

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	08-04-2009 14-04-2009	2009-1937 91788
REGISTRATIE		
KONINKLIJK BESLUIT		
BELGISCH STAATSBLAD		

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 100

Zitting van woensdag 1 april 2009

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE EEN PREVENTIEF
ALCOHOL- EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 100 VAN 1 APRIL 2009
BETREFFENDE HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL-
EN DRUGSBELEID IN DE ONDERNEMING

VERSLAG

In het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008 hebben de sociale partners zich voorgenomen om, naast hun andere initiatieven in dit kader, in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten met de bedoeling dat elke onderneming een alcohol- en drugsbeleid zou voeren.

Er wordt in het interprofessioneel akkoord gespecificeerd dat deze collectieve arbeidsovereenkomst betrekking dient te hebben op (gedifferentieerd naargelang het gaat om alcohol dan wel drugs) :

- preventie (goede praktijken, modellen en procédures aan te reiken ter voorkoming van gebruik van alcohol en/of drugs);

- regels inzake het gebruik van alcohol en/of drugs tijdens het werk;

- procedures voor het aanpakken van (problematisch) gedrag dat verband houdt met alcohol en/of drugsgebruik;
- procédures voor het toepassen van al dan niet aangekondigde testen;
- hulpverlening en bijstand aan personen die een probleem veroorzaken of een probleem hebben.

Het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen is absoluut noodzakelijk om verschillende redenen ...

De gevolgen van alcohol- en drugsgebruik stoppen immers niet aan de bedrijfspoort. Het is de bedoeling dat elke onderneming een instrument zou ontwikkelen om functioneringsproblemen door alcohol en drugs te voorkomen en wanneer ze zich toch voordoen, deze problemen vroegtijdig op te vangen en werknemers zo nodig naar hulpverleners door te verwijzen, zodat zij zich kunnen herpakken en hun werk en functie kunnen behouden.

In eerste instantie dringt het aanpakken van de alcohol- en drugsproblematiek in de ondernemingen zich op omdat het tót de wettelijke taak van de werkgever behoort om de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 5, § 1 welzijnswet van 4 augustus 1996).

Maar functioneringsproblemen door alcohol en drugs kunnen gevolgen hebben op een veelheid van terreinen die niet enkel te maken hebben met veiligheid en waakzaamheid, maar ook met stress (verminderd of problematisch functioneren en afwezigheden verhogen de werkdruk op collega's en verstoren de werkorganisatie), pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag (alcohol en drugsgebruik zijn een erkende en belangrijke oorzaak van grensoverschrijdend gedrag), verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van werkgever en leidinggevenden, bedrijfscultuur en imago.

Tegelijkertijd bieden al deze elementen aanknopingspunten om mensen met een alcohol- of drugprobleem te motiveren om iets te doen aan hun probleem, waarbij zowel de werknemer(s) als de werkgever baat hebben.

De collectieve arbeidsovereenkomst wil geen kant-en-klaar alcohol- en drugbeleid voor elke onderneming aanreiken...

Elk bedrijf is anders en heeft zijn eigen opvattingen en regels, ook op het vlak van alcohol en drugs. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid vereist dat er over dit beleid in de onderneming een consensus bestaat.

Daarom is er geopteerd voor een kader-collectieve arbeidsovereenkomst die voldoende ruimte laat voor differentiatie van het beleid naargelang de consensus die in de onderneming kan gevonden worden over de uitgangspunten van het beleid en de mogelijkheden en middelen van de concrete onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomst beperkt zich t t het uitzetten van bakens voor een beleid dat in de ondernemingen wordt uitgedacht...

Aan de regeling in de collectieve arbeidsovereenkomst liggen de volgende uitgangspunten ten grondslag :

1. Alcohol- of drugproblemen van een werknemer kunnen in de onderneming best aangepakt worden door de betrokkene aan te spreken op basis van zijn arbeidsprestaties en werkrelaties (in casu zijn disfunctioneren).

Dit impliceert tevens dat functioneringsproblemen tengevolge van alcohol- en druggebruik best ook behandeld worden zoals alle andere functioneringsproblemen.

Het alcohol-en drugbeleid zit dus op twee beleidssporen : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid : medewerkers worden aangesproken op hun functioneren, eventueel ook geformaliseerd in functionerings-, beoordelings-, en evaluatiegesprekken.

2. Een efficiënt alcohol- en drugbeleid geldt voor iedereen, van hoog t t laag, aangezien alcohol- en drugproblemen deel kunnen uitmaken van een zekere bedrijfscultuur terzake en omdat voorbeeldgedrag van de leiding motiverend werkt voor alle medewerkers. Dit belet natuurlijk niet dat bij de uitwerking van de regels inzake alcohol-en drugbeleid rekening wordt gehouden met de specifieke risico's verbonden aan bepaalde activiteiten of functies.

3. Aangezien een alcohol- en drugbeleid zich richt op de gevolgen voor de werkprestaties en arbeidsrelaties, is het van secundair belang welk middel het disfunctioneren van de werknemer veroorzaakt. Alhoewel cijfergegevens schaars zijn, zijn er indicaties dat bedrijven in België nog altijd voornamelijk geconfronteerd worden met alcoholproblemen. Medicatieproblemen komen op de tweede plaats, drugs komen er ver achter, alhoewel het gebruik de laatste jaren meer wordt gesignaleerd.

Een alcohol- en drugbeleid heeft best aandacht voor de specificiteit van elk middel - bijvoorbeeld de mogelijke strafbaarheid van druggebruik - maar vertrekt van eenzelfde objectief gegeven, het functioneren van de betrokkene.

4. De preventieprincipes die ten grondslag liggen aan het welzijnsbeleid dat in de ondernemingen moet gevoerd worden, maken dat het alcohol- en drugbeleid dient gericht te zijn op het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs.

Het kader dat de collectieve arbeidsovereenkomst aanreikt is geworteld in de bestaande welzijnsregelgeving ...

Aangezien het preventief alcohol- en drugbeleid integraal deel uitmaakt van het in de onderneming te voeren welzijnsbeleid, zijn een groot aantal bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst schatplichtig aan de bestaande regelgeving terzake, die in de collectieve arbeidsovereenkomst verduidelijkt wordt in haar toepassing op de problematiek van alcohol- en druggebruik in de onderneming, in het bijzonder :

- de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

- het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers; en
- het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

... een efficient alcohol- en drugbeleid is mogelijks gebaseerd op vier pijlers ...

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft de bedoeling om in de ondernemingen een preventief beleid ingang te doen vinden gericht op het voorkomen, vroegtijdig signaleren en verhelpen van functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol en drugs. De vier mogelijke pijlers van een efficient alcohol- en drugbeleid zijn :

- voorlichting en vorming;
- regels;
- procédures bij acuut en chronisch misbruik; en
- hulpverlening.

Voorlichting en vorming zijn van groot belang in de preventieve benadering die de collectieve arbeidsovereenkomst voorstaat, want hierdoor kan het gedrag van mensen beïnvloed worden om hun gezondheid in stand te houden of te bevorderen.

Bovendien is het, om probleemsituaties vroegtijdig gesignaleerd te krijgen, nodig dat de thematiek bespreekbaar is in de onderneming, dat wat verwacht wordt van elkeen in de onderneming duidelijk is, evenals bij wie en op welke manier men met een probleem terecht kan (artn. 7 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Ook het opstellen van regels terzake zal in belangrijke mate een preventieve werking hebben doordat zij de grenzen aangeven om functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en druggebruik te vermijden.

Het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming wordt best op maat van de onderneming gesneden.

Het is van belang voor een voldoende groot draagvlak ten aanzien van de uitgangspunten en de doelstellingen van het beleid te zorgen; dit komt de effectiviteit van het beleid ten goede. De uitwerking ervan gebeurt door een ruime beleidsgroep (preventiediensten, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad, de hiërarchische lijn), die te werk gaat op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld vertrekkend van een knelpuntenanalyse door bevraging van het personeel.

De krijtlijnen van het beleid worden vastgelegd in een beleids- of intentieverklaring. De werkgever dient de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid, geconcretiseerd in een beleids- of intentieverklaring, enkel verder uit te werken voorzover de realisatie van deze uitgangspunten en doelstellingen dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.

Voor zover nodig worden de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid in een tweede fase verder uitgewerkt in regels inzake het gebruik en de beschikbaarheid (of niet) van alcohol en drugs op het werk (bijvoorbeeld wat kan verbruikt worden, voor welke personen welk beleid, de procedure voor uitzonderingen, het verbruik in de refter, bij feestjes en de ontvangst van derden in de onderneming) (art. 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Indien een functioneringsprobleem ten gevolge van alcohol en drugs zich aandient, moet voor zover nodig een kader aangereikt worden aan de leidinggevenden en alle medewerkers om hier op een gestandaardiseerde wijze mee om te gaan (procédures).

Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugbeleid indien de werkgever de in paragraaf 4 van artikel 3 opgesomde maatregelen genomen heeft. Artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de voorwaarden waaronder bepaalde alcohol- of drugtesten, zoals ademtesten en psychomotorische testen, die niet geijkt zijn, toegelaten zijn.

Verder moet de onderneming er over waken dat de noodzakelijke hulp aan de betrokkene wordt aangeboden met garantie van vertrouwelijkheid en respect voor zijn privacy. De rol van de preventieadviseurs in het alcohol- en drugbeleid van een onderneming wordt verduidelijkt in artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

De procédures die binnen de onderneming worden uitgewerkt voor het omgaan met functioneringsprobleem ten gevolge van alcohol en drugs kunnen de noodzakelijke parallelle en complémentare rol van de leidinggevenden en de bedrijfshulpverleners in de opvolging van het functioneren van de betrokkenen in de verf zetten.

... en wordt met inachtneming van de nodige transparantie in de ondernemingen gevoerd.

De collectieve arbeidsovereenkomst vereist dat de ondernemingen een preventief alcohol- en drugbeleid uitwerken en uitvoeren met inachtneming van de nodige transparantie ten aanzien van de werknemers.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende maatregelen die terzake in de onderneming genomen zullen worden (artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

In een eerste fase zal de werkgever hen de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en een beleids- of intentieverklaring terzake voorleggen (artikel 3, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst). Het is de bedoeling dat over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren alcohol- en drugbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Deze maatregelen dienen vervolgens in het arbeidsreglement bekendgemaakt te worden zonder dat hiervoor de gewone procédure tót wijziging van het arbeidsreglement dient gevolgd te worden (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

In een eventuele tweede fase worden de maatregelen, die een verdere uitwerking van het beleid zijn, in het arbeidsreglement opgenomen met toepassing van de gewone procédure tót wijziging van het arbeidsreglement (artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst).

Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugtesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden in het arbeidsreglement opgenomen.

Het is daarom belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tót een consensus in het comité te komen, zodat de verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in de gewone procédure tót wijziging van het arbeidsreglement, op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen. Consensus over het beleid zal tevens de effectiviteit ervan bevorderen.

Daarnaast kan de werkgever de verschillende maatregelen van het beleid met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

De werkgever moet de werknemers tevens de nodige voorlichting en vorming geven met betrekking t t het beleid.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 100 VAN 1 APRIL 2009 BETREFFENDE
HET VOEREN VAN EEN PREVENTIEF ALCOHOL- EN DRUGBELEID
IN DE ONDERNEMING**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op de uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996, inzonderheid het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers en het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007, gesloten voor de période 2007-2008;

Overwegende dat de sociale partners zich in dat akkoord hebben voorgenomen om, naast hun andere activiteiten in dit kader, een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten rond het thema alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming met het oog op een sterke responsabilisering van werkgevers en werknemers teneinde het gebruik van alcohol en drugs tijdens of met invloed op het werk te vermijden;

Hebben navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Libérale Vakbonden van België

op 1 april 2009 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DEFINITIES

Artikel 1

Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst moet verstaan worden onder :

- wet welzijn : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid : het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

HOOFDSTUK II - DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 2

Deze overeenkomst strekt ertoe het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik in de ondernemingen bespreekbaar te maken, het te voorkomen en te verhelpen, omwille van de nadelige gevolgen er aan verbonden zowel voor werkgevers als werknemers.

Deze overeenkomst wil de minimale voorwaarden bepalen waaraan een preventief alcohol- en drugbeleid binnen de onderneming moet voldoen, inzonderheid op het vlak van de door de werkgever te nemen maatregelen, de voorlichting en de opleiding van de werknemers, de verplichtingen van de hiërarchische lijn en de werknemers, de rol van de preventieadviseurs, de uitwerking van het beleid in overleg en de periodieke evaluatie ervan.

Commentaar

- Elke werkgever moet de nodige maatregelen treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 5, § 1, eerste lid van de wet welzijn). Het gebruik van alcohol en drugs op het werk of met invloed op het werk is één van de factoren die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers en hun omgeving negatief kunnen beïnvloeden.

Een preventief alcohol- en drugbeleid moet daarom deel uitmaken van een goed gestructureerd welzijnsbeleid in de onderneming, waarbij de in artikel 5, § 1, tweede lid van de wet welzijn omschreven algemene preventiebeginselen worden toegepast.

Er zijn uiteraard ook economische motieven voor het voeren van een preventief alcohol- en drugbeleid in de ondernemingen, zoals het verbeteren van de productivités en het verminderen van absentéisme.

Het vermijden of beperken van de nadelen verbonden aan het probleemgebruik van alcohol of drugs komt dus ten goede aan zowel de werknemers als de werkgever.

- De onderhavige overeenkomst neemt het functioneren van de betrokkene op het werk als graadmeter voor het preventief alcohol- en drugbeleid van een onderneming.

Relevant voor de werkcontext is het "probleemgebruik" van alcohol of drugs. Hiermee wordt verwezen naar de gevolgen van occasioneel overmatig gebruik maar ook naar de impact van chronisch gebruik, en dit niet alleen voor de gebruiker zelf maar ook voor zijn omgeving. Termen zoals "alcoholisme", "verslaving", "misbruik", "afhankelijkheid" daarentegen leggen de nadruk eerder op de fysiologische en psychische problemen die voortvloeien uit middelengebruik.

Het zal vaak gaan om een louter vermoeden van alcohol- of druggebruik. Om redenen van objectiviteit en efficiëntie verdient het aanbeveling de betrokkene op zijn functioneren aan te spreken en een functioneringsprobleem dat mogelijks veroorzaakt wordt door alcohol- of druggebruik ook te behandelen zoals elk ander functioneringsprobleem.

Het preventief alcohol- en drugbeleid moet daarom tevens kaderen in het globaal personeelsbeleid van een onderneming, waarbij het functioneren van de medewerkers wordt opgevolgd, besproken en geëvalueerd.

Het preventief alcohol- en drugbeleid zit dus op twee beleidssporen : het moet enerzijds deel uitmaken van een integraal gezondheids- en veiligheidsbeleid en het moet anderzijds kaderen in een globaal personeelsbeleid waarbij werknemers worden aangesproken op hun functioneren.

De preventieprincipes die ten grondslag liggen aan het welzijnsbeleid dat in de ondernemingen moet gevoerd worden, maken dat het alcohol- en drugbeleid dient gericht te zijn op het voorkomen en het vroegtijdig opsporen van functioneringsproblemen door alcohol en drugs en op het aanbieden van hulpverleningsmogelijkheden, om zo de herstelkans te vergroten.

HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

A. Algemeen

Artikel 3

- § 1. De werkgever voert ten opzichte van het geheel van zijn werknemers een beleid om disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of druggebruik collectief te voorkomen en te verhelpen.

Bij de uitwerking van dit preventief alcohol- en drugbeleid houdt de werkgever er rekening mee dat dit beleid aangepast dient te zijn aan de grootte van de onderneming, de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan die activiteiten evenals de specifieke risico's die eigen zijn aan bepaalde groepen van personen.

- § 2. Om een preventief alcohol- en drugbeleid te voeren, neemt de werkgever ten minste de in paragraaf 3 opgesomde maatregelen, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8.
- § 3. In een eerste fase bepaalt de werkgever de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming en werkt hij een beleids- of intentieverklaring uit, die de krijtlijnen bevat van het preventief alcohol- en drugbeleid in zijn onderneming.
- § 4. In een tweede fase, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen dit vereist, kan de werkgever deze uitgangspunten en doelstellingen verder uitwerken, in overeenstemming met de artikelen 6 en 8, door :

1. regels op te stellen voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op:
 - de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;
 - het binnenbrengen van alcohol en drugs; en
 - het werkgerelateerd gebruik van alcohol en drugs;
 2. de procedures te bepalen die gevolgd moeten worden bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of druggebruik of bij de vaststelling van de overtreding van deze regels; en
 3. de werkwijze en procedure vast te leggen die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking t t het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.
- § 5. Indien het testen op alcohol of drugs van werknemers deel uitmaakt van het preventief alcohol- en drugbeleid in de onderneming, bepaalt de werkgever die de in paragraaf 4 opgesomde maatregelen genomen heeft de nadere regels die hierbij gehanteerd moeten worden en dit met inachtneming van de voorwaarden voor het afnemen van bepaalde testen opgenomen in artikel 4. Het gaat meer bepaald om :
- de aard van de testen die kunnen afgenomen worden;
 - de doelgroep(en) van werknemers die aan de testen kan (kunnen) onderworpen worden;
 - de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;
 - de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
 - het (de) tijdstip(pen) waarop kan getest worden; en
 - de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

De werkgever bepaalt deze elementen en maakt deze kenbaar in overeenstemming met artikel 8.

Commentaar

- Het preventief alcohol- en drugbeleid moet gevoerd worden met als uitgangspunt de preventieprincipes, zoals die in de wet welzijn en in afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid zijn opgenomen.

Het betreft meer bepaald de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tót het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met het oog op een systeembenadering waarin onder andere volgende elementen worden geïntegreerd : techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en omgevingsfactoren op het werk (artikel 5, § 1, tweede lid, i van de wet welzijn).

- De uitgangspunten van het preventief alcohol- en drugbeleid bepalen, gebeurt op een voor de onderneming passende manier, bijvoorbeeld door een bevraging bij de werknemers waarvan de resultaten onderling worden vergeleken met het doel collectieve problemen, die de werknemers ervaren, te identificeren. Met deze informatie als uitgangspunt kunnen, conform dit artikel, passende maatregelen genomen worden.

Voor meer homogène sectoren zal het mogelijk zijn dat het paritair comité van de sector hulp en ondersteuning biedt aan de ondernemingen voor de invulling van het beleid.

- Een efficiënt alcohol- en drugbeleid geldt voor iedereen, van hoog tót laag. Wanneer collectieve maatregelen van toepassing zijn op een beperkt aantal werknemers of zelfs individuele werknemers, zullen dezen, conform de toelichting die bij artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 is opgenomen, vooraf ingelicht en geraadpleegd worden. Zij kunnen zich, op hun verzoek, laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.
- Voor het preventief alcohol- en drugsbeleid van een onderneming is het "werkgerelateerd" alcohol- en drugsgebruik relevant. Hiermee wordt elk gebruik bedoeld dat zich voordoet tijdens werkgerelateerde uren, dit zijn deze (onmiddellijk) voorafgaand aan het werk, tijdens de werktijd, inclusief de lunchpauzes, "specifieke aangelegenheden" op het werk en de weg van en naar het werk.

- De werkgever dient het initiatief te nemen om ten minste de uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming te bepalen en deze te concretiseren in een beleids- of intentieverklaring. Hij kan dit enkel verder uit te werken door middel van de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 4, voorzover de realisatie van de uitgangspunten en doelstellingen van het beleid dit vereist. Dit zal afhankelijk zijn van de inhoud van de beleids- of intentieverklaring en de concrete omstandigheden in de onderneming.
- Het testen op alcohol of drugs van werknemers kan een onderdeel zijn van het in de onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid. Daar waar de maatregelen opgesomd in artikel 3, § 3 verplicht deel uitmaken van het te voeren alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen, is testen op alcohol of drugs een facultatief onderdeel van het alcohol- en drugsbeleid in de ondernemingen.

Uit artikel 3 volgt tevens dat het in een onderneming gevoerde alcohol- en drugsbeleid niet louter kan bestaan uit het uitvoeren van alcohol- of drugstesten.

- Evenwel kan de werkgever enkel overgaan tót het testen op alcohol of drugs in zijn onderneming indien de maatregelen opgesomd in § 4 genomen werden.

Testen op alcohol of drugs is in elk geval enkel toegelaten voor preventiedoeleinden, net zoals ook de maatregelen die verplicht deel uitmaken van het alcohol- en drugsbeleid van een onderneming als uitgangspunt de preventieprincipes van de wet welzijn en afdeling II van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid hebben.

Een positief testresultaat kan eventueel aanleiding geven tót doorverwijzing van de betrokkene naar de bedrijfshulpverlening of tót een onmiddellijke tijdelijke verwijdering van de werkvloer en kan mogelijks van invloed zijn op de toewijzing van bepaalde functies. Ailes zal afhangen van de concrete situatie (het optreden bij functioneringsproblemen ten gevolge van een acuut misbruik van middelen zal anders zijn dan bij chronisch misbruik van middelen) en van de aard van de test waaraan de betrokkene onderworpen werd. In geval van positief testresultaat bij bepaalde testen, kan het aangewezen zijn om in een verweermogelijkheid en/of verificatie van de testresultaten voor de geteste werknemer te voorzien.

- Om in een onderneming alcohol- of drugstesten te kunnen uitvoeren, dient deze mogelijkheid opgenomen te worden in het arbeidsreglement, op basis van artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Tevens dienen de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden in het arbeidsreglement opgenomen te worden.

Wat het bepalen van de doelgroep(en) betreft die aan alcohol- of drugstesten kan (kunnen) onderworpen worden, is het bijvoorbeeld mogelijk dat in een onderneming wordt beslist dat alcohol- of drugstesten enkel zullen afgenomen worden van personen die een veiligheidsfunctie of een functie met verhoogde waakzaamheid, zoals omschreven in artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, uitoefenen.

Artikel 4

Het testen op alcohol of drugs van werknemers is enkel toegelaten indien de werkgever de in artikel 3, § 4 opgesomde maatregelen genomen heeft en voor zover voldaan is aan de hiernavolgende voorwaarden :

1. De testen mogen enkel worden gebruikt met het oog op preventie, met name om na te gaan of een werknemer al dan niet geschikt is om zijn werk uit te voeren;
2. De werkgever mag het testresultaat niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met dit doeleinde. Inzonderheid mag het nastreven van dit doeleinde niet tót gevolg hebben dat eventuele sanctionerende beslissingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via deze testen verkregen werden;
3. De alcohol- of drugstest dient, uitgaand van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn;
4. Een alcohol- of drugstest mag enkel afgenomen worden wanneer de betrokkene hiermee heeft toegestemd overeenkomstig de geldende wettelijke bepalingen;
5. De mogelijkheid alcohol- of drugstesten af te nemen mag geen aanleiding geven tót discriminatie tussen werknemers. Dit belet niet dat, mits inachtneming hiervan, de mogelijkheid om aan een alcohol-of drugstest onderworpen te worden, beperkt wordt tót een deel van het personeel van de betrokken onderneming.
6. De verwerking als persoonsgegevens in een bestand van de meetresultaten van alcohol- of drugstesten is verboden.

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de alcohol- of drugstesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Commentaar

- Artikel 4 heeft enkel betrekking op alcohol- of drugstesten die buiten het toepassingsgebied vallen van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Het gaat dus niet om "biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een werknemer of kandidaat-werknemer" (artikel 3, § 1 van de wet van 28 januari 2003).

Het gaat eerder om testen, zoals ademtesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), die niet-geijkt zijn, zodat het resultaat enkel een positieve of een negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie. Het resultaat van zo'n test heeft geen bewijswaarde en kan dus op zichzelf geen sanctie staven. Op zich zal het testresultaat niet volstaan om een sanctionerend optreden van de werkgever te rechtvaardigen, maar het kan wel een élément zijn in de globale beoordeling van de geteste werknemer.

- In de mate dat het testen op alcohol of drugs een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tót gevolg heeft, moet de inmenging tót een minimum beperkt worden. Met het oog hierop vereist artikel 4 het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel. Deze principes bevatten waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Aan het transparantiebeginsel wordt voldaan met de bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers, zoals uitgewerkt in de artikelen 6, 8 en 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

De werkgever vraagt bij de uitwerking, programmatie, uitvoering en evaluatie van dit alcohol- en drugsbeleid het advies en de medewerking van de preventie- en beschermingsdiensten in artikel 33 van de wet welzijn.

Commentaar

- De diensten, bedoeld in artikel 33 van de wet welzijn, zijn respectievelijk de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

- Meer in het bijzonder hebben de preventie- en beschermingsdiensten overeenkomstig artikel 5 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de volgende opdrachten die relevant zijn voor het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming :
 - deelnemen aan de studie van de factoren die van invloed zijn op het ontstaan van ongevallen of incidenten en aan de studie van de oorzaken van doorslaggevende aard van elk ongeval dat een arbeidsongeschiktheid tót gevolg heeft gehad;

 - advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;

 - medewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures en de toepassing van de maatregelen te nemen in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar;

 - voorstellen doen voor het onthaal, de informatie, de vorming en de sensibilisering van de werknemers inzake de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers en medewerken aan de maatregelen en de uitwerking van propagandamiddelen die in dat verband door het comité voor preventie en bescherming op het worden vastgesteld;

 - aan de werkgever en het comité voor preventie en bescherming op het werk advies verstrekken over ieder ontwerp, maatregel of middel waarvan de werkgever de toepassing overweegt en die gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers.

- Het kan geraden zijn om in het kader van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid een rol toe te bedelen aan de vertrouwenspersoon, die de werkgever eventueel heeft aangewezen in het kader van de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

B. Overleg

Artikel 6

Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, informatie krijgen en voorafgaandelijk advies verstrekken over de verschillende maatregelen die de werkgever neemt in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen.

Bij ontstentenis van comité, wordt genoemd beleid ingevuld na advies van de vakbondsafvaardiging, en, bij ontstentenis hiervan, van de werknemers.

De maatregelen voor het in de onderneming te voeren alcohol- en drugsbeleid opgesomd in artikel 3, § 3 vereisen overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk met het doel een consensus te bereiken.

Commentaar

- De ondernemingsraad en het comité zijn ertoe gehouden elk binnen de perken van de eigen bevoegdheid de werkgever te adviseren.

In een eerste fase zal de werkgever hen de uitgangspunten en de doelstellingen van het preventief alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming en een beleids- of intentieverklaring terzake voorleggen (artikel 3, § 3). Het is de bedoeling dat over deze krijtlijnen van het in de onderneming te voeren preventief alcohol- en drugsbeleid in het comité een consensus wordt bereikt (artikel 6, derde lid).

Het is belangrijk om in de eerste fase van de uitwerking van het beleid tót een consensus in het comité te komen, zodat de verdere, meer gedetailleerde uitvoering ervan in een tweede fase, die uitmondt in de procédure tót wijziging van het arbeidsreglement, voorzien in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tót instelling van de arbeidsreglementen, op een zo efficiënt mogelijke wijze kan verlopen.

In elk geval zal een preventief alcohol- en drugsbeleid dat een voldoende groot draagvlak heeft in de onderneming effectiever zijn.

- Verder wordt eraan herinnerd dat :

- de comités hoofdzakelijk tôt taak hebben aile middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tôt ailes wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te bevorderen (wet welzijn, artikel 65);
- de ondernemingsraden onder meer tôt taak hebben advies uit te brengen en aile suggesties of bezwaren te kennen te geven over aile maatregelen, die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen (wet van 20 september 1948, artikel 15);
- bij ontstentenis van een comité, de opdrachten ervan worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging (wet welzijn, artikel 52).
- in de ondernemingen waar noch een comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, de werknemers zelf rechtstreeks deelnemen aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (wet welzijn, artikel 53).

Hoe deze rechtstreekse deelname van de werknemers aan de behandeling van welzijnsvraagstukken concreet gebeurt, wordt gepreciseerd in afdeling V bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk. De werkgever zal de werknemers zelf rechtstreeks dienen te raadplegen betreffende deze vraagstukken. Zij hebben tevens het recht terzake voorstellen te doen.

Indien het gaat om een voorstel van de werkgever, brengt hij het, na raadpleging van zijn interne of externe preventiedienst, ter kennis aan zijn werknemers, tezelfdertijd als het advies van de geraadpleegde dienst. Gedurende een termijn van 15 dagen hebben de werknemers de mogelijkheid hieromtrent opmerkingen of adviezen te formuleren, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst, die deze op zijn beurt aan de werkgever bezorgt. Indien er geen opmerkingen of adviezen werden gegeven, geldt dit als instemming met het voorstel van de werkgever.

Indien het voorstel of advies uitgaat van een werknemer, dient dit, naargelang het geval, aan de interne of externe preventiedienst te worden bezorgd, die dit op zijn beurt aan de werkgever bezorgt, samen met zijn eigen advies.

Een werkgever die niet overeenkomstig de opmerkingen, voorstellen of adviezen heeft gehandeld, er geen gevolg aan heeft gegeven of gekozen heeft uit uiteenlopende adviezen, deelt daarvan de redenen mee aan zijn werknemers.

Om deze procédures mogelijk te maken stelt de werkgever permanent op een gemakkelijk toegankelijke plaats een register ter beschikking waarin de werknemers volledig discreet hun voorstellen, opmerkingen of advies kunnen optekenen. Kennisgevingen of mededelingen kunnen ook op een andere manier gebeuren, namelijk door middel van een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel, zoals elektronische post.

C. Voorlichting van de werknemers

Artikel 7

De werkgever neemt passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers alle nodige informatie krijgen betreffende de in uitvoering van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen maatregelen inzake het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming.

Commentaar

Deze informatieverplichting kadert in de toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid. De bij artikel 7 bedoelde voorlichting moet worden verstrekt bij de indiensttreding van de werknemer en teikens dit in verband met de bescherming van de veiligheid en de gezondheid noodzakelijk is.

Artikel 8

De maatregelen bedoeld in artikel 3, §§ 3, 4 en 5 worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast kan de werkgever de maatregelen met bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers.

Commentaar

- Het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad moeten, elk binnen de perken van hun eigen bevoegdheid, betrokken worden bij de verschillende maatregelen die in de onderneming worden genomen.
- Er wordt op gewezen dat de werkgever in een eerste fase de uitgangspunten en de doelstellingen van het alcohol- en drugsbeleid in zijn onderneming, evenals een beleids- of intentieverklaring terzake (art. 3, § 3), dient voor te leggen met het doel om terzake een consensus te bereiken, overeenkomstig artikel 6, derde lid.

Deze dienen vervolgens in het arbeidsreglement bekendgemaakt te worden met toepassing van artikel 14, 2° van de wet van 8 april 1965 tót instelling van de arbeidsreglementen.

- De eventuele maatregelen opgenomen in artikel 3, § 4 worden in een tweede fase (want ze zijn een verdere uitwerking van het beleid) in het arbeidsreglement opgenomen met toepassing van de gewone procédure tót wijziging van het arbeidsreglement, bepaald in de artikelen 11, 12 en 13 van de wet van 8 april 1965 tót instelling van de arbeidsreglementen.

Ook de eventuele beslissing om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen wordt tezamen met de nadere regels die hierbij gehanteerd zullen worden volgens de gewone procédure in het arbeidsreglement opgenomen.

D. Opleiding van de werknemers

Artikel 9

De opleiding die bij toepassing van afdeling III van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid aan alle werknemers moet worden gegeven, heeft tevens betrekking op de in uitvoering van artikel 3, §§ 3, 4 en 5 genomen maatregelen inzake het alcohol- en drugsbeleid.

De opleiding bevat passende instructies inzake de opdrachten, verplichtingen, verantwoordelijkheden en middelen van de werknemers en in het bijzonder van de hiërarchische lijn.

HOOFDSTUK IV - VERPLICHTINGEN VAN DE HIËRARCHISCHE LIJN

Artikel 10

De leden van de hiërarchische lijn voeren elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het preventief alcohol- en drugsbeleid van de werkgever uit.

Commentaar

Hiertoe hebben zij mutatis mutandis de taken die aan hen toegekend zijn door artikel 13 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid :

- voorstellen en adviezen formuleren aan de werkgever inzake het te voeren alcohol- en drugsbeleid;
- ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, en die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik, onderzoeken en maatregelen treffen om dergelijke ongevallen en incidenten te voorkomen;
- tijdig het advies inwinnen van de diensten voor preventie en bescherming op het werk;
- waken over de naleving van de instructies die desgevallend moeten verstrekt worden met betrekking tót de beschikbaarheid op het werk van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;
- zich ervan vergewissen dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben met betrekking tót het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming goed begrijpen en in praktijk brengen.

In het bijzonder moeten zij hun rol opnemen in de procedures die desgevallend moeten gevolgd worden in de onderneming bij vaststelling van disfunctioneren op het werk ten gevolge van mogelijk alcohol- of drugsgebruik.

Bij vaststelling van werkonbekwaamheid is er een bijzondere rol weggelegd voor de leden van de hiërarchische lijn, die dienen te handelen in overeenstemming met de te volgen werkwijze en procedure die desgevallend is vastgesteld in de onderneming op basis van artikel 3, § 4.

HOOFDSTUK V - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

Artikel 11

Iedere werknemer werkt naar vermogen mee aan het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming.

Commentaar

- Artikel 11 sluit aan bij de verplichtingen die aan de werknemers opgelegd zijn door artikel 6 van de wet welzijn.

Bij toepassing van artikel 6 van de wet welzijn moet iedere werknemer in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

In het kader van het preventief alcohol- en drugsbeleid van de werkgever moeten de werknemers in het bijzonder:

- op positieve wijze bijdragen tot dat beleid;
- zich houden aan de eventuele regels met betrekking tot de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol en drugs en met betrekking tot het binnenbrengen van alcohol en drugs en het werkgerelateerd gebruik ervan;

- de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich brengt;
 - bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd;
 - bijstand verlenen aan de werkgever en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is, opdat de werkgever ervoor kan zorgen dat het arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden veilig zijn en geen risico's opleveren voor de veiligheid en de gezondheid binnen hun werkterrein.
- Overeenkomstig artikel 23, tweede lid van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid is het de werknemers toegestaan, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, hun activiteit stop te zetten of zich in veiligheid te stellen door de arbeidsplaats onmiddellijk te verlaten. Artikel 25 van hetzelfde koninklijk besluit bepaalt dat een werknemer die dit doet hiervan geen nadeel mag ondervinden en beschermd moet worden tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan.

Artikel 12

De verplichtingen opgelegd aan de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers met betrekking tot het preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming doen geen afbreuk aan het beginsel van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

HOOFDSTUK VI - ROL VAN DE PREVENTIEADVISEURS

Artikel 13

De werkgever ziet er op toe dat in zijn onderneming het kader wordt gecreëerd waarin de preventieadviseurs op optimale wijze hun rol binnen het preventief alcohol- en drugsbeleid van de onderneming kunnen opnemen.

Commentaar

Een preventieadviseur die bij gelegenheid van om het even welk contact met de werknemers risico's vaststeit bij het uitvoeren van het werk en die vermoedt dat deze het gevolg kunnen zijn van het gebruik van alcohol of drugs :

1. informeert de werknemer over de mogelijkheden tót bijstand die bestaan op het niveau van de onderneming;
2. informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tót zijn behandelend geneesheer of gespecialiseerde diensten of instellingen; en
3. kan zelf contact opnemen met een externe hulpverlener, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich tót externe hulpverleners te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.

HOOFDSTUK VII - EVALUATIE

Artikel 14

De werkgever evalueert regelmatig in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de preventie- en beschermingsdiensten het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid.

Hij houdt hierbij inzonderheid rekening met:

- de jaarverslagen van de preventie- en beschermingsdiensten;
- de adviezen van het comité voor preventie en bescherming op het werk en in voorkomend geval, deze van de met het toezicht belaste ambtenaar;
- de gewijzigde omstandigheden die een aanpassing van het gevoerde preventief alcohol- en drugsbeleid noodzakelijk maken;

- ongevallen en incidenten die zich op de arbeidsplaats hebben voorgedaan, en die eventueel te wijten zijn aan het disfunctioneren op het werk ten gevolge van alcohol- of drugsgebruik.

Rekening houdend met deze evaluatie en de raadpleging van het comité voor preventie en bescherming op het werk past de werkgever desgevallend zijn preventief alcohol- en drugsbeleid aan volgens de bepalingen van artikel 3 en 6.

Commentaar

- Overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit inzake het welzijnsbeleid raadpleegt de werkgever het comité voor preventie en bescherming op het werk bij, onder andere, de evaluatie van het dynamisch risicobeheersingssysteem, het schriftelijk globaal preventieplan en het schriftelijk jaarlijks actieplan.

De beoordeling door het comité in het kader van deze raadpleging is van groot belang voor het sturen van het beleid aangezien het comité informatie kan aanbrengen op basis van de ongevallen en incidenten die zich eventueel in de onderneming hebben voorgedaan en op grond van de adviezen die het in de afgelopen periode mogelijks over de problematiek gaf.

- Er wordt aan herinnerd dat overeenkomstig artikel 6 het comité binnen de perken van zijn bevoegdheid, informatie krijgt en voorafgaandelijk advies verstrekt over de (aangepaste) maatregelen door de werkgever genomen in uitvoering van artikel 3, §§ 3 en 4 en, indien van toepassing, over de mogelijkheid om in de onderneming alcohol- of drugstesten af te nemen. De (aangepaste) maatregelen voor het in de onderneming te voeren alcohol- en drugsbeleid opgesomd in artikel 3, § 3 vereisen overleg in het comité voor preventie en bescherming op het werk met het doel een consensus te bereiken.

HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALING

Artikel 15

Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 april 2009. Ten laatste op 1 april 2010 dienen de ondernemingen die aan het toepassingsgebied van deze overeenkomst onderworpen zijn over een preventief alcohol- en drugsbeleid te beschikken.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of beëindigd, mits een opzeggingstermijn van zes maanden wordt in acht genomen.

De organisatie die het initiatief tót herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op een april tweeduizend en negen.

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	08-04-2009	2009-1937
	14-04-2009	91788
ENREGISTRERENT		
ARRÊTÉ ROYAL		
MONITEUR BELGE		

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 100

Séance du mercredi 1 er avril 2009

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LA MISE
EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE PREVENTIVE EN MATIERE
D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 100 DU 1^{er} AVRIL 2009 CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE
D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE**

RAPPORT

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 2007-2008, les partenaires sociaux se sont engagés, à côté de leurs autres initiatives dans ce cadre, à conclure au sein du Conseil national du Travail une convention collective de travail afin que chaque entreprise mette en œuvre une politique en matière d'alcool et de drogues.

Il est spécifié dans l'accord interprofessionnel que cette convention collective de travail doit porter sur les éléments suivants (de façon différenciée selon qu'il s'agit d'alcool ou de drogues) :

- la prévention (partage de bonnes pratiques, modèles et procédures visant à prévenir l'usage d'alcool et/ou de drogues) ;
- les règles relatives à la consommation d'alcool et/ou de drogues durant le travail ;

- les procédures de prise en considération de tout comportement (problématique) ayant un rapport avec la consommation d'alcool et/ou de drogues ;
- les procédures d'application de tests annoncés ou non ;
- l'aide et l'assistance aux personnes posant ou ayant un problème.

La mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises est une nécessité absolue pour différentes raisons...

En effet, les conséquences d'une consommation d'alcool et de drogues ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. L'intention est que chaque entreprise développe un instrument permettant de prévenir les problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues et, si ces problèmes se présentent malgré tout, d'y faire face rapidement ainsi que d'orienter, le cas échéant, les travailleurs vers des intervenants, de sorte qu'ils puissent se reprendre et conserver leur emploi et leur fonction.

Une prise en considération de la problématique de l'alcool et des drogues dans les entreprises s'impose tout d'abord parce que l'employeur a la tâche légale de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5, § 1er de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être).

Toutefois, des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues peuvent avoir des conséquences sur un grand nombre de terrains qui ne sont pas uniquement liés à la sécurité et à la vigilance, mais également au stress (un fonctionnement déficient ou problématique et des absences accroissent la charge de travail des collègues et perturbent l'organisation du travail), au harcèlement moral, à la violence et au harcèlement sexuel (la consommation d'alcool et de drogues est une cause reconnue et importante de comportements abusifs), à la responsabilité de l'employeur et des dirigeants, à la culture et à l'image de marque de l'entreprise.

En même temps, tous ces éléments offrent des points de repère permettant de motiver les personnes qui ont un problème d'alcool ou de drogues à s'en occuper, ce qui est profitable tant au(x) travailleur(s) qu'à l'employeur.

La convention collective de travail n'entend pas proposer une politique toute faite en matière d'alcool et de drogues pour chaque entreprise...

Chaque entreprise est différente et a ses propres points de vue et ses propres règles, sur le plan de l'alcool et des drogues également. Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues nécessite qu'il y ait un consensus à son sujet dans l'entreprise.

Pour cette raison, il a été opté pour une convention collective de travail cadre, qui laisse suffisamment de marge pour différencier la politique selon le consensus qui peut être trouvé dans l'entreprise sur les points de départ de la politique et sur les possibilités et moyens de l'entreprise concrète.

La convention collective de travail se borne à poser les limites d'une politique conçue dans les entreprises...

Le régime de la convention collective de travail est fondé sur les principes suivants :

1. Il est préférable, dans l'entreprise, d'aborder les problèmes d'alcool ou de drogues d'un travailleur en interpellant l'intéressé sur la base de ses prestations de travail et de ses relations de travail (en l'espèce, son dysfonctionnement).

Cela implique en outre qu'il est préférable que les problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues soient traités comme tous les autres problèmes de fonctionnement.

La politique en matière d'alcool et de drogues suit donc deux axes : d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité et, d'autre part, elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel : les collaborateurs sont interpellés sur leur fonctionnement, ce qui peut éventuellement aussi être formalisé dans des entretiens de fonctionnement, d'appréciation et d'évaluation.

2. Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie, étant donné que les problèmes d'alcool et de drogues peuvent faire partie d'une certaine culture d'entreprise en la matière et parce qu'un comportement exemplaire de la direction motive tous les collaborateurs. Cela n'empêche naturellement pas de tenir compte, lors de l'élaboration des règles relatives à la politique en matière d'alcool et de drogues, des risques spécifiques liés à certaines activités ou fonctions.

3. Étant donné qu'une politique en matière d'alcool et de drogues se concentre sur les conséquences pour les prestations de travail et les relations de travail, la substance qui cause le dysfonctionnement du travailleur est d'une importance secondaire. Bien que les données chiffrées soient peu nombreuses, il y a des indications que les entreprises en Belgique sont toujours confrontées principalement à des problèmes liés à l'alcool. Les problèmes liés à la consommation de médicaments viennent en deuxième place, les drogues loin derrière, même si leur consommation est davantage signalée ces dernières années.

Une politique en matière d'alcool et de drogues devrait prendre en considération la spécificité de chaque substance - par exemple, le caractère éventuellement punissable de la consommation de drogues - mais partir d'une même donnée objective, le fonctionnement de l'intéressé.

4. Les principes de prévention qui sous-tendent la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans les entreprises font que la politique en matière d'alcool et de drogues doit être orientée vers la prévention, le signalement rapide et la remédiation des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues.

Le cadre offert par la convention collective de travail trouve ses racines dans la réglementation existante en matière de bien-être...

Étant donné que la politique préventive en matière d'alcool et de drogues fait partie intégrante de la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans l'entreprise, un grand nombre de dispositions de la convention collective de travail sont basées sur la réglementation existante en la matière, qui est précisée dans la convention collective de travail quant à son application à la problématique de la consommation d'alcool et de drogues dans l'entreprise, et plus particulièrement :

- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail ;
- l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail ;

- l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs ;
- l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

... une politique efficace en matière d'alcool et de drogues peut être basée sur quatre piliers...

La convention collective de travail entend introduire dans les entreprises une politique préventive, orientée vers la prévention, le signalement rapide et la remédiation des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues. Les quatre piliers possibles d'une politique efficace en matière d'alcool et de drogues sont :

- l'information et la formation,
- les règles,
- les procédures en cas d'abus aigu et chronique,
- l'assistance.

L'information et la formation sont d'une grande importance dans l'approche préventive que préconise la convention collective de travail, car elles permettent d'influencer le comportement des personnes en vue de préserver ou d'améliorer leur santé.

De plus, pour que les situations problématiques soient signalées rapidement, il est nécessaire que la thématique puisse être abordée dans l'entreprise et que chacun dans l'entreprise sache ce que l'on attend de lui, ainsi qu'à qui il peut s'adresser et ce qu'il peut faire en cas de problème (articles 7 et 9 de la convention collective de travail).

La rédaction de règles en la matière aura également dans une grande mesure un effet préventif, car elles indiquent les limites afin d'éviter des problèmes de fonctionnement dus à la consommation d'alcool et de drogues.

Il est préférable que la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise soit adaptée spécifiquement à l'entreprise.

Il est important de veiller à ce qu'il y ait un soutien suffisamment large à l'égard des points de départ et des objectifs de la politique ; cela bénéficie à l'efficacité de la politique. L'élaboration de cette dernière est assurée par un groupe politique large (services de prévention, comité pour la prévention et la protection au travail, conseil d'entreprise, ligne hiérarchique), qui travaille d'une manière adéquate pour l'entreprise, par exemple à partir d'une analyse des problèmes basée sur une enquête auprès du personnel.

Les grandes lignes de la politique sont fixées dans une déclaration de politique ou d'intention. L'employeur ne doit concrétiser plus avant les points de départ et les objectifs de la politique, concrétisés dans la déclaration de politique ou d'intention, que dans la mesure où la réalisation de ces points de départ et objectifs le requiert. Cela dépendra du contenu de la déclaration de politique ou d'intention et de la situation concrète dans l'entreprise.

Dans la mesure où cela est nécessaire, les points de départ et objectifs de la politique sont concrétisés plus avant, dans une deuxième phase, dans des règles concernant la consommation et la disponibilité (ou non) d'alcool et de drogues au travail (par exemple, ce qui peut être consommé, quelle politique pour quelles personnes, la procédure pour des exceptions, la consommation dans le réfectoire, en cas de fêtes, et l'accueil de tiers dans l'entreprise) (article 3 de la convention collective de travail).

Si un problème de fonctionnement dû à l'alcool et aux drogues se présente, le personnel dirigeant et tous les collaborateurs doivent, dans la mesure où cela est nécessaire, disposer d'un cadre leur permettant d'y réagir d'une manière standardisée (procédures).

Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique en matière d'alcool et de drogues mise en œuvre dans l'entreprise si l'employeur a pris les mesures énumérées au paragraphe 4 de l'article 3. L'article 4 de la convention collective de travail détermine les conditions auxquelles sont autorisés certains tests de dépistage d'alcool ou de drogues, tels que des tests d'haléine et des tests psychomoteurs, qui ne sont pas étalonnés.

Par ailleurs, l'entreprise doit veiller à ce que l'aide nécessaire soit offerte à l'intéressé, en garantissant la confidentialité et le respect de sa vie privée. Le rôle des conseillers en prévention dans la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues est précisé à l'article 13 de la convention collective de travail.

Les procédures élaborées dans l'entreprise pour faire face aux problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues peuvent mettre en évidence les nécessaires rôles parallèles et complémentaires du personnel dirigeant et des intervenants de l'entreprise dans le suivi du fonctionnement des intéressés.

... et elle est mise en œuvre en respectant la transparence nécessaire dans les entreprises.

La convention collective de travail requiert que les entreprises élaborent et exécutent une politique préventive en matière d'alcool et de drogues en respectant la transparence nécessaire à l'égard des travailleurs.

Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes mesures qui seront prises en la matière dans l'entreprise (article 6 de la convention collective de travail).

Dans une première phase, l'employeur leur soumettra les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3 de la convention collective de travail). L'intention est qu'un consensus soit atteint au sein du comité sur les grandes lignes de la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise (article 6, alinéa 3 de la convention collective de travail).

Ces mesures doivent ensuite être publiées dans le règlement de travail, sans qu'il soit nécessaire pour cela de suivre la procédure ordinaire de modification du règlement de travail (article 8 de la convention collective de travail).

Dans une éventuelle deuxième phase, les mesures qui constituent une concrétisation plus poussée de la politique sont reprises dans le règlement de travail en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail (article 8 de la convention collective de travail).

L'éventuelle décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise est également reprise, avec les modalités qui seront suivies dans ce cadre, dans le règlement de travail.

Il est dès lors important de parvenir à un consensus au sein du comité lors de la première phase de l'élaboration de la politique, de sorte que la poursuite de la concrétisation, plus détaillée, de celle-ci dans une deuxième phase, qui aboutit à la procédure ordinaire de modification du règlement de travail, puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible. Un consensus sur la politique favorisera également l'efficacité de celle-ci.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les différentes mesures de la politique à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

L'employeur doit également donner aux travailleurs l'information et la formation nécessaires au sujet de la politique.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 100 DU 1er AVRIL 2009 CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE EN MATIÈRE
D'ALCOOL ET DE DROGUES DANS L'ENTREPRISE

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, notamment l'article 15 ;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;

Vu les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996, notamment l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail ;

Vu la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, notamment l'article 10 ;

Vu l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, conclu pour la période 2007-2008 ;

Considérant que, dans cet accord, les partenaires sociaux se sont engagés, à côté de leurs autres initiatives dans ce cadre, à conclure une convention collective de travail relative à la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, dans le but de responsabiliser fortement les employeurs et les travailleurs afin d'éviter la consommation d'alcool et de drogues durant le travail ou ayant une incidence sur le travail ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 1er avril 2009, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE 1er - DÉFINITIONS

Article 1er

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par :

- loi sur le bien-être : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- arrêté royal sur la politique du bien-être : l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

CHAPITRE H - PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention vise à permettre d'aborder dans les entreprises le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, à le prévenir et à y remédier, en raison des conséquences négatives qui y sont liées tant pour les employeurs que pour les travailleurs.

La présente convention entend déterminer les conditions minimales auxquelles doit satisfaire une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, notamment sur le plan des mesures à prendre par l'employeur, de l'information et de la formation des travailleurs, des obligations de la ligne hiérarchique et des travailleurs, du rôle des conseillers en prévention, de l'élaboration de la politique en concertation et de l'évaluation périodique de cette politique.

Commentaire

- Chaque employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5, § 1er, premier alinéa de la loi sur le bien-être). La consommation d'alcool et de drogues au travail ou ayant une incidence sur le travail est l'un des facteurs qui peuvent influencer négativement la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs et de leur entourage.

Une politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit dès lors faire partie d'une politique bien structurée du bien-être dans l'entreprise, dans le cadre de laquelle les principes généraux de prévention définis à l'article 5, § 1er, alinéa 2 de la loi sur le bien-être sont appliqués.

La mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises a naturellement aussi des motifs économiques, tels que l'amélioration de la productivité et la diminution de l'absentéisme.

Le fait d'éviter ou de limiter les inconvénients liés à la consommation problématique d'alcool ou de drogues est donc profitable tant aux travailleurs qu'à l'employeur.

- La présente convention prend le fonctionnement de l'intéressé au travail comme indicateur pour la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.

L'élément pertinent pour le contexte professionnel est la "consommation problématique" d'alcool ou de drogues. Ces termes font référence aux conséquences d'une consommation excessive occasionnelle, mais aussi à l'impact d'une consommation chronique et ce, non seulement pour le consommateur lui-même, mais aussi pour son entourage. Des termes tels que "alcoolisme", "assuétude", "abus", "dépendance" mettent par contre davantage l'accent sur les problèmes physiologiques et psychiques qui résultent de la consommation de ces substances.

Il s'agira souvent d'une simple présomption de la consommation d'alcool ou de drogues. Pour des raisons d'objectivité et d'efficacité, il est indiqué d'interpeller l'intéressé sur son fonctionnement et de traiter un problème de fonctionnement qui est peut-être causé par la consommation d'alcool ou de drogues comme tout autre problème de fonctionnement.

La politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit dès lors s'inscrire également dans la politique globale du personnel de l'entreprise, dans le cadre de laquelle le fonctionnement des collaborateurs est suivi, discuté et évalué.

La politique préventive en matière d'alcool et de drogues suit donc deux axes : d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité et, d'autre part, elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel, dans le cadre de laquelle les travailleurs sont interpellés sur leur fonctionnement.

Les principes de prévention qui sous-tendent la politique du bien-être qui doit être mise en œuvre dans les entreprises font que la politique en matière d'alcool et de drogues doit être orientée vers la prévention et la détection rapide des problèmes de fonctionnement dus à l'alcool et aux drogues, ainsi que vers l'offre de possibilités d'assistance, afin de donner au travailleur concerné le maximum de chances de se reprendre.

CHAPITRE III - OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

A. Généralités

Article 3

- § 1er. L'employeur met en œuvre, à l'égard de l'ensemble de ses travailleurs, une politique visant, de manière collective, à prévenir le dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues et à y remédier.

Lors de l'élaboration de cette politique préventive en matière d'alcool et de drogues, l'employeur tient compte du fait qu'elle doit être adaptée à la taille de l'entreprise, à la nature des activités et aux risques spécifiques propres à ces activités ainsi qu'aux risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de personnes.

- § 2. Afin de mettre en œuvre une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, l'employeur prend au moins les mesures énumérées au paragraphe 3, conformément aux articles 6 et 8.
- § 3. Dans une première phase, l'employeur détermine les points de départ et les objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et élabore une déclaration de politique ou d'intention contenant les grandes lignes de cette politique.
- § 4. Dans une deuxième phase, dans la mesure où la réalisation des points de départ et des objectifs le requiert, l'employeur peut concrétiser ces points de départ et objectifs plus avant, conformément aux articles 6 et 8 :

1. en rédigeant des règles pour l'ensemble du personnel, qui concernent :
 - la disponibilité (ou non) d'alcool au travail,
 - le fait d'apporter de l'alcool et des drogues
 - et la consommation d'alcool et de drogues liée au travail ;
2. en déterminant les procédures qui doivent être suivies en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues ou en cas de constatation d'une transgression de ces règles ;
3. et en déterminant la méthode de travail et la procédure qui doivent être suivies en cas de constatation d'une incapacité de travailler d'un travailleur, en ce qui concerne le transport de l'intéressé chez lui, son accompagnement et le règlement des dépenses.

§ 5. Si le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues fait partie de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, l'employeur qui a pris les mesures énumérées au paragraphe 4 détermine les modalités qui doivent être suivies dans ce cadre et ce, en tenant compte des conditions reprises à l'article 4 pour l'application de certains tests. Il s'agit plus précisément :

- de la nature des tests qui peuvent être appliqués ;
- du (des) groupe(s)-cible(s) de travailleurs qui peut (peuvent) être soumis aux tests ;
- des procédures qui doivent être suivies lors de l'application de ces tests ;
- des personnes compétentes pour appliquer ces tests ;
- du (des) moment(s) où des tests peuvent être appliqués ;
- et des conséquences possibles d'un résultat de test positif.

L'employeur détermine ces éléments et les fait connaître conformément à l'article 8.

Commentaire

- La politique préventive en matière d'alcool et de drogues doit être mise en œuvre avec pour point de départ les principes de prévention, tels qu'ils figurent dans la loi sur le bien-être et dans la section II de l'arrêté royal sur la politique du bien-être.

Il s'agit plus précisément de la planification de la prévention et de l'exécution de la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail (article 5, § 1er, alinéa 2, i de la loi sur le bien-être).

- Les points de départ de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues sont déterminés d'une manière adéquate pour l'entreprise, par exemple par une enquête auprès des travailleurs dont les résultats sont comparés entre eux, dans le but d'identifier les problèmes collectifs auxquels les travailleurs sont confrontés. En se basant sur ces informations, il est possible de prendre les mesures adéquates, conformément au présent article.

Pour des secteurs plus homogènes, il sera possible que la commission paritaire du secteur offre aide et assistance aux entreprises pour la concrétisation de la politique.

- Une politique efficace en matière d'alcool et de drogues s'applique à tous, du haut au bas de la hiérarchie. Quand des mesures collectives s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci seront préalablement informés et consultés, conformément au commentaire de l'article 10 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical.
- Pour la politique préventive en matière d'alcool et de drogues d'une entreprise, c'est la consommation d'alcool et de drogues "liée au travail" qui est pertinente. Est visée ici toute consommation qui a lieu pendant les heures liées au travail, c'est-à-dire pendant les heures qui précèdent (immédiatement) le travail, pendant les heures de travail, y compris les pauses de midi, pendant les "occasions spéciales" au travail et sur le chemin du travail.

- L'employeur doit au moins prendre l'initiative de déterminer les points de départ et objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise et de les concrétiser dans une déclaration de politique ou d'intention. Il ne doit ensuite concrétiser cette politique plus avant au moyen des mesures énumérées à l'article 3, § 4 que dans la mesure où la réalisation des points de départ et objectifs de la politique le requiert. Cela dépendra du contenu de la déclaration de politique ou d'intention et de la situation concrète dans l'entreprise.
- Le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues peut être un élément de la politique en matière d'alcool et de drogues mise en œuvre dans l'entreprise. Alors que les mesures énumérées à l'article 3, § 3 font obligatoirement partie de la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans les entreprises, l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues est une partie facultative de la politique en matière d'alcool et de drogues dans les entreprises.

Il découle également de l'article 3 que la politique en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre dans une entreprise ne peut pas consister uniquement en l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues.

- Toutefois, l'employeur ne peut procéder à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans son entreprise que si les mesures énumérées au § 4 ont été prises.

En tout cas, l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues est uniquement autorisée à des fins de prévention, tout comme les mesures qui font obligatoirement partie de la politique de l'entreprise en matière d'alcool et de drogues ont pour point de départ les principes de prévention de la loi sur le bien-être et de la section II de l'arrêté royal sur la politique du bien-être.

Un résultat de test positif peut éventuellement être l'occasion d'orienter l'intéressé vers les intervenants de l'entreprise ou de prendre immédiatement à son encontre une mesure d'éloignement temporaire du lieu de travail, et peut le cas échéant avoir une influence sur l'attribution de certaines fonctions. Tout dépendra de la situation concrète (l'intervention en cas de problèmes de fonctionnement dus à un abus aigu de substances sera différente de l'intervention en cas d'abus chronique de substances) et de la nature du test auquel l'intéressé aura été soumis. En cas de résultat positif dans le cadre de certains tests, il peut être indiqué de prévoir une possibilité de se défendre et/ou une vérification des résultats du test pour le travailleur testé.

- Pour pouvoir appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans une entreprise, il faut que cette possibilité soit reprise dans le règlement de travail, sur la base de l'article 8 de la présente convention. Les modalités qui seront suivies dans ce cadre doivent également être reprises dans le règlement de travail.

En ce qui concerne la détermination du (des) groupe(s)-cible(s) qui peut (peuvent) être soumis à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues, il est par exemple possible qu'il soit décidé dans une entreprise que les tests de dépistage d'alcool ou de drogues seront uniquement appliqués aux personnes qui occupent un poste de sécurité ou un poste de vigilance, tels que définis à l'article 2 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Article 4

Il n'est permis de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage d'alcool ou de drogues que si l'employeur a pris les mesures énumérées à l'article 3, § 4 et dans la mesure où il est satisfait aux conditions suivantes :

1. Les tests peuvent uniquement être utilisés dans un but de prévention, c'est-à-dire afin de vérifier si un travailleur est ou non apte à exécuter son travail ;
2. L'employeur ne peut utiliser le résultat du test d'une manière incompatible avec cette finalité. Plus particulièrement, la poursuite de cette finalité ne peut avoir pour conséquence que d'éventuelles décisions de sanctions par l'employeur soient uniquement basées sur des données obtenues par le biais de ces tests ;
3. Le test de dépistage d'alcool ou de drogues doit être adéquat, pertinent et non excessif au regard de cette finalité ;
4. Un test de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut être appliqué que si l'intéressé y a consenti conformément aux dispositions légales en vigueur ;
5. La possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues ne peut donner lieu à aucune discrimination entre travailleurs. Cette disposition laisse ouverte la possibilité de limiter les tests de dépistage d'alcool ou de drogues à une partie du personnel de l'entreprise concernée, pour autant qu'elle soit respectée.
6. Le traitement des résultats de tests de dépistage d'alcool ou de drogues en tant que données personnelles dans un fichier est interdit.

Le présent article s'applique exclusivement aux tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.

Commentaire

- L'article 4 concerne uniquement les tests de dépistage d'alcool ou de drogues qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.

Il ne s'agit donc pas de "tests biologiques, examens médicaux ou [de] collectes d'informations orales, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou des informations sur l'hérédité d'un travailleur ou d'un candidat travailleur" (article 3, § 1er de la loi du 28 janvier 2003).

Il s'agit plutôt de tests, tels que des tests d'haleine et des tests psychomoteurs (tests d'aptitude et tests simples de réaction), qui ne sont pas étalonnés, de sorte que le résultat donne uniquement une indication positive ou négative, mais aucune certitude sur l'intoxication. Le résultat d'un test de ce type n'a pas valeur de preuve et ne peut donc par lui-même étayer aucune sanction. Par lui-même, le résultat du test ne suffira pas à justifier que l'employeur impose une sanction, mais il peut être un élément du jugement global du travailleur testé.

- Dans la mesure où l'application de tests de dépistage d'alcool ou de drogues entraîne une ingérence dans la vie privée du travailleur, cette ingérence doit être réduite à un minimum. À cette fin, l'article 4 impose le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence. Ces principes contiennent des garanties qui peuvent être jugées essentielles pour la protection de la vie privée.

Il est satisfait au principe de transparence par les dispositions en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs, telles qu'élaborées aux articles 6, 8 et 14 de la présente convention collective de travail.

Article 5

Dans le cadre de l'élaboration, de la programmation, de l'exécution et de l'évaluation de cette politique en matière d'alcool et de drogues, l'employeur demande l'avis et la collaboration des services de prévention et de protection visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être.

Commentaire

- Les services visés à l'article 33 de la loi sur le bien-être sont, respectivement, les services interne et externe pour la prévention et la protection au travail.

- Plus particulièrement, conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, les services de prévention et de protection sont chargés des missions suivantes, qui sont pertinentes pour la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise :
 - participer à l'étude des facteurs qui ont une influence sur la survenue des accidents ou des incidents et à l'étude des causes déterminantes de tout accident ayant entraîné une incapacité de travail ;
 - rendre un avis sur la rédaction des instructions concernant les procédures à suivre en cas de danger grave et immédiat ;
 - participer à l'élaboration des procédures d'urgence internes et à l'application des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat ;
 - faire des propositions pour l'accueil, l'information, la formation et la sensibilisation des travailleurs concernant les mesures relatives au bien-être des travailleurs et collaborer aux mesures et à l'élaboration des moyens de propagande qui sont déterminés à cet égard par le comité pour la prévention et la protection au travail ;
 - fournir à l'employeur et au comité pour la prévention et la protection au travail un avis sur tout projet, mesure ou moyen dont l'employeur envisage l'application et qui peuvent avoir des conséquences pour le bien-être des travailleurs.

- Il peut être indiqué de donner, dans le cadre de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise, un rôle à la personne de confiance que l'employeur a éventuellement désignée dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

B. Concertation

Article 6

Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les différentes mesures que l'employeur prend en application de l'article 3, §§ 3 et 4 ainsi que, le cas échéant, sur la possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise.

À défaut de comité, cette politique est complétée après avis de la délégation syndicale ou, à défaut, des travailleurs.

Les mesures pour la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise qui sont énumérées à l'article 3, § 3 requièrent une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, en vue d'atteindre un consensus.

Commentaire

- Le conseil d'entreprise et le comité sont tenus de conseiller l'employeur dans les limites de leurs compétences respectives.

Dans une première phase, l'employeur leur soumettra les points de départ et les objectifs de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3). L'intention est qu'un consensus soit atteint au sein du comité sur les grandes lignes de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise (article 6, alinéa 3).

Il est important de parvenir à un consensus au sein du comité lors de la première phase de l'élaboration de la politique, de sorte que la poursuite de la concrétisation, plus détaillée, de celle-ci dans une deuxième phase, qui aboutit à la procédure de modification du règlement de travail prévue aux articles 11, 12 et 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible.

En tout cas, si la politique préventive en matière d'alcool et de drogues bénéficie d'un soutien suffisamment large dans l'entreprise, elle en sera d'autant plus efficace.

- Il convient en outre de rappeler que :
 - les comités ont essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être, article 65) ;
 - les conseils d'entreprise ont entre autres pour mission de donner un avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise (loi du 20 septembre 1948, article 15) ;
 - à défaut d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale (loi sur le bien-être, article 52) ;
 - dans les entreprises où il n'existe ni comité ni délégation syndicale, les travailleurs mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (loi sur le bien-être, article 53).

La manière dont se déroule concrètement cette participation directe des travailleurs au traitement des questions relatives au bien-être est précisée dans la section V bis de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail. L'employeur devra consulter lui-même directement les travailleurs sur ces questions. Ceux-ci ont également le droit de formuler des propositions en la matière.

S'il s'agit d'une proposition de l'employeur, il la communique à ses travailleurs, après consultation de son service interne ou externe de prévention, en même temps que l'avis du service consulté. Dans un délai de quinze jours, les travailleurs ont la possibilité de formuler des remarques ou avis à ce sujet, selon le cas, au service interne ou externe de prévention, qui les communique à son tour à l'employeur. L'absence de remarques ou d'avis équivaut à un accord avec la proposition de l'employeur.

S'il s'agit d'une proposition ou d'un avis émanant d'un travailleur, il faut transmettre cette proposition ou cet avis, selon le cas, au service interne ou externe de prévention, qui la ou le communique à son tour à l'employeur, en même temps que son propre avis.

L'employeur qui ne s'est pas conformé à une proposition ou un avis, n'y a pas donné suite ou a opéré un choix parmi des avis divergents, en donne les motifs à ses travailleurs.

Afin de rendre possibles ces procédures, l'employeur met en permanence à la disposition de ses travailleurs, en un endroit facilement accessible, un registre dans lequel les travailleurs peuvent inscrire, en toute discrétion, leurs propositions, remarques ou avis. Les informations ou avis peuvent également être donnés d'une autre façon, à savoir par le biais d'un panneau ou d'un autre moyen de communication approprié, tel que le courrier électronique.

C. Information des travailleurs

Article 7

L'employeur prend les mesures appropriées pour veiller à ce que les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs reçoivent toutes les informations nécessaires sur les mesures prises en exécution de l'article 3, §§ 3, 4 et 5 concernant la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise.

Commentaire

Cette obligation d'information s'inscrit dans le cadre de l'application de la section III de l'arrêté royal sur la politique du bien-être. L'information visée à l'article 7 doit être donnée au moment de l'entrée en service du travailleur et chaque fois que cela est nécessaire pour la protection de la sécurité et de la santé.

Article 8

Les mesures visées à l'article 3, §§ 3, 4 et 5 sont reprises dans le règlement de travail.

Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures à la connaissance des travailleurs par des moyens de communication supplémentaires.

Commentaire

- Le comité pour la prévention et la protection au travail et le conseil d'entreprise doivent, dans les limites de leurs compétences respectives, être associés aux différentes mesures qui sont prises dans l'entreprise.
- Il est signalé que, dans une première phase, l'employeur doit soumettre les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise, ainsi qu'une déclaration de politique ou d'intention en la matière (article 3, § 3), en vue d'atteindre un consensus à ce sujet, conformément à l'article 6, alinéa 3.

Ces éléments doivent ensuite être publiés dans le règlement de travail, en application de l'article 14, 2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

- Les éventuelles mesures, énumérées à l'article 3, § 4, sont, dans une deuxième phase (car elles sont une concrétisation plus poussée de la politique), reprises dans le règlement de travail en application de la procédure ordinaire de modification du règlement de travail, déterminée aux articles 11, 12 et 13 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

L'éventuelle décision d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise est également reprise, avec les modalités qui seront suivies dans ce cadre, dans le règlement de travail selon la procédure ordinaire.

D. Formation des travailleurs

Article 9

La formation qui doit être dispensée à tous les travailleurs en application de la section III de l'arrêté royal sur la politique du bien-être porte également sur les mesures prises en exécution de l'article 3, §§ 3, 4 et 5 concernant la politique en matière d'alcool et de drogues.

La formation comprend les instructions adéquates concernant les missions, obligations, responsabilités et moyens des travailleurs et particulièrement de la ligne hiérarchique.

CHAPITRE IV - OBLIGATIONS DE LA LIGNE HIÉRARCHIQUE

Article 10

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.

Commentaire

À cet effet, ils ont, mutatis mutandis, les tâches qui leur sont conférées par l'article 13 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être :

- formuler à l'employeur des propositions et des avis sur la politique à mettre en œuvre en matière d'alcool et de drogues ;
- examiner les accidents et les incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et qui pourraient être la conséquence d'un dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues, et prendre des mesures visant à éviter de tels accidents et incidents ;
- prendre en temps utile l'avis des services de prévention et de protection au travail ;
- surveiller le respect des instructions qui, le cas échéant, doivent être fournies concernant la disponibilité au travail d'alcool et de drogues et leur consommation liée au travail ;
- s'assurer que les travailleurs comprennent et mettent en pratique les informations qu'ils ont reçues concernant la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.

Plus particulièrement, ils doivent assumer leur rôle dans les procédures qui, le cas échéant, doivent être suivies dans l'entreprise en cas de constatation d'un dysfonctionnement au travail dû à une éventuelle consommation d'alcool ou de drogues.

En cas de constatation d'une incapacité de travailler, un rôle particulier est dévolu aux membres de la ligne hiérarchique, lesquels doivent se conformer à la méthode de travail et à la procédure à suivre qui, le cas échéant, ont été déterminées dans l'entreprise sur la base de l'article 3, § 4.

CHAPITRE V - OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

Article 11

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

Commentaire

- L'article 11 rejoint les obligations qui sont imposées aux travailleurs par l'article 6 de la loi sur le bien-être.

En application de l'article 6 de la loi sur le bien-être, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Dans le cadre de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'employeur, les travailleurs doivent en particulier :

- participer positivement à cette politique ;
- se conformer aux éventuelles règles concernant la disponibilité (ou non) d'alcool et de drogues au travail, le fait d'apporter de l'alcool et des drogues et leur consommation liée au travail ;

- signaler immédiatement à l'employeur et au service interne pour la prévention et la protection au travail toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ;
 - coopérer avec l'employeur et le service interne pour la prévention et la protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
 - coopérer avec l'employeur et le service interne pour la prévention et la protection au travail, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité.
- Conformément à l'article 23, alinéa 2 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, il est permis aux travailleurs, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, d'arrêter leur activité ou de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. L'article 25 du même arrêté royal dispose qu'un travailleur qui le fait ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées.

Article 12

Les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs concernant la politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur.

CHAPITRE VI - RÔLE DES CONSEILLERS EN PRÉVENTION

Article 13

L'employeur veille à ce que soit créé dans son entreprise un cadre permettant aux conseillers en prévention d'assumer de manière optimale leur rôle dans la politique préventive en matière d'alcool et de drogues de l'entreprise.

Commentaire

Le conseiller en prévention qui, à l'occasion de tout contact avec les travailleurs, constate des risques lors de l'exécution du travail et présume que ceux-ci peuvent provenir de la consommation d'alcool ou de drogues :

1. informe le travailleur sur les possibilités d'assistance qui existent au niveau de l'entreprise ;
2. informe le travailleur sur la possibilité de s'adresser à son médecin traitant ou à des services ou institutions spécialisés ;
3. et peut lui-même prendre contact avec un intervenant externe s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser à des intervenants externes et sous réserve de l'accord de ce travailleur.

CHAPITRE VII - ÉVALUATION

Article 14

L'employeur évalue régulièrement, en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection, la politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre.

À cet égard, il tient notamment compte :

- des rapports annuels des services de prévention et de protection ;
- des avis du comité pour la prévention et la protection au travail et, le cas échéant, des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance ;
- des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la politique préventive en matière d'alcool et de drogues qui est mise en œuvre ;

- des accidents et incidents qui se sont produits sur le lieu de travail et qui pourraient être la conséquence d'un dysfonctionnement au travail dû à la consommation d'alcool ou de drogues.

Compte tenu de cette évaluation et de la consultation du comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur adapte, le cas échéant, sa politique préventive en matière d'alcool et de drogues conformément aux dispositions des articles 3 et 6.

Commentaire

- Conformément à l'article 12 de l'arrêté royal sur la politique du bien-être, l'employeur consulte le comité pour la prévention et la protection au travail notamment lors de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, du plan global de prévention fixé par écrit ainsi que du plan d'action annuel fixé par écrit.

L'appréciation portée par le comité dans le cadre de cette consultation est d'une grande importance pour l'orientation de la politique, étant donné que le comité peut apporter des informations sur la base des accidents et incidents qui ont pu se produire dans l'entreprise et des avis qu'il a pu donner sur la problématique au cours de la période écoulée.

- Il est rappelé que, conformément à l'article 6, le comité doit, dans les limites de ses compétences, recevoir l'information et donner un avis préalable sur les mesures (adaptées) prises par l'employeur en exécution de l'article 3, §§ 3 et 4, ainsi que, le cas échéant, sur la possibilité d'appliquer des tests de dépistage d'alcool ou de drogues dans l'entreprise. Les mesures (adaptées) pour la politique en matière d'alcool et de drogues à mettre en œuvre dans l'entreprise qui sont énumérées à l'article 3, § 3 requièrent une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, en vue d'atteindre un consensus.

CHAPITRE VIII - DISPOSITION FINALE

Article 15

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er avril 2009. Les entreprises qui relèvent du champ d'application de la présente convention sont tenues de disposer d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues le 1er avril 2010 au plus tard.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le premier avril deux mille neuf.

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.
