

Vittel
Jeudi 30 avril 2009

**CCT n° 100 du 1^{er} avril
2009 concernant la mise
en oeuvre d'une politique
de prévention en matière
de drogues et d'alcool
dans l'entreprise**

Jean-Philippe Cordier
Avocat associé
Assistant en droit social à l'ULB
Maître de conférence invité à l'école de
commerce Solvay et à l'UCL

1

1. Le contexte

- Stress, alcool et drogue au travail : sujet à la mode
 - CCT n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail
 - CCT n° 100 du 1^{er} avril 2009 concernant la mise en oeuvre d'une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise
- Evolution par rapport à la simple sécurité au travail
 - Revirement au niveau de l'approche
 - ✓ Avant : la loi contenait une solution toute faite pour chaque problème, chaque danger, chaque risque
 - ✓ Actuellement : les entreprises sont incitées à réfléchir elles-mêmes sur leurs propres dangers et risques
 - ✓ Flexibilité plus grande pour les entreprises en tenant compte des spécificités de l'entreprise

2

- Passage de la notion de sécurité au travail au concept de charge psychosociale au travail
 - ✓ Faire fonctionner les machines sans qu'elles causent un danger ou un risque pour les travailleurs
 - ✓ Apparition du bien-être au travail : « bien-être ... être bien, se sentir bien »

3

2. Introduction

- Accord interprofessionnel du 2 février 2007
- Objectif des partenaires sociaux : responsabiliser les employeurs et les travailleurs
- La CCT doit porter sur :
 - La prévention
 - Les règles relatives à la consommation sur les lieux de travail
 - Les procédures de prise en considération de la problématique
 - Les procédures de tests de dépistage
 - L'aide et l'assistance
- Lettre du Ministre Vanvelthoven du 28 juillet 2006
- Intervention de la commission des relations individuelles
- Accord sur un projet de CCT
- Avis du CNT du 10 octobre 2008
- Plan 2008-2012 de la Ministre de l'Emploi pour améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail


4

3. La raison d'être de la CCT

- Nécessité absolue – Incidence
 - Sécurité et vigilance
 - Stress
 - Harcèlement moral, sexuel et violence au travail
 - Responsabilité de l'employeur et des dirigeants
 - Culture et image de marque de la société
- La problématique ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise
 - Consommation de drogues et d'alcool au travail
 - Ou ayant une incidence au travail
- Trois motifs justifient la mise en place d'une politique :
 - Un motif légal : mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être (article 5 § 1 de la loi du 4 août 1996)
 - Un second motif : santé, sécurité et bien-être des travailleurs
 - Un troisième motif, économique : amélioration de la productivité, de l'image de l'entreprise, diminution de l'absentéisme, etc.

5

Stibbe


 Stibbe in association with
Herbert Smith and Gleiss Lutz

4. Une CCT – cadre : principes qui autorisent une politique préventive en matière d'alcool et de drogues à la mesure de l'entreprise

- Pas de proposition d'une politique toute faite (il n'existe pas de « kit prêt à l'emploi »)
- Chaque entreprise est différente
- Suffisamment de marge pour chaque employeur
- Fixation des conditions minimales
 - Les mesures à prendre
 - L'information et formation des travailleurs
 - Les obligations de la ligne hiérarchique
 - Le rôle des conseillers en prévention
 - L'élaboration de la politique de concertation
 - Une évaluation périodique

6

Stibbe

 Stibbe in association with
Herbert Smith and Gleiss Lutz

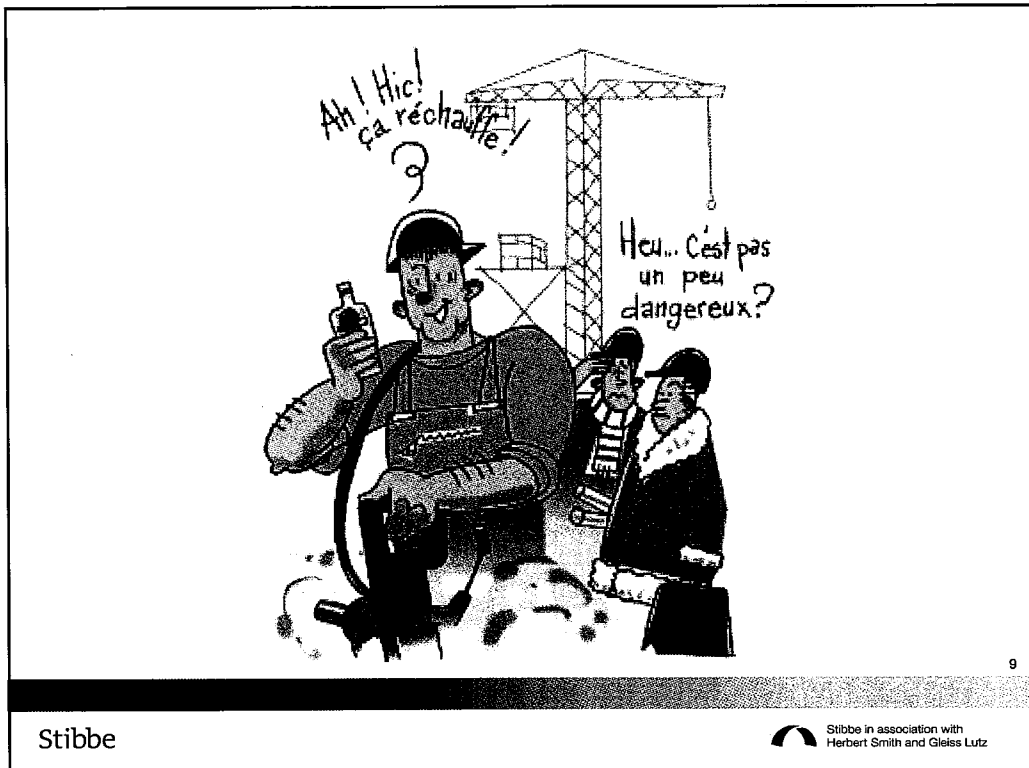
5. L'objectif de la CCT

Aborder Prévenir Remédier	} dans les entreprises, le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues
---------------------------------	---

7

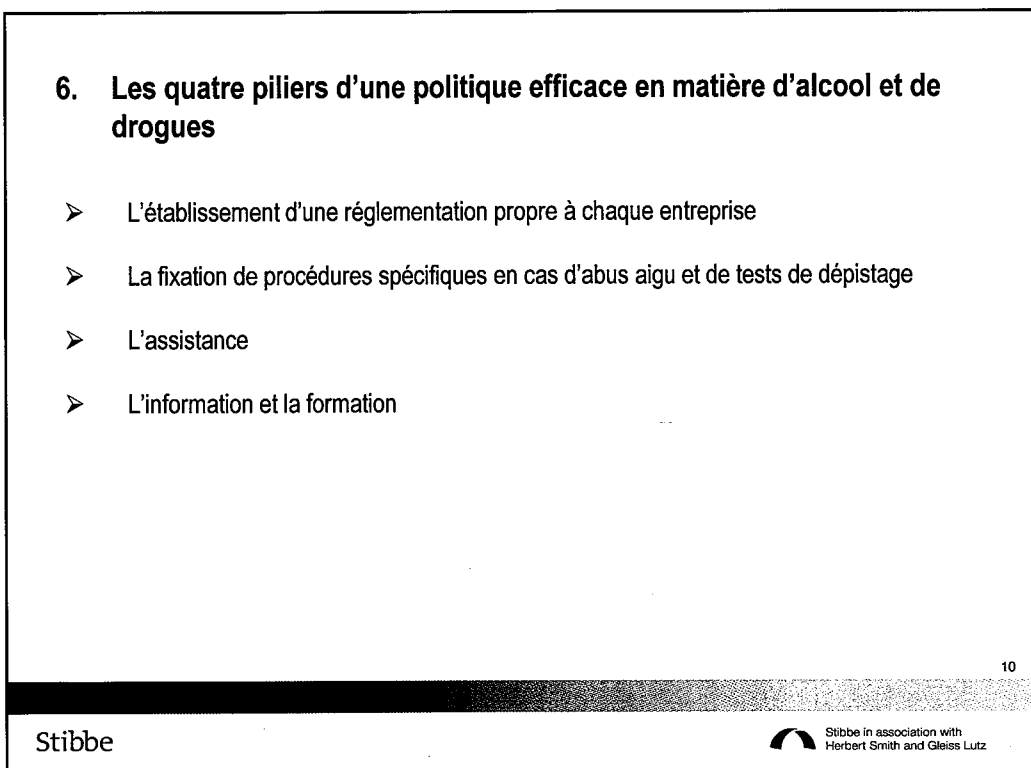
- Pour atteindre cet objectif, le commentaire de la CCT :
 - Recommande la prise en compte du dysfonctionnement du travailleur
 - Vise la consommation problématique d'alcool ou de drogues
 - ❖ Consommation excessive occasionnelle
 - ❖ Consommation chronique
 - Vise la consommation de drogues et d'alcool liée au travail
 - ❖ Pendant les heures qui précèdent le travail
 - ❖ Pendant les heures de travail, y compris les pauses de midi
 - ❖ Pendant les occasions spéciales
 - ❖ Sur le chemin du travail
 - Est orientée vers la prévention et la détection rapide des dysfonctionnements
 - Préconise la recherche de solution d'assistance pour donner au travailleur le maximum de chances de se reprendre

8



6. Les quatre piliers d'une politique efficace en matière d'alcool et de drogues

- L'établissement d'une réglementation propre à chaque entreprise
- La fixation de procédures spécifiques en cas d'abus aigu et de tests de dépistage
- L'assistance
- L'information et la formation



6.1. L'établissement d'une réglementation propre à chaque entreprise

L'employeur doit mettre en œuvre une politique destinée à prévenir et à remédier collectivement le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool et de drogues (prévention et remédiation)

Comment faire ?

⇒ En tenant compte de **5 lignes directrices** qui sont à la base de la CCT n° 100

11

1. Une approche **préventive** axée sur les prestations des travailleurs
 - ✓ Prise en compte du dysfonctionnement du travailleur
 - ✓ Prise en compte de la politique générale de prévention
2. Une approche **pragmatique**
 - ✓ Les entreprises doivent procéder par phases
 - ✓ Les objectifs doivent être réalistes et faisables
3. Une approche **participative**
 - ✓ Approche interdisciplinaire
 - ✓ Un consensus améliorera l'efficacité

12

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

⇒ Prise en compte de :

- La tutelle de l'entreprise
- La nature des activités
- Des risques spécifiques propres à ces activités
- Des risques spécifiques propres à certains groupes de personnes

5. Une approche **axée sur tous les travailleurs**

- ✓ Du haut au bas de la hiérarchie
- ✓ Tout le monde doit savoir ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas
- ✓ Possibilité néanmoins de le faire par groupe cible

13

L'élaboration d'une politique préventive : en deux phases

⇒ L'employeur peut procéder en deux phases :

1° Première phase (obligatoire) :

- Déterminer les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogue au travail
- Élaborer une déclaration de politique ou d'intention contenant les grandes lignes de cette politique

Quelle est la meilleure manière de procéder ?

⇒ Recommandation du CNT de procéder en 4 étapes

14

Etape 1. La création d'un groupe de pilotage : composition et mission

- Un groupe représentatif
 - CPPT
 - Groupe de travail au sein du CPPT
 - Groupe de pilotage ad hoc
- Une méthode de travail
 - Temps nécessaire
 - Qualité des réunions
 - La communication (pas de travail dans une tour d'ivoire)
- Les missions
 - Etat des lieux
 - Elaboration d'un projet de politique
 - Initiative pour mettre en œuvre la politique
 - Evaluation et adaptation si nécessaire

15

Etape 2. La préparation : l'élaboration d'un état des lieux

- Analyse de la thématique dans l'entreprise
- Enquête auprès des travailleurs
- Objectif de l'analyse : identifier les problèmes collectifs auxquels les travailleurs sont confrontés
 - Obtenir une image concrète des éventuels problèmes dans l'entreprise
 - Accroître l'implication des travailleurs dans la démarche
 - Permettre aux travailleurs de parler librement
- Contenu de l'analyse : préparation de la politique
 - Le contenu sera fonction de la politique que l'employeur entend mettre en place
 - L'employeur doit déjà se déterminer comme s'il allait mettre en place la deuxième phase

16

Etape 3. L'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention

- A partir de quelle vision et dans quel but l'entreprise veut-elle introduire une politique d'alcool et de drogues ?
- Points de départ de la politique
 - Vision commune et consensuelle de la thématique
 - Eviter les opinions personnelle et les propres expériences
- Objectif de la politique
 - Ce que le groupe de pilotage veut atteindre
 - ✓ Meilleure connaissance des effets de l'alcool et des drogues
 - ✓ Formations des nouveaux collaborateurs et des dirigeants
- L'élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention
 - Contient les points de départ et les objectifs
 - Rendre le contenu le plus concret possible
 - Les objectifs vont déterminer jusqu'où l'entreprise veut ou peut aller
 - Exemples donnés dans la note explicative du CNT

17

Etape 4. L'adoption de la déclaration de politique ou d'intention dans le cadre d'une procédure participative

Cfr concertation avec les représentants des travailleurs

18

2° Deuxième phase (facultative mais recommandée) : concrétisation plus en avant de la politique en matière d'alcool et de drogues si approche intégrale de la problématique

- Rédaction de règles plus précises pour l'ensemble du personnel
 - ✓ La disponibilité ou non d'alcool au travail
 - ✓ Le fait d'apporter de l'alcool et des drogues
 - ✓ La consommation d'alcool et de drogues
- Détermination de procédures à suivre en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail
 - ✓ Exemple de schémas contenus dans l'annexe II à la notice explicative
 - ✓ Situation en cas d'abus aigu (ou de présomption)
 - ✓ Situation en cas d'abus chronique (ou de présomption)

19

- Méthode de travail et procédure à suivre en cas d'incapacité de travail
 - ✓ Possibilité de suspension du contrat
 - ✓ Non paiement du salaire garanti
- Mise en place, le cas échéant, de tests de dépistage d'alcool ou de drogues
 - ✓ Nature des tests
 - ✓ Groupe cible (pas limité aux fonctions de sécurité)
 - ✓ Procédure à suivre
 - ✓ Personnes compétentes
 - ✓ Moment
 - ✓ Conséquences en cas de test positif

20

6.2. Les tests de dépistage d'alcool et de drogues dans l'entreprise

- La CCT n'est pas favorable aux tests de dépistage : à utiliser avec circonspection
- Limitation des tests par la réglementation actuelle
 - ✓ Loi du 28 janvier 2003 dite loi Mahoux
 - ✓ AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs
 - ✓ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être
- Possible que pour des tests qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre de la relation de travail
- Permis uniquement si l'employeur a mis en œuvre la phase 2 de la politique de prévention et qu'il a satisfait aux conditions

21

Snapshots



22

- Deux dispositions dans la CCT :
 - Précision des modalités des tests de dépistage (article 3 § 5 de la CCT)
 - Respect de conditions (6)
 - ✓ But de prévention
 - ✓ Pas passible de sanction
 - ✓ Adéquat, pertinent et non excessif (en raison de la possible ingérence dans la vie privée)
 - ✓ Moyennant l'accord du travailleur (un accord individuel, pas un accord collectif)
 - ✓ Pas de discrimination
 - ✓ Interdiction du fichier

- Uniquement des tests d'haleine et des tests psychomoteurs (pas de tests biologiques ou médicaux) – Test non étalonné
 - ⇒ Le test ne donne qu'une indication positive ou négative
 - ⇒ Pas de certitude sur l'intoxication ou l'aptitude

23

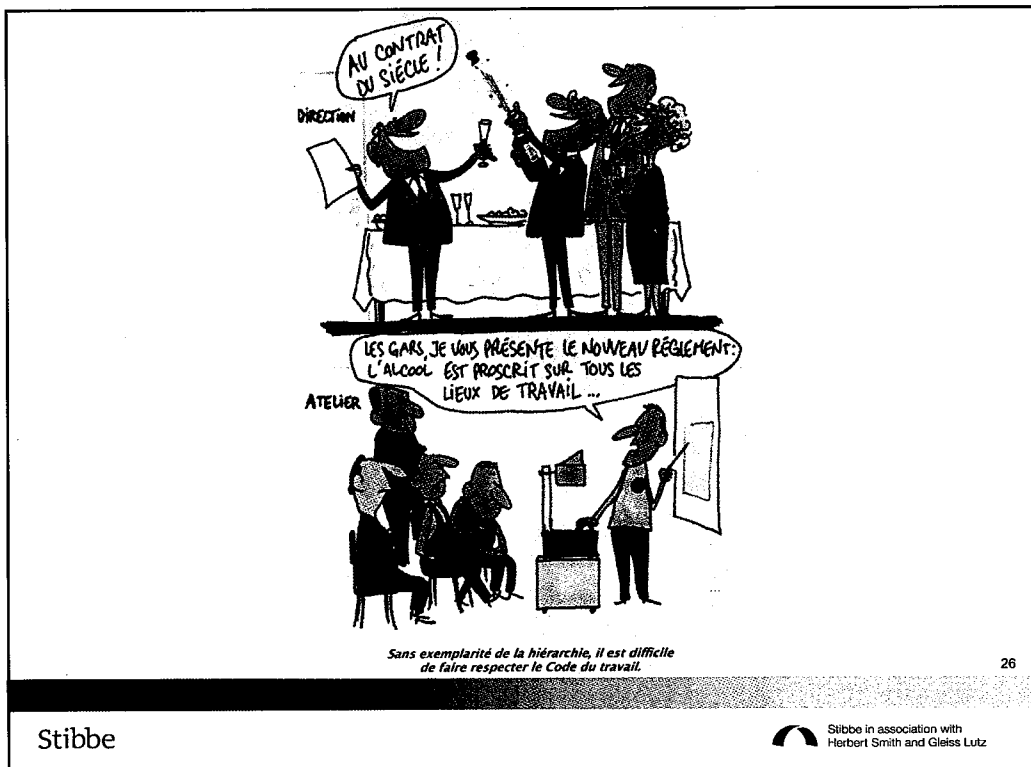


24

6.3. Assistance de l'employeur et rôle des conseillers en prévention

- Mise en place d'un cadre permettant aux conseillers en prévention d'intervenir
- En principe, intervention du médecin du travail dans le cadre de sa mission générale
- Possibilité d'extension des missions des conseillers en prévention

25



6.4. L'information et la formation des travailleurs

- Obligation des employeurs de veiller à l'information et à la formation des travailleurs
- Importance dans le cadre d'une approche préventive
- Essentielle pour réaliser les autres piliers de la politique de prévention
- L'ensemble du personnel y compris la direction et la DRH
- Brochure explicative éditée par le CNT comme ce fut le cas pour la CCT n° 72 sur le stress au travail

27

Stibbe

Stibbe in association with
Herbert Smith and Gleiss Lutz



28

Stibbe

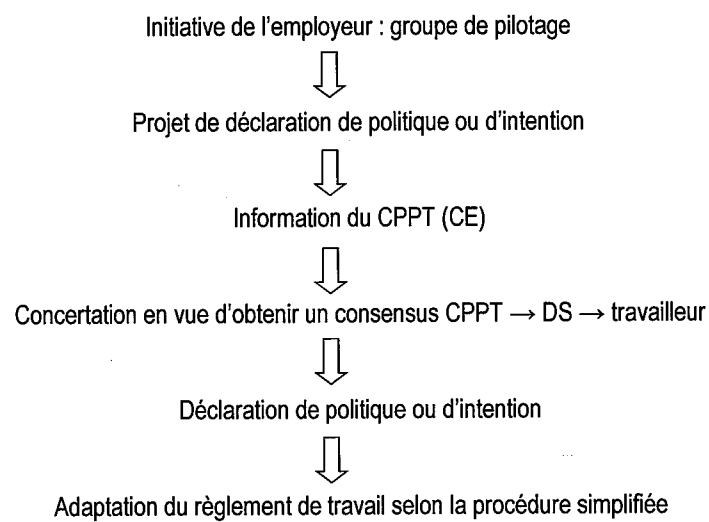
Stibbe in association with
Herbert Smith and Gleiss Lutz

7. Concertation avec les représentants des travailleurs

- Principe de transparence
- Intervention du CPPT et du CE
- Intervention le cas échéant de la DS ou des travailleurs directement

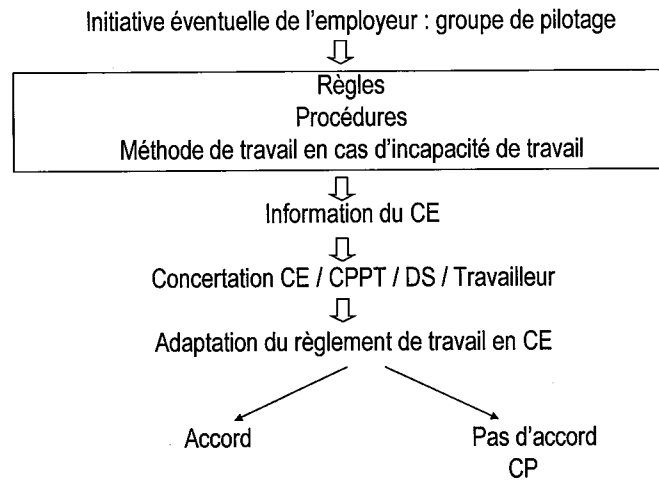
29

- Dans la première phase :



30

➤ Dans la deuxième phase :



31

8. Les obligations de la ligne hiérarchique

Les membres de la ligne hiérarchique exécutent chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau la politique de l'employeur en matière d'alcool et de drogues

- Formuler des propositions et des avis
- Examiner les incidents
- Prendre l'avis des services de prévention et de protection
- Surveiller les instructions
- S'assurer de la bonne compréhension des règles par les travailleurs

32

9. Les obligations des travailleurs

Chaque travailleur collabore selon ses possibilités à la politique de prévention en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

- Obligations générales résultantes de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être
- Obligations spécifiques dans le cadre de la politique en matière d'alcool et de drogues
 - Participer positivement à cette politique
 - Se conformer aux règles
 - Signaler toute situation qui pourrait présenter un danger grave et immédiat pour la santé et la sécurité
 - Coopérer avec l'employeur pour que le milieu et les conditions de travail soient sûrs et sans risques

33

10. Evaluation

- Obligations d'évaluation régulière de la politique de prévention (sans autre indication de délai)
- MAIS consultation du CPPT :
 - Lors de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques
 - Du plan global de prévention (5 ans)
 - Du plan annuel
- Attention : avis préalable du CPPT sur
 - Les mesures prises par l'employeur
 - La possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool et de drogues

⇒ Concertation avec le CPPT en vue d'atteindre un consensus

34

11. Entrée en vigueur

- Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009
- Obligation d'avoir adopté une politique préventive en matière de drogues et d'alcool pour le 1^{er} avril 2010 au plus tard

35

12. Et s'il fallait conclure

- La consommation d'alcool structure fortement notre vie sociale
- Fondement de l'alcoolisation collective : la convivialité
- Une alternative aux immunodépresseurs ?!

36

Travailler ou boire : il faut choisir

Des questions ?
et des tentatives de réponses

Jean-Philippe Cordier
Avocat associé Stibbe
jeanphilippe.cordier@stibbe.com

37

Stibbe



Stibbe in association with
Herbert Smith and Gleiss Lutz