

BELGIQUE

## Des tests de dépistage d'alcool et de drogues bientôt sur les lieux de travail

Les entreprises belges ont jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2010 pour mettre en place une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues, selon une convention collective de travail adoptée un an auparavant.

D'ici le 1<sup>er</sup> avril 2010, les entreprises du secteur privé ont l'obligation de mettre en place une politique de prévention en matière d'alcool et de drogues. Selon la Convention collective du travail (CCT) n°100 du 1<sup>er</sup> avril 2009, elles doivent donc faire un état des lieux et préciser les objectifs de leur politique préventive et les reprendre dans une déclaration de politique ou d'intention, laquelle est ensuite intégrée dans le règlement de l'entreprise. Par la suite, l'employeur peut réviser le règlement afin de prendre "des mesures plus poussées", en fixant, par exemple, des procédures en cas de transgression des règles, ou bien pour encadrer le recours à des tests de dépistage.

### Les tests doivent avoir été prévus dans la politique

S'il le prévoit dans sa politique, l'employeur peut introduire ces tests réalisés à des fins préventives sous certaines conditions. Il peut en principe faire passer un alcootest ou un test psychomoteur, marcher sur une ligne par exemple, pour vérifier si un travailleur est sous influence. Ces tests donnent uniquement une indication positive ou négative, sans établir avec certitude l'intoxication. La CCT interdit les contrôles d'urine et les prises de sang. L'employeur ne confronte pas le salarié à la [présumée] consommation proprement dite, mais bien aux conséquences de celle-ci au travail. Il doit chercher à rétablir le "fonctionnement

### Tests de dépistage : les modalités à suivre

Si le fait de soumettre des travailleurs à des tests de dépistage figure dans la politique préventive en matière d'alcool ou de drogues dans l'entreprise, l'employeur détermine les modalités qui doivent être suivies dans ce cadre. Il tient compte des conditions (reprises à l'article 4) pour l'application de certains tests et plus précisément :

- de la nature des tests qui peuvent être appliqués ;
- des groupes cibles de travailleurs qui 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 ;
- des moments où des tests peuvent être appliqués ;
- des conséquences possibles d'un résultat de test positif.

*[Extrait de la CCT n°100 du 1/1/2009, disponible sur <http://www.nar.be/CCT-COORD/cct-100.pdf>]*

normal" des employés ayant un problème d'alcool ou de drogue et leur permettre ainsi de conserver leur fonction ou leur emploi.

### Une mise en œuvre complexe

Le droit au respect de la vie privée et à la protection des données complexifie l'action de l'employeur. En outre, d'autres législations rendent la mise en œuvre de tests difficile.

Bien que la jurisprudence hésite à qualifier les tests d'haleine de tests biologiques, la loi du 28 janvier 2003, connue sous le nom de loi Mahoux, interdit ces derniers dans le cadre des relations de travail. Par ailleurs, l'Arrêté Royal (AR) n°78 circonscrit l'activité du médecin du travail aux examens réali-

sés dans l'objectif de poser un diagnostic. Or, l'objectif du dépistage est purement préventif. L'employeur ne peut donc pas faire passer lui-même des tests biologiques et ne peut pas non plus faire appel au conseiller en prévention-médecin du travail, qui ne peut constater un problème d'alcool et de drogues que dans le cadre des visites de médecine de travail. Le conseiller ne peut appliquer des tests de dépistage en matière d'alcool ou de drogues que pour détecter les contre-indications à occuper un poste de travail et uniquement moyennant accord du travailleur. Suite aux tests réalisés, il fournit un avis, mais pas un compte rendu des résultats.