



**Politique en matière
d'alcool et de drogues**

Table des matières

TABLE DES MATIÈRES.....	2
INTRODUCTION D'UNE POLITIQUE EN MATIÈRE D'ALCOOL ET DE DROGUES AU TRAVAIL..	4
1. INTRODUCTION.....	4
2. LIGNES DIRECTRICES DE LA CCT N° 100	4
3. QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR ?	5
3.1. <i>Première phase obligatoire</i>	5
3.1.1. Étape 1 : élaboration d'une déclaration de politique ou d'intention.....	5
3.1.2. Étape 2 : présentation aux organes de concertation pour avis	7
3.1.3. Étape 3 : publication dans le règlement de travail	9
3.2. <i>Deuxième phase facultative</i>	9
3.2.1. Concrétisation plus poussée des mesures de la déclaration de politique.....	9
3.2.2. Présentation aux organes de concertation pour avis	11
3.2.3. Publication dans le règlement de travail	11
4. TESTS DE DÉPISTAGE DANS L'ENTREPRISE.....	11
4.1. <i>Introduction</i>	11
4.2. <i>Concepts : état d'ivresse, fait d'être sous l'influence de drogues et intoxication</i>	12
4.3. <i>Faut-il prévoir ou non des tests de dépistage dans l'entreprise ?</i>	12
4.4. <i>Modalités relatives aux tests</i>	12
4.4.1. Introduction.....	12
4.4.2. Nature des tests.....	13
4.4.3. Groupes-cibles de travailleurs.....	13
4.4.4. Procédure d'application des tests.....	13
4.4.5. Personnes compétentes pour appliquer les tests.....	13
4.4.6. Moments auxquels les tests peuvent être effectués.....	13
4.4.7. Conséquences possibles d'un résultat positif.....	14
4.5. <i>Conditions auxquelles les tests doivent satisfaire</i>	14
5. AUTRES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	14
5.1. <i>Introduction</i>	14
5.2. <i>Information des travailleurs</i>	15
5.3. <i>Formation des travailleurs</i>	15
5.4. <i>Conseillers en prévention</i>	15
5.5. <i>Évaluation régulière et adaptation de la politique le cas échéant</i>	15
6. APERÇU SCHÉMATIQUE DE LA PROCÉDURE DE MODIFICATION DU RÈGLEMENT DE TRAVAIL	15
6.1. <i>Entreprise avec conseil d'entreprise</i>	15
6.2. <i>Entreprise sans conseil d'entreprise</i>	16
7. QUESTIONS PRATIQUES.....	17
7.1. <i>Exemples possibles de tests psychomoteurs ?</i>	17
7.2. <i>Comment interpeler l'intéressé ?</i>	17
7.3. <i>Comment agir de manière préventive ?</i>	17
7.4. <i>Moyens de preuve possibles ?</i>	18
7.4.1. Fouille.....	18
7.4.2. Surveillance par caméras.....	18
7.4.3. Preuve testimoniale.....	18
7.4.4. Constat de police	18
7.4.5. Tests de dépistage dans l'entreprise	18
7.5. <i>Faut-il payer un salaire journalier garanti au travailleur en état d'ivresse/sous l'influence de drogues qui est renvoyé à son domicile ?</i>	19

7.6.	<i>Peut-on réclamer une indemnisation à un travailleur qui cause des dommages en raison de sa consommation d'alcool et de drogues ?</i>	19
7.7.	<i>Peut-on suspendre ou licencier un travailleur à titre de sanction ?</i>	20
8.	SOURCES.....	20
9.	ANNEXES.....	20
9.1.	<i>Annexe I : Modèle I : déclaration de politique générale</i>	22
9.2.	<i>Annexe II : Modèle II : déclaration de politique avec points de départ, sans tests</i>	23
9.3.	<i>Annexe III : Modèle III : déclaration de politique avec points de départ et tests</i>	25
9.4.	<i>Annexe IV : Modèle IV : déclaration de politique avec points de départ, tests et interdiction spécifique</i>	27
9.5.	<i>Annexe V : Schéma de la procédure de modification du règlement de travail avec conseil d'entreprise</i>	29
9.6.	<i>Annexe V : Schéma de la procédure de modification du règlement de travail sans conseil d'entreprise</i>	30