



Alcool et drogue sur le lieu de travail

L'alcool au travail pose régulièrement question. Être sous l'influence de l'alcool ou de drogue présente un risque important pour la sécurité du travailleur concerné ainsi que pour ses collègues et plus généralement son environnement. C'est également une source de désorganisation au sein de l'entreprise.

La consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail ainsi que leurs effets se prolongeant sur le lieu de travail, engage la coresponsabilité de l'employeur et éventuellement sa ligne hiérarchique. En cas d'accident, il sera mis en cause car il doit veiller à la réalisation du travail dans des conditions optimales de sécurité.

Nous constatons que sans règles claires et préalablement établies, la situation peut rapidement devenir problématique. Cependant, l'employeur doit veiller à respecter le droit à la vie privée de ses travailleurs et ne peut agir que dans certaines limites.

Qu'est ce que la Convention Collective de Travail n°100 ?

La Convention Collective de Travail n°100 (CCT 100) détermine le cadre dans lequel doit être menée la politique de prévention.

Plus largement, elle traite de la consommation d'alcool et des substances qui ont une influence sur notre conscience (calmants, somnifères, stimulants, drogue ...) sur le lieu de travail.

Les entreprises sont censées disposer depuis le 1er avril 2010, d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Ce qui implique :

- Des règles et consignes sont fixées par écrit dans le règlement de travail.
- Une procédure est prévue en cas de constatation d'abus ou de dysfonctionnement ayant pour origine la consommation d'alcool ou drogue.
- L'information et la prévention de consommation d'alcool sur le lieu de travail est menée.
- L'employeur vérifie que les travailleurs ont bien pris connaissance de ces instructions.

Que faire si un problème est présent dans mon entreprise ?

Le licenciement ou une politique de contrôle ne respectant pas la vie privée des travailleurs ne peuvent pas être envisagés comme solution.

Si une personne est suspectée être sous l'influence d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail, la législation impose que l'employeur prenne l'initiative de mettre en place une concertation avec le travailleur.

Voici ce que prévoit la législation :



- D'abord il faut réaliser une constatation claire et de préférence par écrit, du dysfonctionnement du travailleur qui est « suspecté » être sous influence d'alcool ou de drogue.
- La personne concernée doit être éloignée du lieu de travail si elle présente un danger pour elle-même ou des tiers. Elle est reconnue incapable d'effectuer son travail. Dès lors, elle devra être reconduite chez elle ou être mise de côté, le temps qu'elle dégrise.

Par la suite, une concertation avec le salarié suspecté avoir été sous influence doit avoir lieu. Ceci implique :

- La personne concernée doit être confrontée aux faits observés et éventuellement se justifier.
- Un accord composé à l'amiable est réalisé entre le travailleur et son employeur.

Cet accord doit définir clairement des objectifs et les sanctions pour l'avenir. Il doit également prévoir la planification de moments d'évaluation avec une application graduelle de sanctions en cas de nouveaux dysfonctionnements. La mise en place d'un dépistage peut éventuellement y être définie.

En parallèle, l'employeur doit également donner un avis sur l'utilité d'apporter une assistance extérieure psychologique ou médicale au travailleur. Le service externe de prévention de l'employeur (SEPP) dispose de conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux ou la médecine du travail pouvant apporter cette assistance.

Source d'information conseillée :

Le site internet du SPF "Emploi Travail et Concertation sociale" :

[Politique préventive en matière d'alcool et de drogues sur le lieu de travail - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale](#). Un bouquin, « Alcool et drogue », peut être commandé gratuitement sur ce site

