre attentif aux signaux qui indiquent que "quelque chose" ne va pas
- ▶ Suivre le fonctionnement
- ▶ Motiver les travailleurs à consulter un intervenant de l'entreprise

NE PAS prendre le rôle de thérapeute !



Rôle du conseiller en prévention-médecin du travail

- ▶ vérifier s'il y a un problème de dépendance
- ▶ motiver l'intéressé à y remédier
- ▶ fournir des informations à l'intéressé sur les différentes possibilités d'assistance
- ▶ être une personne de contact pour différentes personnes-clés pendant le traitement ; conseiller sur un changement de fonction ou une modification des conditions de travail
- ▶ après traitement, favoriser la réintégration de l'intéressé

N'A PAS le rôle de preneur de sanctions !

Attention : il est lié au secret professionnel et à l'exigence d'indépendance à l'égard de l'employeur et du travailleur

Rôle des autres intervenants de l'entreprise (conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, infirmier, travailleur social, autres personnes de confiance)

▶ Prodiguer conseils, accueil et assistance



Initiatives à la mesure de l'entreprise et pour tous les travailleurs

Que dit la CCT ?

Lors de l'élaboration de la politique, l'employeur tient compte du fait qu'elle doit être adaptée à la taille de l'entreprise, à la nature des activités et aux risques spécifiques propres à ces activités ainsi qu'aux risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de personnes (art. 3, § 1er, deuxième alinéa de la CCT)

L'employeur met en oeuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique [...] (art. 3, § 1er, premier alinéa de la CCT).



Qu'est ce que cela signifie concrètement ?

- ✓ la taille de l'entreprise
 - PME vs multinationale

- ✓ la nature des activités
 - énergie nucléaire vs services

- ✓ Les risques spécifiques propres à ces activités
 - chariot élévateur, machines dangereuses

- ✓ les risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de personnes
 - fonctions de sécurité, chauffeurs, pilotes

En tout cas

- ▶ La politique doit s'appliquer à tous, du haut au bas de la hiérarchie !
- ▶ La concrétisation de la politique préventive par des mesures concrètes peut être différente en fonction du groupe-cible

Attention ! Délimiter la catégorie sur la base d'un critère objectif, afin qu'il n'y ait pas de discrimination



Rédiger la déclaration de politique

points de départ : sur la base des conditions préalables posées par la CCT

objectifs : mesures concrètes, à élaborer dans une deuxième phase

Une politique ne s'élabore naturellement pas à une seule personne ! Il est préférable que la direction de l'entreprise donne cette mission à un groupe de pilotage :

- ▶ (un groupe de travail du) comité pour la prévention et la protection au travail
- ▶ ou un groupe de travail ad hoc

D'autres personnes peuvent y être associées : la ligne hiérarchique, le service du personnel, les collaborateurs du service de formation, etc.



L'adoption de la déclaration de politique : concertation (art. 6 de la CCT)

- En tout cas, l'oeuvre du groupe de pilotage doit être soumise pour avis préalable au comité pour la prévention et la protection au travail ou au conseil d'entreprise, dans les limites de leurs compétences respectives
- "en vue d'aboutir à un consensus"
 - ▶ Un consensus sur la politique améliorera son efficacité
 - ▶ Étant donné que la mise en oeuvre ultérieure, plus détaillée de la politique dans la deuxième phase aboutit à la procédure normale de modification du règlement de travail, il est important de parvenir à un consensus dans la première phase de l'élaboration de la politique.



Reprendre la déclaration de politique dans le règlement de travail (art. 8 de la CCT)

Adaptation de la loi instituant les règlements de travail : pas de procédure à suivre ! (art. 59 de la loi du 06/05/2009)

Chaque travailleur reçoit une copie du règlement de travail

Le règlement de travail peut être consulté à un endroit facilement accessible

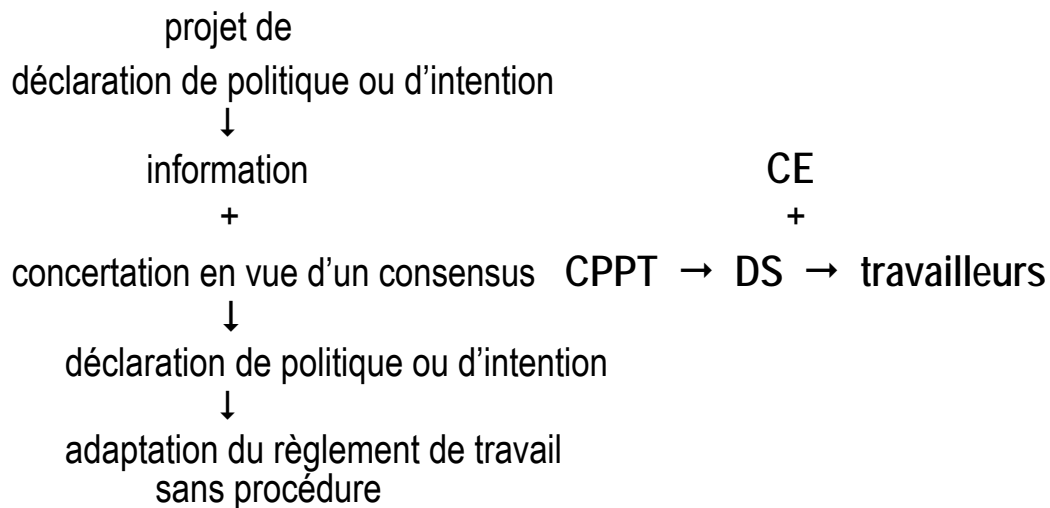
Information aux travailleurs et à la ligne hiérarchique (art. 7 de la CCT)

- ▶ au moment de l'entrée en service
- ▶ chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé



Concertation pour la première phase

initiative de l'employeur : groupe de pilotage





L'éventuelle deuxième phase

Dépend de la situation concrète dans l'entreprise, de **jusqu'ou** l'on veut aller

Déclaration de politique minimaliste : appel au bon sens et au comportement responsable (ne nécessite pas de concrétisation dans une deuxième phase)

Déclaration de politique maximaliste : déclaration de politique qui annonce des mesures plus poussées pour chacun des quatre piliers possibles d'une politique en matière d'alcool et de drogues (approche adéquate) :

1. Formation et information
2. Réglementation (éventuellement aussi en matière de tests)
3. Procédures
4. Assistance

Actions éventuelles dans une deuxième phase

- ▶ La CCT ne détermine pas quelles doivent être les règles et procédures : à la mesure de l'entreprise
- ▶ La CCT donne des exemples d'une concrétisation utile de la politique dans une deuxième phase
- ▶ La brochure d'information donne un certain nombre de conseils et d'exemples utiles pour sa concrétisation

1. Initiatives de formation et d'information

Dans la première phase : l'objectif est de sensibiliser et de permettre d'aborder la problématique

Dans la deuxième phase : l'information et la formation sur le contenu de la politique et le rôle de chacun sont une obligation en vertu de la CCT (art. 7 et 9 de la CCT) : initiatives concrètes



2. Règles

Action préventive : limites de ce que l'entreprise considère comme ses normes + sanctions possibles en cas de transgression

Concrétisation utile selon la CCT : règles concernant la disponibilité (ou non) d'alcool au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail

Conseils

- ▶ Tenir compte de la culture existante de l'entreprise
- ▶ Règles en ce qui concerne le transport à la maison à l'issue d'occasions sociales ("bob")

Règles relatives aux tests de dépistage d'alcool et de drogues (voir ci-après)



3. Procédures

Si un problème se pose, indiquer comment il faut le gérer

Concrétisation utile selon la CCT :

1. Déterminer les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression des règles
2. Déterminer la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler (en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses)

Conseils

- ▶ Pour être efficace, il faut appliquer les règles
- ▶ Des procédures très élaborées ne sont pas toujours réalisables
- ▶ La sécurité des travailleurs est le principal souci
- ▶ Deux schémas contenant des exemples de procédures dans la brochure d'information



L'adoption des mesures dans la deuxième phase

Avis préalable du comité pour la prévention et la protection au travail ou du conseil d'entreprise, dans les limites de leurs compétences respectives

La reprise des mesures de la deuxième phase dans le règlement de travail (art. 8 de la CCT)

Suivre la procédure normale de modification du règlement de travail !

Chaque travailleur reçoit une copie du règlement de travail

Le règlement de travail peut être consulté à un endroit facilement accessible

Information aux travailleurs et à la ligne hiérarchique (art. 7 de la CCT)

- ▶ au moment de l'entrée en service
- ▶ chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé



Concertation pour la deuxième phase

Initiative éventuelle de l'employeur : groupe de pilotage

- règles
- procédures
- méthode de travail en cas d'incapacité de travailler
- tests
 - principe
 - modalités



information

CE

+

+

concertation

CPPT → DS → travailleurs



adaptation du règlement de travail

procédure normale :

CE →

s'il n'y a pas de CE :
consultation des travailleurs



à défaut d'accord :

à défaut d'accord :

CP

CP



Tests de dépistage d'alcool et de drogues : que dit la CCT ?

Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique en matière d'alcool et de drogues mise en oeuvre dans une entreprise, mais il est dans ce cas requis :

1. que certaines mesures aient été prises dans cette entreprise (art. 3, § 4 de la CCT) :
 - ▶ règles concernant la disponibilité (ou non) d'alcool au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail
 - ▶ déterminer les procédures pour la gestion des problèmes
 - ▶ déterminer la méthode de travail et la procédure en ce qui concerne le transport en cas d'incapacité de travail



2. que les modalités qui sont suivies dans l'entreprise dans le cadre de l'application de tests soient déterminées et reprises dans le règlement de travail (art. 3, § 5 de la CCT)
 - ▶ la nature des tests qui peuvent être appliqués
 - ▶ les groupes-cibles de travailleurs qui peuvent être soumis aux tests
 - ▶ les personnes compétentes pour appliquer ces tests
 - ▶ les moments où des tests peuvent être appliqués
 - ▶ les conséquences possibles d'un résultat de test

3. que la manière d'appliquer des tests et l'utilisation du résultat des tests remplissent un certain nombre de conditions (art. 4 de la CCT)
 - ▶ uniquement dans un but de prévention : le travailleur est-il apte à travailler ?
 - ▶ élément dans le jugement global du fonctionnement ; ne pas baser une sanction uniquement sur le résultat du test
 - ▶ tests adéquats, pertinents et non excessifs en fonction de la prévention ?
 - ▶ consentement de l'intéressé
 - ▶ pas de discrimination entre les travailleurs
 - ▶ le traitement des résultats du dépistage en tant que données personnelles est interdit



Utiliser les tests avec circonspection !

1. Protection de la vie privée du travailleur : nombreuses limitations dans la législation et la jurisprudence

davantage de marge pour les tests non biologiques, qui ne sont pas étalonnés : tests d'haleine, tests psychomoteurs

2. Utiles ?

Les partenaires sociaux dans la brochure d'information :

▶ Les tests non étalonnés donnent seulement une indication de l'intoxication (= taux d'alcool ou de drogues)

Possibilité d'un résultat de test négatif erroné

Aucune certitude sur l'intoxication ou l'aptitude à travailler

▶ L'utilité est relative : en fonction de l'objectif préventif de la CCT

Bien que le fonctionnement soit le baromètre de la politique en matière d'alcool et de drogues...

- si le comportement d'"ivresse" peut être interprété de différentes manières : afin d'obtenir tout de même une certaine certitude sur l'aptitude à travailler
- afin de lever la négation du travailleur sur les causes d'un fonctionnement déficient
- afin de faire prendre conscience à l'intéressé qu'il y a un problème, pour lequel une aide peut être proposée

3. Réalisables ? Coût