



**Question écrite de la Députée Kattrin JADIN**  
**à Monsieur Kris PEETERS, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi et de**  
**l'Économie,**  
*concernant*  
**le contrôle des travailleurs soupçonnés d'être ivres sur leur lieu de travail**  
*- déposée le 2 juillet 2018 -*

Monsieur le Vice-Premier Ministre,

Lors d'une visite d'entreprise, j'ai eu écho que certains employeurs éprouvent des difficultés avec des employés/ouvriers qui venaient parfois imbibés d'alcool.

L'employeur s'est plaint que dans de telles situations, il était impossible de contrôler si un employé/ouvrier était bel et bien en état d'ivresse.

Or, un travailleur sous l'effet de l'alcool peut mettre sa vie en danger, celle de ses collègues mais également les infrastructures de l'entreprise.

Monsieur le Vice-Premier Ministre, ma question est la suivante :

- Quel est l'état actuel de la législation concernant ces faits ?
- Avez-vous déjà reçu des remarques à propos du manque de contrôle de personnes que l'on pense ivres sur leur lieu de travail ?
- La possibilité de contrôler un travailleur que l'on pense être sous l'effet de l'alcool est-elle envisageable ? Dans l'affirmative, comment serait-il mis en place et sous quelles conditions ?
- Un tel système de contrôle est-il d'application dans d'autres Etats ?

Je vous remercie, Monsieur le Vice-Premier Ministre, pour les réponses que vous voudrez bien m'apporter.

**Kattrin JADIN**

**Antwoord op de parlementaire vraag nr. 2417 van 9 juli 2018 van mevrouw Katrin JADIN (F), volksvertegenwoordiger**

1. Overeenkomstig de cao nr. 100 van 1 april 2009 betreffende het voeren van een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming is elke werkgever van de privésector verplicht een alcohol- en drugsbeleid binnen zijn onderneming uit te werken. Hoewel deze cao enkel geldt voor de privésector, kan ook de openbare sector bij de uitwerking van haar beleid zich laten inspireren door de erin vermelde principes en de erin vervatte stapsgewijze benadering.

Het alcohol- en drugsbeleid maakt bovendien deel uit van het welzijnsbeleid. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk verplicht elke werkgever (zowel in de privésector als in de openbare sector) om bij het voeren van zijn welzijnsbeleid zoveel mogelijk risico's te voorkomen of te beperken wanneer deze zich toch voordoen.

Dit houdt meer bepaald in dat een werkgever moet nagaan of een mogelijk alcohol- of druggebruik onmiddellijk voorafgaand of tijdens het werk negatieve gevolgen kan hebben voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers. Wanneer deze risicoanalyse uitwijst dat dit effectief het geval kan zijn, moet de werkgever preventiemaatregelen nemen om deze negatieve gevolgen te voorkomen of te beperken.

2. Wij hebben nog geen opmerkingen gekregen in verband met het gebrek aan controle van personen waarvan vermoed wordt dat zij dronken zijn op de werkvloer.
3. Het alcohol- en drugsbeleid binnen de onderneming moet er op gericht zijn functioneringsproblemen ten gevolge van alcohol- en druggebruik te voorkomen en adequaat te reageren wanneer deze toch opduiken.

De nadruk ligt op het disfunctioneren van een werknemer. Er wordt niet toegespitst op een problematisch gebruik van alcohol of drugs zelf. Of een gebruik problematisch is, is immers subjectief, aangezien het niet enkel afhangt van het genotsmiddel zelf, maar ook varieert naargelang de persoon die en het milieu waarin wordt gebruikt. Het is dus niet de voornaamste bedoeling om de werknemer te confronteren met het gebruik van alcohol of drugs zelf, maar wel met de gevolgen die dit gebruik kan hebben binnen de werksituatie.

De werkgever dient in een eerste fase 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 een intentieverklaring die in het arbeidsreglement moet worden opgenomen.

In een tweede fase kan de werkgever, voor zover nodig, het beleid verder uitwerken via concrete regels en procedures. De noodzaak hiervan zal afhangen van zowel de inhoud van de beleids- of intentieverklaring als de grootte van de onderneming, de aard van de activiteiten en de specifieke risico's eigen aan deze activiteiten of aan bepaalde groepen van personen (bv. veiligheidsfuncties). Deze regels en procedures dienen eveneens in het arbeidsreglement te worden opgenomen.

De werkgever kan de uitgangspunten en doelstellingen verder uitwerken door:

- regels op te stellen voor het geheel van het personeel die betrekking hebben op:
  - a. de beschikbaarheid op het werk (of niet) van alcohol;
  - b. het binnenbrengen van alcohol en drugs, en;
  - c. het werkgerelateerde gebruik van alcohol en drugs.
- 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
- de werkwijze en procedure vast te leggen die bij vaststelling van werkonbekwaamheid van een werknemer moeten gevolgd worden met betrekking tot het vervoer van de betrokkene naar huis, zijn begeleiding en de kostenregeling.

Om het disfunctioneren door alcohol- en druggebruik vast te stellen kunnen alle bewijsmiddelen worden aangewend, zoals getuigenverklaringen, een schriftelijke vaststelling van de uiterlijke kentekenen, resultaten van testen en zelfs vaststellingen door de politie of een gerechtsdeurwaarder.

Alcohol- en drugstests behoren dus tot de mogelijkheid, al moet hier voorzichtig mee omgesprongen worden. Het afnemen van tests door de werkgever komt immers in conflict met het recht op privacy van de werknemer (artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en artikel 22 van de Grondwet). Een inbreuk op de privacy van een werknemer kan maar verantwoord worden indien voldaan is aan de beginselen van legaliteit, finaliteit, proportionaliteit en transparantie.

Bovendien mag de werkgever geen testen uitvoeren die voorbehouden zijn voor geneesheren. Artikel 3 van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd (de wet Mahoux, die ook van toepassing is op de openbare sector) bepaalt dat biologische tests en medische onderzoeken met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand van een werknemer niet mogen worden verricht om andere redenen dan die welke verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking.

Deze onderzoeken en tests mogen enkel gevraagd of uitgevoerd worden door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die verbonden is aan de afdeling of het departement belast met het medisch toezicht van de interne dan wel externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarop de werkgever een beroep doet.

4. In Nederland dient het alcohol- en drugsbeleid eveneens deel uit te maken van het bestaande arbo- en gezondheidsbeleid. De volgens de Arbowet verplichte Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is met bijbehorend plan van aanpak een belangrijk instrument om het arbobeleid vorm te geven. Daarin staan alle risico's op gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting en de te nemen maatregelen. Ook risico's die te maken hebben met alcohol en drugs horen daarbij.

Ook in Frankrijk wordt de aandacht gevestigd op het voeren van een alcohol- en drugsbeleid in de onderneming. De Franse minister van Arbeid raadt aan

om twee groepen te installeren: een pilotagecomité en een groep die instaat voor de preventie van alcoholgebruik binnen de onderneming. Het pilotagecomité stelt de interventieprincipes en doelstellingen vast, bepaalt een aan de onderneming aangepaste werkmethode en stelt acties voor. De preventiegroep organiseert de informatie en communicatie rond de problematiek van alcohol op het werk, stelt protocollen op en doet voorstellen voor het interne reglement van de onderneming.

**Réponse à la question parlementaire n° 2417 du 9 juillet 2018 de  
madame Katrin JADIN (F), députée**

1. Conformément à la CCT n°100 du 1<sup>er</sup> avril 2009 concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise, chaque employeur du secteur privé est tenu de développer une politique en matière d'alcool et de drogues dans son entreprise. Bien que cette CCT ne soit valable que pour le secteur privé, le secteur public peut également s'inspirer des principes qui y sont mentionnés et de son approche par étapes lors de l'élaboration de sa politique.

La politique en matière d'alcool et de drogues fait en outre partie de la politique relative au bien-être. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail oblige chaque employeur (tant du secteur privé que public), dans la mise en œuvre de sa politique du bien-être, à éviter les risques ou à les limiter le plus possible lorsqu'ils se produisent quand même. En particulier, cela signifie qu'un employeur doit vérifier si une consommation éventuelle d'alcool ou de drogues immédiatement préalable à ou pendant l'exécution du travail peut avoir des conséquences négatives sur la santé et la sécurité des travailleurs. Lorsque cette analyse de risques démontre que cela peut effectivement être le cas, l'employeur doit prendre des mesures de prévention pour éviter ou limiter ces conséquences négatives.

2. Nous n'avons pas encore reçu de remarques concernant le manque de contrôle de personnes soupçonnées d'être ivres sur le lieu de travail.
3. La politique en matière d'alcool et de drogues au sein de l'entreprise doit viser à prévenir les problèmes de fonctionnement à la suite de la consommation d'alcool et de drogues, et à réagir de façon adéquate lorsqu'ils apparaissent quand même.

L'accent porte sur le dysfonctionnement d'un travailleur. On ne se concentre pas sur une consommation problématique de l'alcool et des drogues même. Affirmer qu'une consommation est problématique est en effet subjectif, étant donné que cela ne dépend pas uniquement du stimulant, mais que cela varie également selon la personne et le milieu dans lequel il est consommé. L'objectif principal n'est donc pas de confronter le travailleur à la consommation même d'alcool et de drogues, mais bien aux conséquences que cette consommation peut avoir dans la situation de travail.

L'employeur est censé prendre l'initiative dans une première phase, afin de déterminer au moins les points de départ et les objectifs de la politique d'alcool

et de drogues dans son entreprise, et de les concrétiser dans une déclaration de politique et d'intention qui doit être reprise dans le règlement de travail.

L'employeur peut, dans une seconde phase et pour autant que cela soit nécessaire, développer davantage la politique via des règles et des procédures concrètes. La nécessité dépendra ici tant du contenu de cette déclaration de politique ou d'intention que de la grandeur de l'entreprise, de la nature des activités et des risques spécifiques propres à ces activités ou à certains groupes de personnes (p.ex. fonctions de sécurité). Ces règles et procédures doivent également être reprises dans le règlement de travail.

L'employeur peut développer plus en avant les points de départ et les objectifs :

- en rédigeant des règles pour l'ensemble du personnel, concernant :
  - a. la disponibilité (ou non) de l'alcool au travail ;
  - b. le fait d'apporter de l'alcool et des drogues, et ;
  - c. la consommation d'alcool et de drogues liée au travail.
- 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 ; 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.

Pour établir un dysfonctionnement lié à la consommation d'alcool et de drogues, tous les moyens de preuves peuvent être utilisés, tels que des déclarations de témoins, le constat écrit de signes extérieurs, les résultats de tests, et même les constatations de la police ou d'un huissier de justice.

Les tests de dépistage d'alcool et de drogues constituent donc une possibilité, bien qu'ils doivent être utilisés avec prudence. L'application de tests par l'employeur entre en effet en conflit avec le droit au respect de la vie privée du travailleur (article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et article 22 de la Constitution). Une atteinte au respect de la vie privée ne sera donc justifiée qu'à la condition que les principes de légalité, de finalité, de proportionnalité et de transparence soient respectés.

En outre, l'employeur ne peut pas effectuer des tests qui sont réservés à des médecins. L'article 3 de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail (la loi Mahoux, qui est également applicable au secteur public) stipule que les tests biologiques et les examens médicaux en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé d'un travailleur ne peuvent être effectués pour d'autres considérations que celles tirées de ses aptitudes actuelles et des caractéristiques spécifiques du poste à pourvoir.

Ces examens et tests peuvent uniquement être demandés ou effectués par le conseiller en prévention-médecin du travail qui est attaché à la section ou au département chargé de la surveillance médicale du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail auquel l'employeur fait appel.

5. Au Pays-Bas, la politique en matière d'alcool et de drogues doit également faire partie de la politique relative à la santé et aux conditions de travail.

L'Inventaire et l'Evaluation des Risques (Risico-Inventarisatie en Evaluatie ou « RI&E ») imposé par la Loi sur les conditions de travail (« Arbowet »), et le plan d'action qui l'accompagne, est un outil important pour façonner la politique relative aux conditions de travail. On y retrouve tous les risques sur le plan de la sécurité, de la santé et de la charge psychosociale du travail ainsi que les mesures à prendre. Les risques liés à l'alcool et aux drogues en font également partie.

En France également, on attire l'attention sur la mise en œuvre d'une politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise. Le Ministre français du Travail recommande d'instaurer deux groupes: un comité de pilotage et un groupe chargé de la prévention de la consommation d'alcool au sein de l'entreprise. Le comité de pilotage établit les principes d'intervention et les objectifs, détermine une démarche de travail adaptée à l'entreprise et propose des actions. Le groupe de prévention organise l'information et la communication autour de la problématique de l'alcool au travail, élabore des protocoles et émet des propositions pour le règlement intérieur de l'entreprise.

De minister van Werk,

Le ministre de l'Emploi,

**Kris PEETERS**