



Alcool et drogues au travail : mise en œuvre d'une politique préventive

Didier Pironet

La consommation de drogues ou d'alcool durant le travail ou ayant une incidence sur le travail est assez fréquente. De nombreuses conséquences néfastes pour le travailleur et ses collègues ainsi que pour l'entreprise peuvent en résulter. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont adopté, le 1^{er} avril 2009, une convention collective de travail (CCT) visant à obliger les employeurs à adopter une politique préventive en matière d'alcool et de drogues. Tous les employeurs du secteur privé doivent s'y conformer avant le 1^{er} avril 2010.

1. Plutôt que d'imposer des règles précises, la CCT se contente d'édicter les conditions minimales devant être satisfaites par les entreprises, celles-ci conservant une certaine marge de manœuvre dans la mise en place d'une politique préventive. Cela leur permet d'adapter au mieux cette politique à leurs spécificités (taille de l'entreprise, moyens, nature des activités, risques spécifiques, ...).

2. La détermination de la politique préventive s'opère par le biais d'une procédure comportant deux phases.

a) La première phase est obligatoire.

L'employeur doit déterminer les points de départ et les objectifs de sa politique préventive (par exemple responsabiliser les travailleurs).

Sur cette base, il rédige une déclaration de politique ou d'intention qui est soumise au conseil d'entreprise (CE) et au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)¹ dans les limites de leurs compétences respectives.

Une fois qu'un consensus a pu être dégagé au sein de ces organes, la déclaration est annexée au règlement de travail, sans que la procédure ordinaire de modification de celui-ci doive être respectée. L'employeur doit également s'assurer d'informer les dirigeants et les travailleurs de cette déclaration. Elle doit pouvoir être consultée facilement et une copie de celle-ci doit être remise à chaque travailleur.

¹ A défaut de CPPT, ses missions sont exercées par la délégation syndicale. S'il n'y a pas non plus de délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes ont le droit de formuler leurs remarques.

b) La seconde phase, optionnelle, consiste à concrétiser les différents points mentionnés dans la déclaration de politique ou d'intention.

Cela peut consister par exemple en la détermination de procédure à suivre en cas de constatation d'un problème avec un travailleur ou bien encore en la rédaction de règles précises relatives à la disponibilité ou non d'alcool au travail. Ces règles doivent également être soumises au CE et au CPPT.

Une fois approuvées, elles doivent être insérées dans le règlement de travail en respectant cette fois la procédure ordinaire de modification de celui-ci. Il est également nécessaire d'en informer les dirigeants et les travailleurs.

c) A condition que cela soit prévu dans la déclaration de politique ou d'intention et que les modalités pratiques aient été concrétisées dans le cadre de la seconde phase, il est possible pour l'employeur de pratiquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues sur les travailleurs.

Cette pratique est cependant fortement réglementée puisqu'elle touche de très près au droit à la vie privée des travailleurs. C'est pourquoi des conditions très strictes doivent être respectées.

Seuls des tests non étalonnés (indiquant uniquement s'il est positif ou négatif) tels que les tests d'haleine ou psychomoteurs peuvent être effectués. En outre, le test ne peut être utilisé que dans un but de prévention (uniquement pour savoir si le travailleur est apte ou non à travailler), il doit être adéquat, pertinent et non excessif et ne peut donner lieu à aucune discrimination entre travailleurs. De plus, il est proscrit de noter ou d'enregistrer d'une quelconque manière les résultats du test. Enfin, il est indispensable que le travailleur marque son consentement individuel. Ce dernier ne peut être remplacé par une clause insérée dans le règlement de travail.

3. Une fois la politique préventive déterminée, il appartient aux membres de la ligne hiérarchique de l'exécuter, chacun dans les limites de ses compétences. Il leur incombe, par exemple, de formuler des propositions de mise en œuvre de la politique, de surveiller le respect des règles et des procédures prévues et de constater s'il y a un problème.

De leur côté, les travailleurs doivent exécuter la politique préventive, spécialement en respectant les différentes règles et en signalant tout problème.

Enfin, l'employeur doit veiller à mettre sur pied un cadre permettant aux conseillers en prévention d'assumer leurs fonctions de manière optimale. Lorsqu'un conseiller constate un problème avec un travailleur, il doit l'informer des possibilités existant au sein de l'entreprise.