



ALCOOL ET DROGUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL



APPRÉHENDER LES
RISQUES SUR LA SÉCURITÉ

METTRE EN PLACE UNE
POLITIQUE PRÉVENTIVE

RÉAGIR EN CAS DE
PROBLÈME



SOMMAIRE

PAGE 1

CONTEXTE

Accidentologie et conséquences de la consommation d'alcool et de drogues au travail

RESPONSABILITÉS

Qui est impliqué en cas d'accident sous influence ?

PAGE 3

PRÉVENTION EN MATIÈRE D'ALCOOL OU DE DROGUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Mesures à mettre en place et dépistage

PAGE 2

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°100

Règlementation sur l'alcool et les drogues au travail et actions à mener

PAGE 4

QUE FAIRE EN CAS DE PROBLÈME LIÉ À L'ALCOOL OU AUX DROGUES DANS MON ENTREPRISE ?

Comment réagir ? Quelles suites donner ? Quelles ressources externes sont à disposition ?

1 | CONTEXTE

La consommation d'alcool ou de drogue au travail n'est pas une problématique à prendre à la légère.

En effet, être sous l'influence de ces substances représente un risque important pour la sécurité du travailleur concerné ainsi que pour ses collègues et son environnement en général, celui-ci étant moins alerte et ayant tendance à se surestimer, ce qui peut déboucher sur une prise de risque inutile.

Dans le monde du travail, quelque **10 à 30 %** des accidents graves du travail sont liés à la consommation d'alcool.*



C'est également une source de désorganisation au sein de l'entreprise, la consommation d'alcool ou de drogue pouvant en effet avoir pour conséquences une baisse des performances professionnelles due à une diminution de la concentration, des difficultés à traiter des informations complexes, et une augmentation de la fatigue avec à la clé des décisions erronées.

2 | RESPONSABILITÉS

Un employé sous influence, ou consommant de l'alcool ou des drogues sur le lieu de travail engage la **coresponsabilité de l'employeur** et éventuellement de sa ligne hiérarchique.

En cas d'accident, ce dernier sera mis en cause car il doit veiller à la réalisation du travail dans des conditions de sécurité optimales.

Sans règle claire et préalablement établie, la situation peut rapidement devenir problématique. Toutefois, l'employeur doit malgré tout veiller à respecter le droit à la vie privée de ses travailleurs et ne peut agir que dans certaines limites.

*Source : SPF Emploi

3 | 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 de substances qui ont une influence sur notre conscience (calmants, somnifères, stimulants, drogues ...) sur le lieu de travail.



Les entreprises sont tenues de disposer depuis le 1er avril 2009, d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues.

Cela implique :

- Des **règles** et **consignes fixées par écrit** dans le règlement de travail.
- L'existence d'une **procédure en cas de constatation d'abus**, ou de dysfonctionnement ayant pour origine la consommation d'alcool ou de drogues.
- D'**informer** et de **mener une politique de prévention** relative à la consommation d'alcool/drogues sur le lieu de travail.
- Que l'employeur vérifie que les travailleurs ont bien **pris connaissance** de ces instructions.

4 | PRÉVENTION EN MATIÈRE D'ALCOOL OU DE DROGUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Avant tout, la législation sur le bien-être au travail et la CCT 100 attendent des employeurs qu'ils apportent leur aide aux travailleurs souffrant de problèmes liés à l'alcool ou aux drogues et, de manière générale, mettent en place une bonne politique de prévention.

Pour vous aider à prévenir ce type de problème, quelques mesures simples peuvent être mises en place :

- Sensibiliser et informer le personnel
- Définir des règles concernant la consommation de drogue et d'alcool pendant les heures de travail ou lors des fêtes du personnel
- Prévoir des mesures pour gérer les comportements problématiques dus à la consommation de drogues et d'alcool.
- Proposer de l'aide et soutenir les travailleurs dépendants

À noter que l'employeur n'a pas le droit de réaliser lui-même des tests d'alcoolémie ou de dépistage de drogue !



De manière générale, ces tests ne peuvent d'ailleurs être réalisés que sous des conditions strictes et clairement définies (pour plus d'informations à ce sujet, vous pouvez cliquer sur le lien suivant pour consulter les règles en vigueur : autoriteprotectiondonnees.be)

5 | QUE FAIRE EN CAS DE PROBLÈME LIÉ À L'ALCOOL OU AUX DROGUES DANS MON ENTREPRISE ?

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

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. Dans ce cas, 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 d'avoir été sous influence doit avoir lieu. Ceci implique :

- Que la personne concernée soit confrontée aux faits observés et éventuellement se justifie.
- Qu'un accord composé à l'amiable soit réalisé entre le travailleur et son employeur.



Cet accord doit définir clairement des objectifs et des 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) disposant de conseillers en prévention pour les aspects psychosociaux, et/ou la médecine du travail peuvent apporter cette assistance.

Sources d'informations conseillées :

- 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.](#)

- Brochure, « [Alcool et autres drogues](#) » :

